

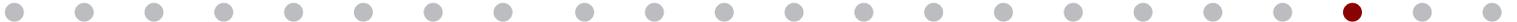


2018

> Balanço Social
do LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2018



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL



> Balanço Social do
LABORATÓRIO NACIONAL DE
ENGENHARIA CIVIL, I. P. do
Ano de 2018

(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 2018

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 2018

(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 2018, 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 2018, 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 2019.

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	8
1.1.4 Evolução do número de trabalhadores de 31 de dezembro de 1996 a 31 de dezembro de 2018.....	10
1.2 Estrutura Etária.....	14
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.....	34
2.3 Horários	36
2.4 Trabalho Suplementar	39
2.5 Ausências.....	43
3 Custos com pessoal.....	49
4 Saúde, Higiene e Segurança.....	53
5 Formação.....	57
6 Relações profissionais.....	64
7 Bolseiros	66
7.1 Distribuição dos bolseiros pelos serviços do LNEC.....	67
7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género	68
7.3 Estrutura etária.....	69
7.4 Bolseiros estrangeiros	70
7.5 Habilitações literárias	71
7.6 Formação formal.....	72
8 Análise Prospetiva	74
Considerações finais.....	83

Anexos.....	85
Anexo I Formulário.....	87
Recursos Humanos.....	89
Remunerações e Encargos.....	102
Higiene e Segurança.....	106
Formação Profissional.....	109
Relações Profissionais.....	111
Anexo II Indicadores.....	113

Índice de quadros (pág)

Caracterização dos trabalhadores

Quadro 1.1	Distribuição dos trabalhadores por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2018	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 2018/trabalhadores a 31 de dezembro	8
Quadro 1.5	Mapa de Pessoal para 2019.....	9
Quadro 1.6	Variação do número de trabalhadores por cargo/carreira e por tipo de mobilidade.....	11
Quadro 1.7	Evolução do número de trabalhadores por cargo/carreira	12
Quadro 1.8	Variação do número de trabalhadores por serviços do LNEC.....	13
Quadro 1.9	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	14
Quadro 1.10	Idade média por grupo de pessoal e área de atividade	16
Quadro 1.11	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	19
Quadro 1.12	Antiguidade média por grupo de pessoal.....	20
Quadro 1.13	Antiguidade média por cargo/carreira e género	22
Quadro 1.14	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	23
Quadro 1.15	Distribuição dos trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante por serviços e nível de frequência.....	25
Quadro 1.16	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, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	30
Quadro 2.3	Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	33
Quadro 2.4	Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/	

	cargo/carreira, segundo o motivo e género	34
Quadro 2.5	Promoções + alterações de posicionamento remuneratório, por carreira	35
Quadro 2.6	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género	36
Quadro 2.7	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género.....	36
Quadro 2.8	Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário.....	38
Quadro 2.9	Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/ /carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género.....	39
Quadro 2.10	Trabalho suplementar por carreira	41
Quadro 2.11	Distribuição do trabalho suplementar por serviços	42
Quadro 2.12	Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	43
Quadro 2.13	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por género	46
Quadro 2.14	Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global.....	47
Quadro 2.15	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por cargo/carreira	47
Quadro 2.16	Distribuição da taxa de absentismo por serviços.....	48

Custos com pessoal

Quadro 3.1	Estrutura remuneratória, por género	49
Quadro 3.2	Remunerações máximas e mínimas, por género	49
Quadro 3.3	Total dos encargos com pessoal durante o ano.....	50
Quadro 3.4	Suplementos remuneratórios.....	51
Quadro 3.5	Encargos com prestações sociais.....	52
Quadro 3.6	Encargos com benefícios sociais.....	52

Saúde, Higiene e Segurança

Quadro 4.1	Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género.....	53
Quadro 4.2	Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.....	53
Quadro 4.3	Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	55
Quadro 4.4	Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	56
Quadro 4.5	Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	56

Formação	
Quadro 5.1	Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração..... 57
Quadro 5.2	Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração 58
Quadro 5.3	Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género..... 58
Quadro 5.4	Contagem das horas despendidas em formação, por grupo/cargo/ /carreira, segundo o tipo de ação e género.....59
Quadro 5.5	Distribuição da formação por cargo/carreira..... 61
Quadro 5.6	Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação62
Quadro 5.7	Despesas anuais com formação.....62
Relações Profissionais	
Quadro 6.1	Relações profissionais..... 64
Quadro 6.2	Disciplina 65
Bolseiros	
Quadro 7.1	Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2018).....67
Quadro 7.2	Evolução do número de bolseiros de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2004-2018) 68
Quadro 7.3	Evolução do número de bolseiros estrangeiros (2004-2018)70
Análise Prospetiva	
Quadro 8.1	Tempo de serviço e idade para aposentação, sem penalização 74
Quadro 8.2	Previsão da evolução do número de trabalhadores por carreira.....76
Quadro 8.3	Departamento de Barragens de Betão81
Quadro 8.4	Departamento de Edifícios.....81
Quadro 8.5	Departamento de Estruturas81
Quadro 8.6	Departamento de Geotecnia.....81
Quadro 8.7	Departamento de Hidráulica e Ambiente 82
Quadro 8.8	Departamento de Materiais..... 82
Quadro 8.9	Departamento de Transportes..... 82
Quadro 8.10	Centro de Instrumentação Científica..... 82

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 2012.....	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	4
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.....	7
Gráfico 1.8	Mapa de Pessoal - postos de trabalho.....	8
Gráfico 1.9	Evolução dos trabalhadores (1996-2018).....	10
Gráfico 1.10	Evolução dos trabalhadores (1947-2018).....	10
Gráfico 1.11	Distribuição e evolução dos trabalhadores por cargo/carreira (2017-2018)	11
Gráfico 1.12	Distribuição etária dos trabalhadores.....	14
Gráfico 1.13	Evolução da percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos.....	15
Gráfico 1.14	Evolução da idade média e da mediana (2000 a 2018)	15
Gráfico 1.15	Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos.....	15
Gráfico 1.16	Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade	16
Gráfico 1.17	Distribuição etária dos trabalhadores da carreira de investigação científica, incluídos investigadores dirigentes	17
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 2018).....	20
Gráfico 1.22	Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade	21
Gráfico 1.23	Distribuição dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T por antiguidade.....	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	Evolução dos trabalhadores por habilitação	25
Gráfico 1.28	Distribuição dos trabalhadores admitidos e saídos por habilitação.....	25
Gráfico 1.29	Distribuição dos trabalhadores por habilitação e género	26
Gráfico 1.30	Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2018)	27
Gráfico 1.31	Evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência (2000-2018).....	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	32
Gráfico 2.6	Saídas por aposentação por grupo profissional	32
Gráfico 2.7	Número de aposentações desde 2000	32
Gráfico 2.8	% de aposentações face ao total de efetivos	33
Gráfico 2.9	Mudanças de situação dos trabalhadores por tipo de alteração, carreira e área de atividade	34
Gráfico 2.10	Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário	37
Gráfico 2.11	Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira.....	37
Gráfico 2.12	Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário, por serviços.....	38
Gráfico 2.13	Caracterização do trabalho suplementar.....	39
Gráfico 2.14	Distribuição das horas suplementares efetuadas, por modalidade de prestação do trabalho.....	40
Gráfico 2.15	Evolução da taxa de trabalho suplementar de 2000 a 2018	40
Gráfico 2.16	Distribuição do trabalho suplementar por género	40
Gráfico 2.17	Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade	41
Gráfico 2.18	Distribuição das ausências classificadas em “outros motivos”	43
Gráfico 2.19	Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género	44
Gráfico 2.20	Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade	44

Gráfico 2.21	Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género	45
Gráfico 2.22	Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género.....	46

Custos com Pessoal

Gráfico 3.1	Distribuição dos custos com pessoal.....	50
Gráfico 3.2	Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira	50
Gráfico 3.3	Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica....	51
Gráfico 3.4	Distribuição percentual dos custos com as prestações sociais e os benefícios sociais, por tipo de prestação	52

Saúde, Higiene e Segurança

Gráfico 4.1	Distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade	54
Gráfico 4.2	Dias de ausência por tipo de acidente em serviço	54
Gráfico 4.3	Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira	54
Gráfico 4.4	Distribuição dos trabalhadores com acidente em serviço por carreira e por género.....	55

Formação

Gráfico 5.1	Distribuição das ações de formação (interna e externa).....	57
Gráfico 5.2	Distribuição das ações de formação por tipo e por duração (horas)	57
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	60
Gráfico 5.6	Evolução da taxa tempo despendido.....	61
Gráfico 5.7	Evolução da taxa de incidência	61
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	64
Gráfico 6.2	Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve.....	64
Gráfico 6.3	Distribuição dos trabalhadores com ausências por motivo de greve	65
Gráfico 6.4	Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996	65

Bolseiros

Gráfico 7.1	Distribuição dos bolseiros enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2018.....	66
Gráfico 7.2	Evolução do número de bolseiros no LNEC (2004-2018).....	66
Gráfico 7.3	Distribuição dos bolseiros pelos serviços.....	67
Gráfico 7.4	Distribuição dos bolseiros, por tipo de bolsa e por género	68
Gráfico 7.5	Distribuição etária dos bolseiros.....	69
Gráfico 7.6	Distribuição dos bolseiros por estrutura etária e género	69
Gráfico 7.7	Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade.....	70
Gráfico 7.8	Distribuição dos bolseiros por habilitação.....	71
Gráfico 7.9	Distribuição dos bolseiros por habilitação e por tipo de bolsa.....	71
Gráfico 7.10	Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	72
Gráfico 7.11	Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	72
Gráfico 7.12	Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa	73
Gráfico 7.13	Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa	73

Análise prospetiva

Gráfico 8.1	Evolução do número dos trabalhadores (1996-2018) e previsão (2019-2023)	75
Gráfico 8.2	Evolução do número dos trabalhadores (1947-2018) e previsão (2019-2023)	75
Gráfico 8.3	Distribuição e previsão da evolução dos trabalhadores por carreira e área de atividade	75
Gráfico 8.4	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de investigação científica	76
Gráfico 8.5	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de investigação científica, por categoria	76
Gráfico 8.6	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira técnica superior.....	77
Gráfico 8.7	Previsão da evolução dos trabalhadores das carreiras de informática.....	77
Gráfico 8.8	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira enfermagem	78
Gráfico 8.9	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira docente	78
Gráfico 8.10	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de assistente técnico.....	78
Gráfico 8.11	Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de assistente operacional	79

Gráfico 8.12	Previsão da evolução dos trabalhadores de C&T	79
Gráfico 8.13	Previsão da evolução dos trabalhadores de Gestão	80

Índice de figuras (pág)

Caracterização dos trabalhadores

Figura 1.1	Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2018	1
Figura 1.2	Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços	6
Figura 1.3	Idade média dos trabalhadores por carreira/categoria e área de atividade, por serviços.....	18
Figura 1.4	Distribuição dos trabalhadores por habilitação e por cargo/carreira/ /área de atividade.....	24

1 | Caracterização dos trabalhadores

1.1 Situação Profissional

1.1.1 Distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2018, com 436 trabalhadores¹ distribuídos pelos diversos órgãos e serviços, conforme representado no quadro e nos gráficos seguintes.

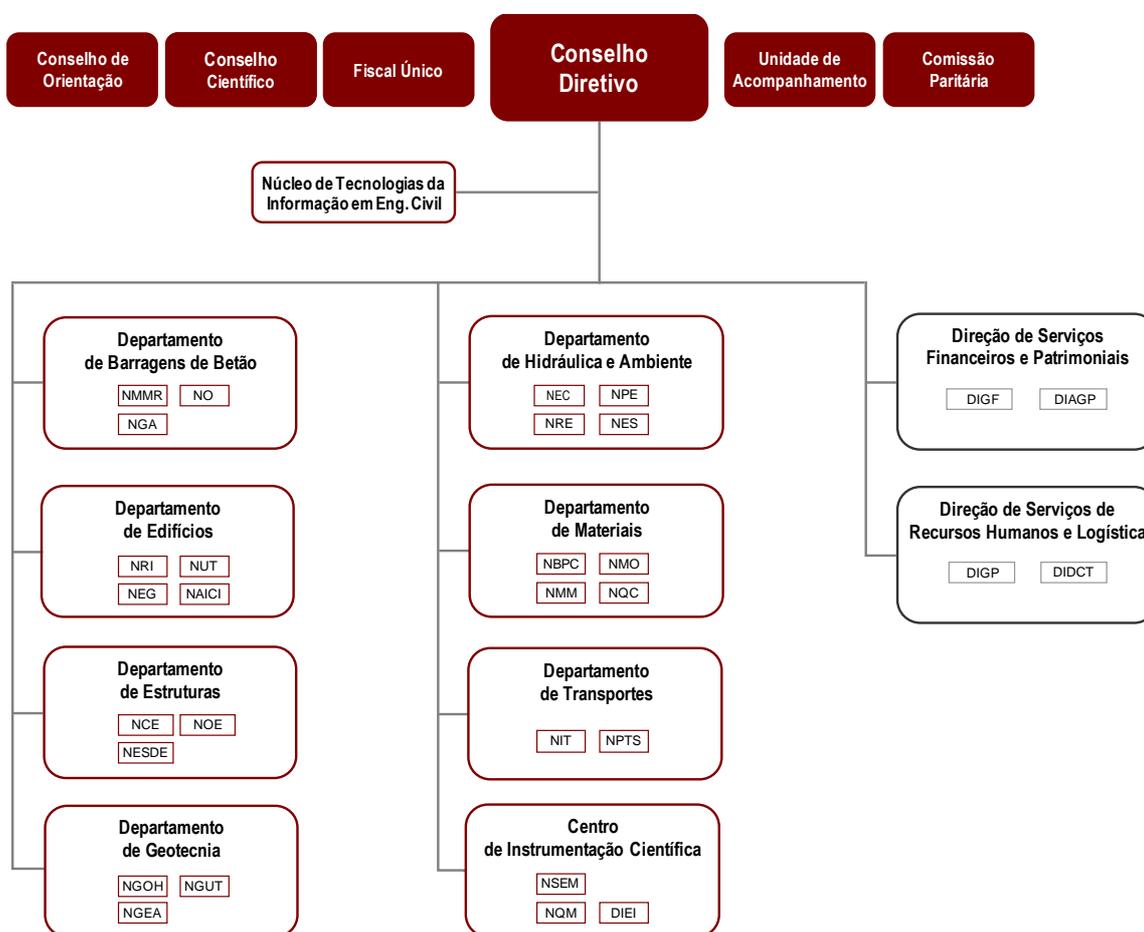


Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2018²

¹ Por orientação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), desde 2015 não é considerado "trabalhador", em 31 de dezembro, o pessoal que se encontre na situação de ausência por doença por período superior a 6 meses. Em 2018 encontravam-se nesta situação: 1 investigador; 1 técnico superior; 1 assistente técnico.

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 2018

Serviços	Número de Trabalhadores
Conselho Diretivo (DIR)	15 ³
Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil (NTIEC)	5
Departamento de Barragens de Betão (DBB)	35
Departamento de Edifícios (DED)	50
Departamento de Estruturas (DE)	37
Departamento de Geotecnia (DG)	39
Departamento de Hidráulica e Ambiente (DHA)	57
Departamento de Materiais (DM)	51
Departamento de Transportes (DT)	21
Centro de Instrumentação Científica (CIC)	47
Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais (DSFP)	24
Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	55
Total	436⁴

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.

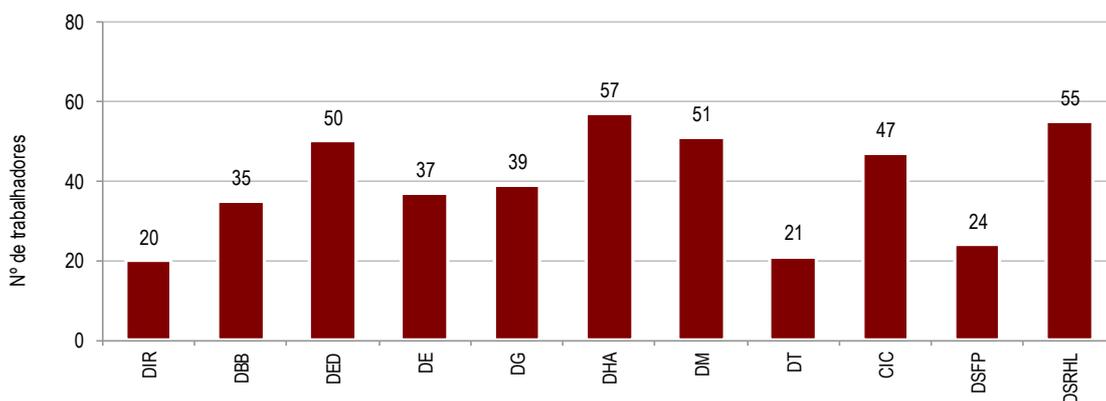


Gráfico 1.1 – Distribuição dos trabalhadores pelos serviços do LNEC

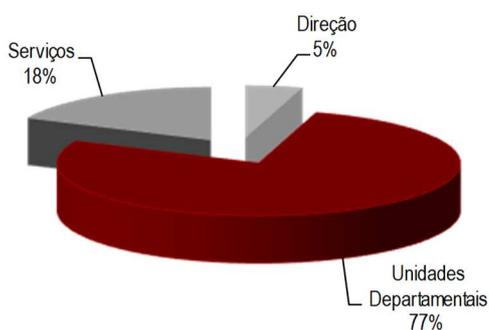


Gráfico 1.2 – Distribuição dos trabalhadores pelos serviços operativos e de apoio do LNEC

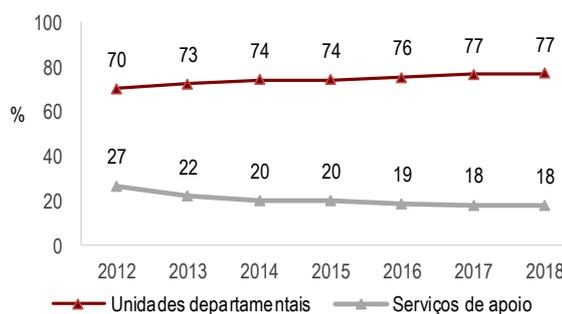


Gráfico 1.3 – Distribuição dos trabalhadores dos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2012

³ Incluídos os trabalhadores colocados no Gabinete de Relações Públicas e Técnicas (2), no Setor de Arquivo e Expediente Geral (4), no Gabinete de Gestão de Projetos (2).
⁴ Distribuição dos trabalhadores ausentes por período superior a 6 meses (Nota Rodapé 1): DHA 2); DIR/GRPT (1).

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								2	1			2	1	3
Dirigente Intermédio								3	3			3	3	6
Investigação Científica		72	55			7	5					79	60	139
Técnico Superior	Experimentação	63	24	1								64	24	88
	Gestão	7	11							2		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	3	11									3	11	14
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	17	7									17	7	24
	Apoio à Gestão	19	63									19	63	82
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	11	2									11	2	13
	Apoio à Gestão	7	12									7	12	19
Total		215	197	1		7	5	5	4		2	228	208	436

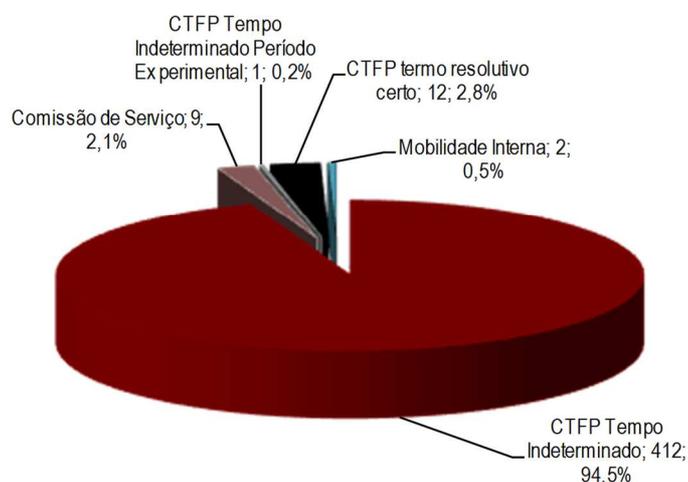


Gráfico 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público

Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade.

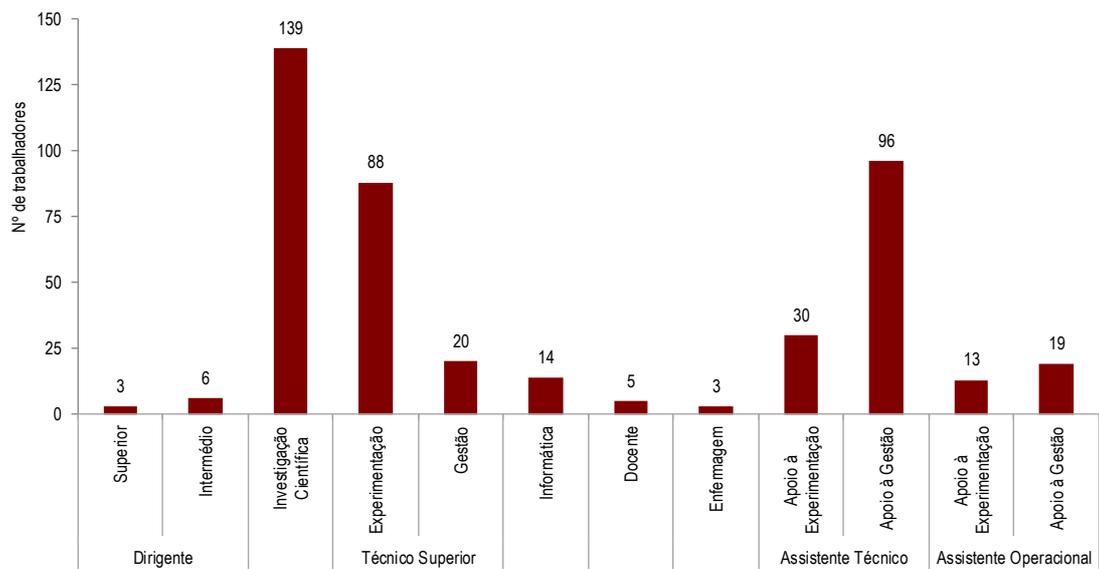


Gráfico 1.5 – Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade

Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e por género.

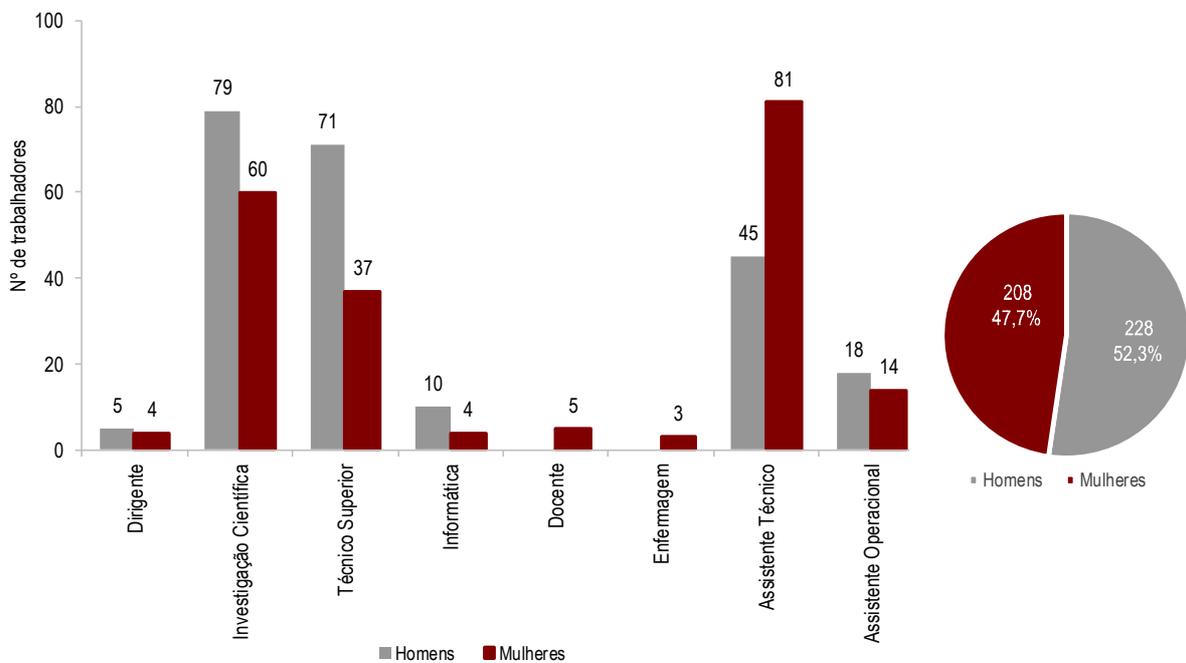


Gráfico 1.6 – Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira

Dos dados apresentados resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Índice de enquadramento a)	2,0%	1,9%	2,0%	2,0%	1,8%	2,1%
Índice de enquadramento Homens b)	0,6%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	1,1%
Índice de enquadramento Mulheres c)	1,4%	1,1%	1,1%	1,1%	0,9%	0,9%
Índice de tecnicidade (sentido restrito) d)	54,2%	55,1%	55,7%	57,1%	57,9%	58,0%
Índice de tecnicidade (sentido lato) e)	65,1%	65,6%	66,3%	67,8%	68,4%	68,6%
Índice de tecnicidade (área de gestão) f)	-	-	17,1%	20,5%	21,9%	21,1%
Taxa de feminização g)	49,2%	49,4%	49,4%	48,1%	47,5%	47,7%
Apoio Administrativo h)	20,8%	20,5%	20,6%	20,0%	19,9%	19,3%
Apoio ao trabalho experimental i)	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9
Apoio a C&T j)	-	-	0,6	0,6	0,5	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:

Desde 2015, os indicadores 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	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Dirigente		2	3															1	1	3	3	2	2	8	9
Investigação Científica		5	5	16	16	27	24	15	17	14	14	32	32	18	19	8	8	5	4					140	139
Técnico Superior	Experimentação			9	9	14	15	10	10	12	14	9	10	19	18	6	6	7	6					86	88
	Gestão	7	5															3	3	2	3	9	9	21	20
Informática		1	1									2	2					10	10			1	1	14	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	1	1							3	3	4	4	14	14
Assistente Técnico	Ap. Experimentação			3	3	2	2	2	2	1	1	5	4	4	5	3	3	4	4					24	24
	Ap. Gestão	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	6	6	5	5	3	3	8	8	16	15	27	26	84	82
Assistente Operacional	Ap. Experimentação			3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	3	3			1						15	13
	Ap. Gestão	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1			7	9			5	5	17	19
	Total	21	20	35	35	52	50	35	37	37	39	58	57	50	51	21	21	48	47	24	24	56	55	437	436

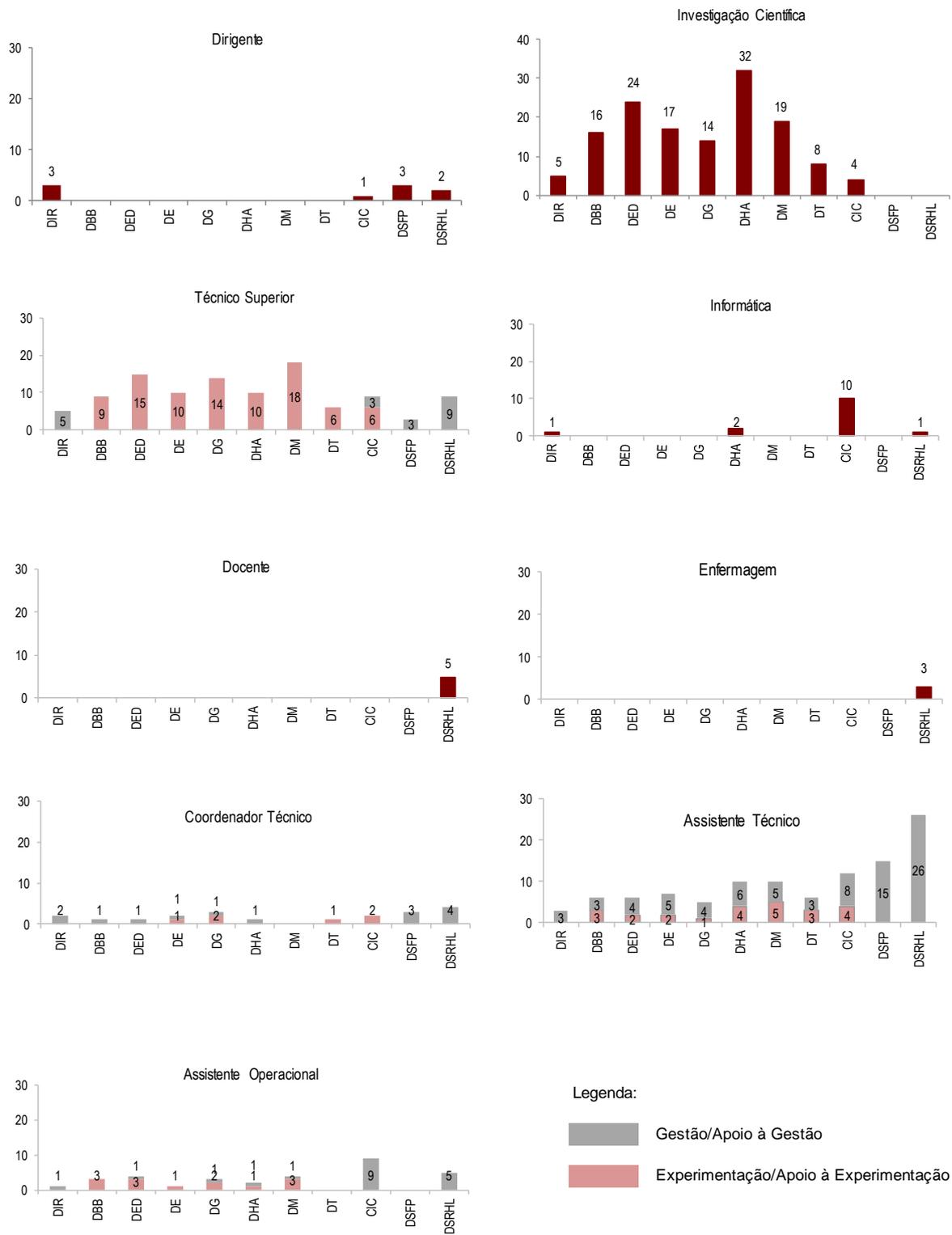


Figura 1.2 - Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços

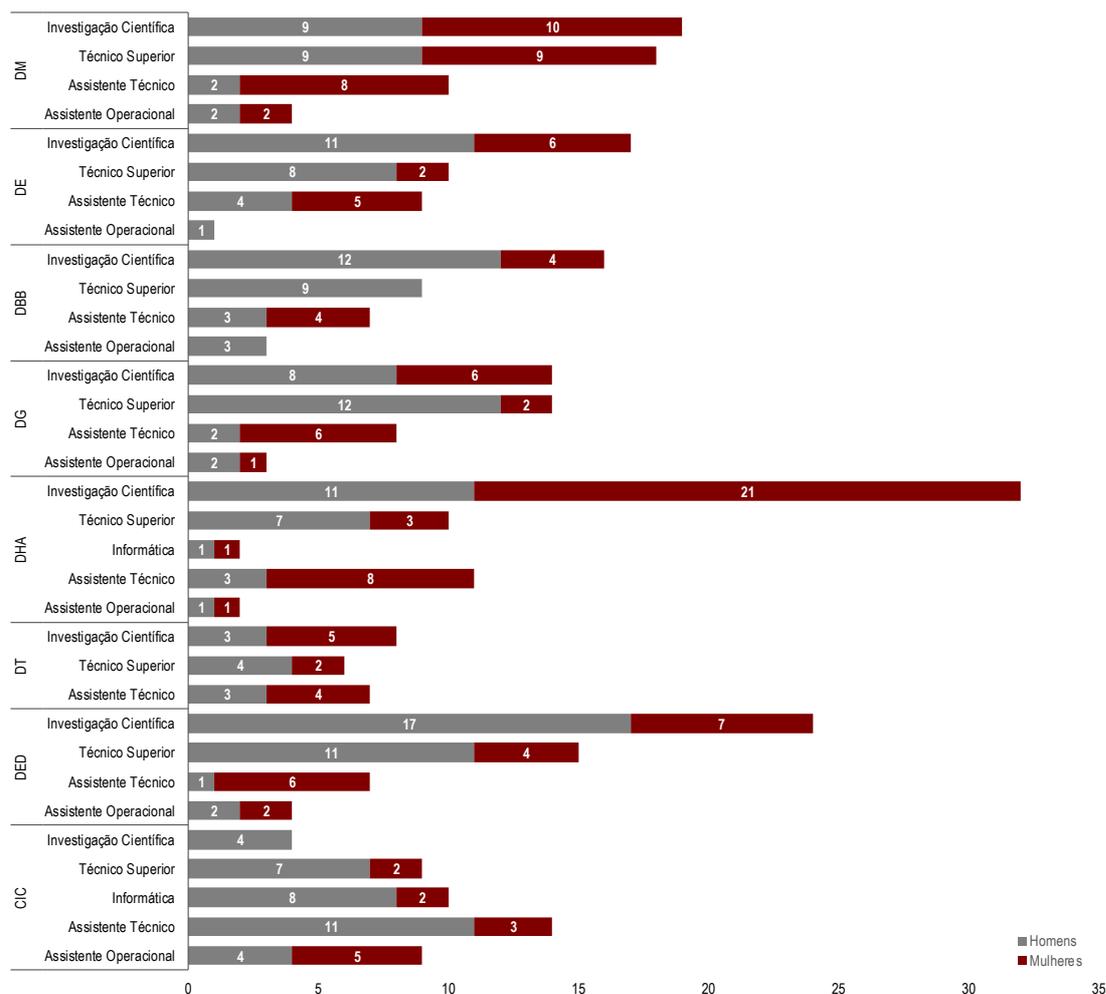


Gráfico 1.7 – Distribuição dos trabalhadores por grupo/carreira, por género e por unidade departamental

Da distribuição dos trabalhadores por serviços resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	DBB		DE		DED		DG		DHA		DM		DT		CIC	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	60,0	60,0	60,0	62,2	69,2	70,0	64,9	64,1	63,8	66,7	64,0	62,7	52,4	52,4	31,3	27,7
Índice de tecnicidade (sentido lato)	68,6	68,6	68,6	70,3	73,1	70,4	73,0	71,8	74,1	75,4	74,0	72,5	71,4	71,4	58,3	55,3
Apoio administrativo	11,4	11,4	17,1	16,2	11,5	12,0	16,2	15,4	13,8	14,0	12,0	11,8	14,3	14,3	8,3	8,5
Apoio ao trabalho experimental	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,8	1,3	1,4	0,5	0,5	1,4	1,4	1,3	1,3	2,8	3,0
Taxa de feminização %	25,7	22,9	34,3	35,1	36,5	38,0	37,8	38,5	58,6	59,6	58,0	56,9	52,4	52,4	22,9	25,5

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 2018 era constituído por 498 postos de trabalho distribuídos por cargo/carreira/categoria, conforme apresentado no Quadro 1.4. O Mapa de Pessoal proposto para 2019 é o que consta no Quadro 1.5 (498 postos de trabalho).

Quadro 1.4 – Mapa de Pessoal para 2018/trabalhadores a 31 de dezembro

Cargo/carreira/categoria	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	20	11	
Investigador principal	53	43	2
Investigador auxiliar	92	85	7+1*
Técnico superior - experimentação	99	88	2
Técnico superior - gestão	26	20	5+1*
Especialista de informática	7	6	
Técnico de informática	8	8	1
Enfermagem	3	3	
Docência	6	5	
Coordenador técnico - apoio à experimentação	8	6	
Coordenador técnico - apoio à gestão	19	14	1
Assistente técnico - apoio à experimentação	25	24	1*
Assistente técnico - apoio à gestão	85	82	5
Assistente operacional - apoio à experimentação	15	13	
Assistente operacional - apoio à gestão	22	19	4
Total	498	436	27+3*

* 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 2019

Atividades/Procedimentos	Área Funcional	Cargo/carreira/categoria	Postos de trabalho 2019	
-		Presidente Conselho Diretivo	1	
-		Vogal Conselho Diretivo	2	
-		Diretor de serviços	2	
		Chefe de divisão	5	
Investigação Científica	Investigação Científica	Investigador coordenador	20	
		Investigador principal	53	
		Investigador auxiliar	97	
Apoio técnico a ciência e tecnologia - desenvolvimento	Experimentação		18	
Apoio técnico a ciência e tecnologia - experimentação			81	
Gestão de recursos humanos	Gestão de recursos humanos	Técnico superior	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		8	
Informática	Gestão informática		1	
Logística e manutenção	Difusão da cultura científica e tecnológica logística e manutenção		8	
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	7	
		Técnico de informática	8	
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	8	
Apoio técnico a ciência e tecnologia - comunicação audiovisual e artes gráficas; biblioteca e documentação; cooperação e relações externas	Apoio à gestão			
Gestão financeira e patrimonial				
Gestão de recursos humanos				
Gestão documental				
Secretariado técnico-administrativo de Direção				
Secretariado técnico-administrativo			19	
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			
Instalações e equip 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			
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 2018

Conforme representado no Gráfico 1.9, verifica-se, a partir do ano de 2016, uma tendência de estabilização do número de trabalhadores⁶, registando-se em 2018 a redução de 1 trabalhador relativamente a 2017).

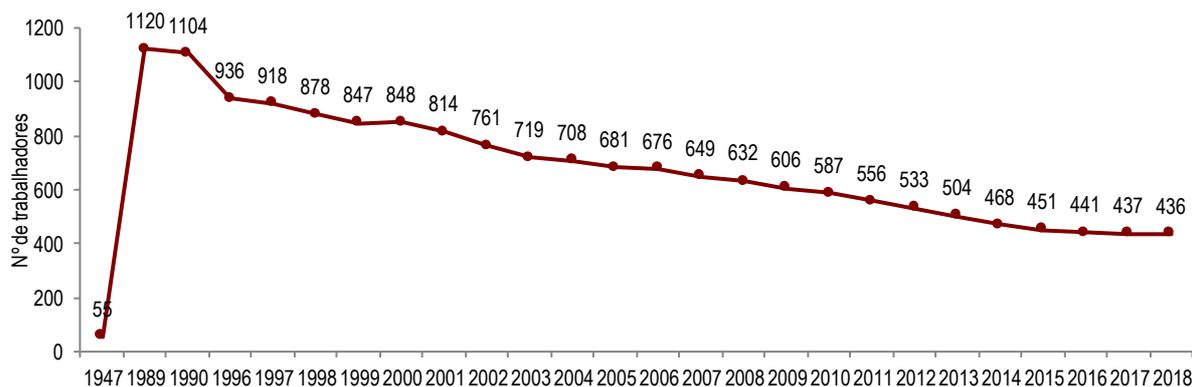


Gráfico 1.9 – Evolução dos trabalhadores (2010-2018)

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

Ao longo de 2019, prevê-se a concretização do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), que terá um impacto significativo na evolução do número de trabalhadores.

Relativamente a 2018, apresentam-se no gráfico seguinte, a variação de trabalhadores nas várias carreiras e áreas de atividade.

⁶ Desde 2015, e de acordo com orientação da DGAEP, não tem sido considerado como "trabalhador" o pessoal que, em 31 de dezembro, se encontrava ausente ao serviço há mais de 6 meses (3 em 2018)

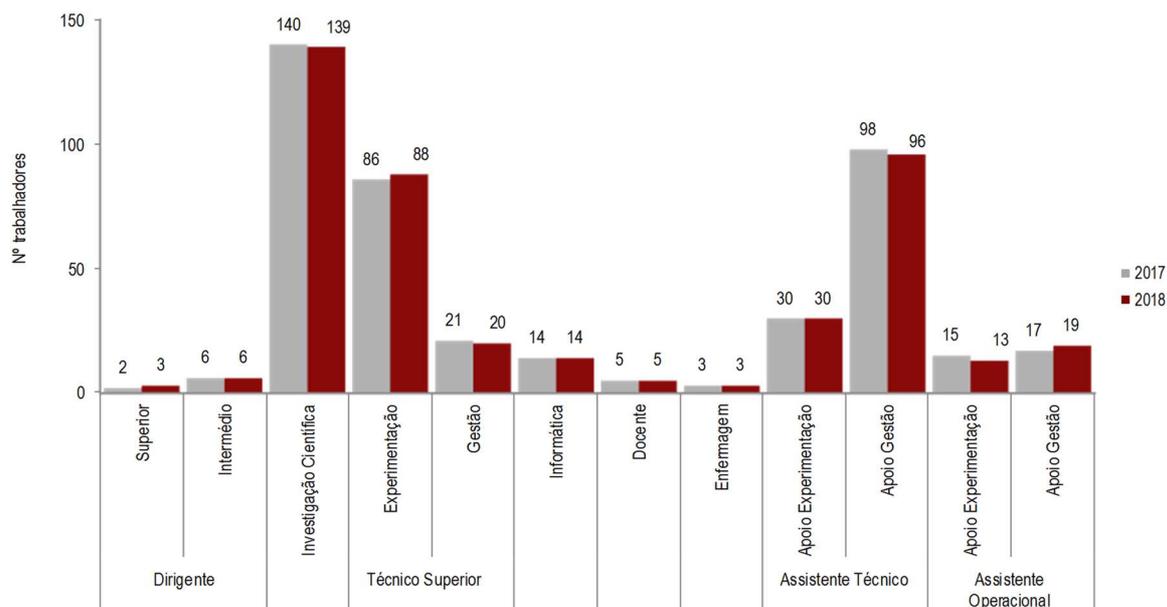


Gráfico 1.10 – Distribuição e evolução dos trabalhadores por cargo/carreira (2017-2018)

As variações ocorridas nas diversas carreiras decorrem do desequilíbrio entre o número de saídas ocorridas durante o ano (14) e as admissões (13).

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 2017	Admissões		Saídas		Nº de Trabalhadores em 2018	Variação
			Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC	Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC		
Dirigente		8	1				9	1
Investigação Científica		140	4		4+1*		139	-1
Técnico Superior	Experimentação	86	2+1*		1		88	2
	Gestão	21			1*		20	-1
Informática		14					14	0
Enfermagem		3					3	0
Docente		5					5	0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	30	1*		1*		30	0
	Apoio à Gestão	98	2*		3+1*		96	-2
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	15			1		14	-1
	Apoio à Gestão	17	2*		1*		18	1
TOTAL		437	13	0	14	0	436	-1,0

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

Nota:

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

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

A mobilidade externa justifica, em 2018, a mobilidade de 27 trabalhadores (13 admissões e 14 saídas).

Das 13 admissões, 5 correspondem a novas admissões e 8 a regressos de trabalhadores.

Das 14 saídas, 6 correspondem a saídas definitivas (aposentação, cessação mobilidade e falecimento) e 8 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso (mobilidade, período experimental noutra organização, licença sem remuneração e ausência por doença por um período superior 6 meses).

Em 2018 não se registaram situações de mobilidade dos trabalhadores dentro do LNEC.

O quadro seguinte regista a evolução do número de trabalhadores, por grupo de pessoal, desde 1996 até 31 de dezembro de 2018.

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 Unidades Departamentais, 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

Área de Atividade	Número de trabalhadores																		1996/2018		2008/2018							
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	nº	%	nº	%	
Dirigente	43	41	42	43	37	35	30	50	55	55	55	14	12	13	14	11	9	10	9	9	9	8	9	-34	-79,1	-3	-25,0	
Investigação Científica	196	189	184	178	173	168	171	155	145	137	138	175	179	172	167	160	155	148	143	140	139	140	139	-57	-29,1	-40	-22,3	
Técnico Superior	Experimentação	116	120	120	123	121	119	112	101	97	94	92	106	106	104	112	108	103	94	89	87	87	86	88	-28	-24,1	-18	-17,0
	Gestão	22	22	20	24	26	26	19	23	23	23	25	25	24	24	22	23	23	20	18	20	21	20	-2	-9,1	-5	-20,0	
Informática	42	41	40	39	36	31	28	29	29	28	26	27	24	23	21	18	17	17	15	15	14	14	14	-28	-66,7	-10	-41,7	
Enfermagem	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	-1	-25,0	0	0,0	
Docente	12	13	13	13	12	13	12	12	12	11	11	9	9	7	7	6	6	5	5	5	5	5	5	-7	-58,3	-4	-44,4	
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	30	30	-81	-73,0	-26	-46,4
	Apoio à Gestão	257	233	225	220	225	216	195	183	179	174	174	162	155	143	138	132	128	122	112	105	99	98	96	-161	-62,6	-59	-38,1
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	15	13	-44	-77,2	-18	-58,1
	Apoio à Gestão	76	74	66	58	62	58	54	48	44	41	42	39	32	30	31	28	25	23	21	23	20	17	19	-57	-75,0	-13	-40,6
Total	936	918	878	847	848	814	761	719	708	681	676	649	632	606	587	556	533	504	468	451	441	437	436	-500	-53,4	-196	-31,0	

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.

A partir de 2015 foi considerada a orientação da DGAEP (nota rodapé 1)

O Quadro 1.8 regista a 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 2017	Admissões		Saídas			Número de trabalhadores em 2018	Variação
		Mobilidade Externa	Mobilidade inter-setores LNEC	Mobilidade Externa		Mobilidade inter-setores LNEC		
				Definitivas	Provisórias			
DIR	21	1			1	1	20	-1
DBB	35	1				1	35	0
DED	52		1	1	1	1	50	-2
DE	35	1	1				37	2
DG	37	2					39	2
DHA	58	2		1	2		57	-1
DM	50	2				1	51	1
DT	21						21	0
CIC	48	1	2	3	1		47	-1
DSFP	24		1		1		24	0
DSRHL	56	3		1	2	1	55	-1
Total	437	+ 13	+5	-6	- 8	- 5	436	-1

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 nº 202/2012, de 27 de agosto, e com as alterações introduzidas pela Lei nº 12/2013, de 29 de janeiro e pelo Decreto-lei nº 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., nº 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 2018 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																2	1			2	1	3
Dirigente Intermédio												1	1	2	1		1			3	3	6
Investigação Científica						2	1	4	3	5	8	26	29	14	9	22	9	6	1	79	60	139
Técnico Superior	Experimentação	1				1		6	5	9	2	15	8	13	6	16	1	3	2	64	24	88
	Gestão			1				2		3	4	1	4			2	1		2	7	13	20
Informática										2	1	3	5		2		1		10	4	14	
Docente										2		2		1					5		5	
Enfermagem										1		1		1						3		3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação							1	6	1	5	2	7	2	5	1			23	7	30	
	Apoio à Gestão					2		6	2	17	6	12	7	22	5	10	2	5	22	74	96	
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação							1	3		4		1	1	2	1			11	2	13	
	Apoio à Gestão	1						1				2	1	2	6	1	5		7	12	19	
Total		2	1	3	3	12	17	30	36	60	63	51	49	57	30	12	10	228	208	436		

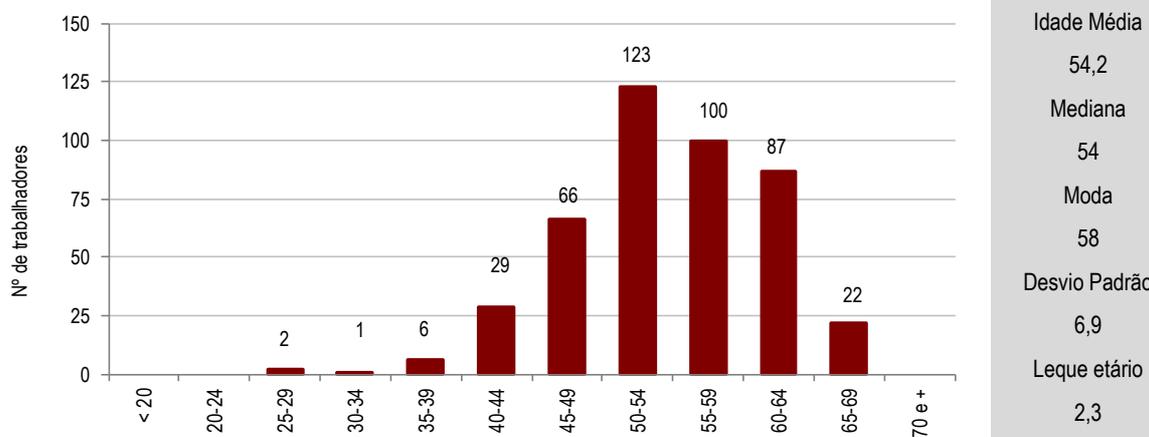


Gráfico 1.11 – Distribuição etária dos trabalhadores

À semelhança do ano anterior, em 2018, 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 54,2 anos, tendo cerca de 50% dos trabalhadores idade superior ou igual a 54 anos (mediana).

Constata-se que 25% dos trabalhadores tem uma idade igual ou superior a 60 anos e que 0,7% tem uma idade inferior a 35 anos. O leque etário regista um valor de 2,3, variando entre os 29 e os 68 anos de idade.

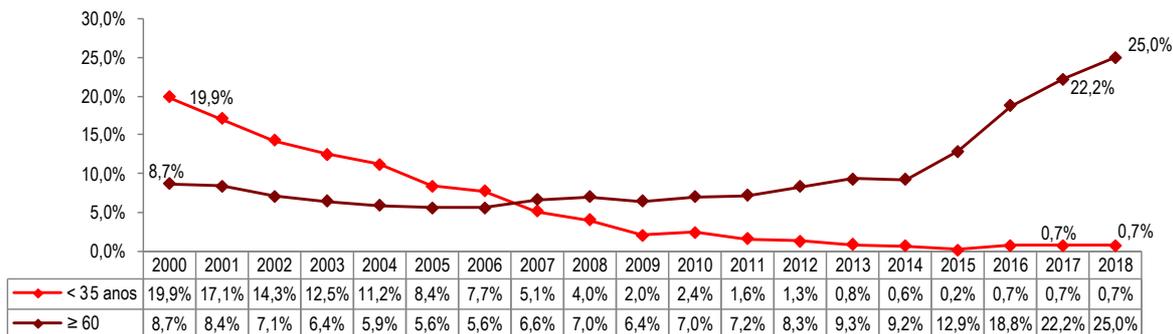


Gráfico 1.12 – Evolução da percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos

O gráfico seguinte demonstra a tendência para o aumento da idade média, 54,2 anos (53,4 em 2017) e do valor da mediana, 54 anos, (53 em 2017).

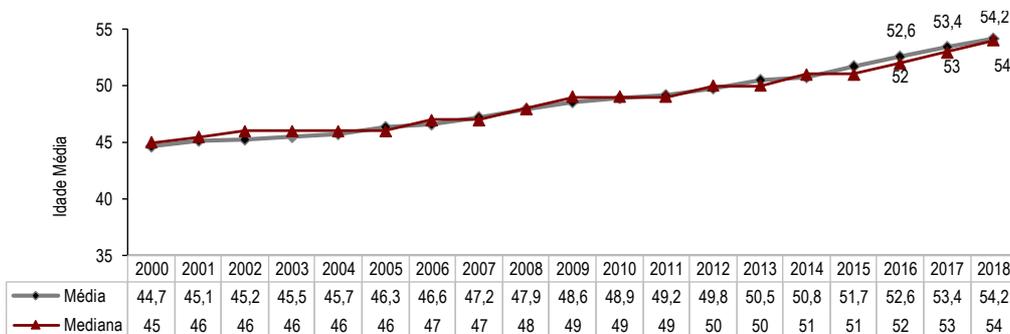


Gráfico 1.13 – Evolução da idade média e da mediana (2000 a 2018)

O gráfico seguinte regista a distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos em 2018.

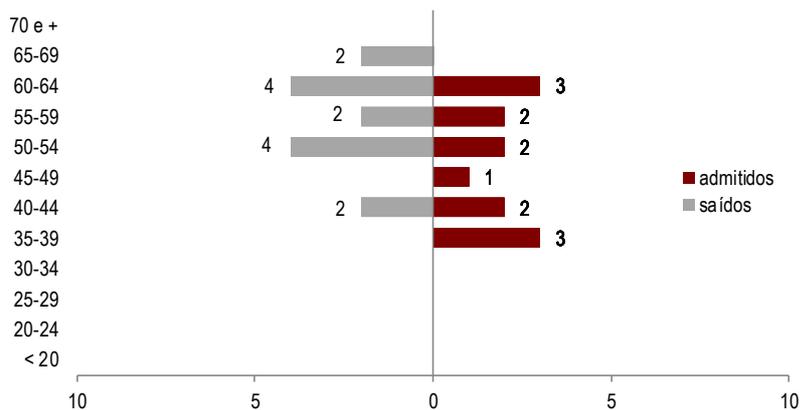


Gráfico 1.14 – Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos

Saídos | idade média 55,6 anos (52,5 em 2017) - saídas definitivas 59,7 anos (56,0 em 2017); saídas provisórias 52,5 anos (49,4 em 2017)

Admitidos | idade média 49,5 anos (47,4 em 2017) – admissões 45,0 anos (40,7 em 2017); regressos 52,3 anos (56,9 em 2017)

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

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

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	2017		2018	
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente		56,9	4	58,2	3,9
Investigação Científica		54,3	6,2	54,7	6,4
Técnico Superior	Experimentação	52,4	7,7	53,5	7,6
	Gestão	49,9	8,3	50,9	8,5
Informática		54,6	5,8	55,6	5,8
Docente		50,0	4,1	51,0	4,1
Enfermagem		51,3	2,9	52,3	2,9
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	54,1	5,1	54,6	5,7
	Apoio à gestão	53,1	7,1	54,3	7,1
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	51,6	6,4	52,5	5,9
	Apoio à gestão	55,2	7,6	55,3	7,8

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

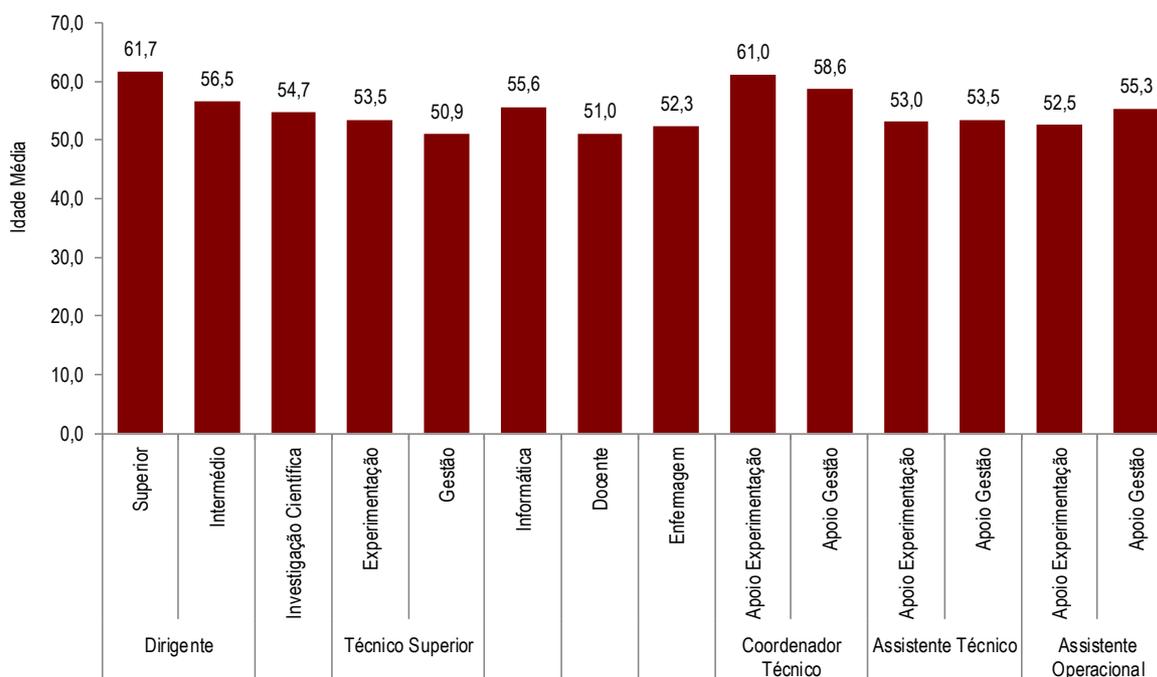


Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade

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 continua a ser, à semelhança do ano anterior, o que dispõe de maior número de trabalhadores.

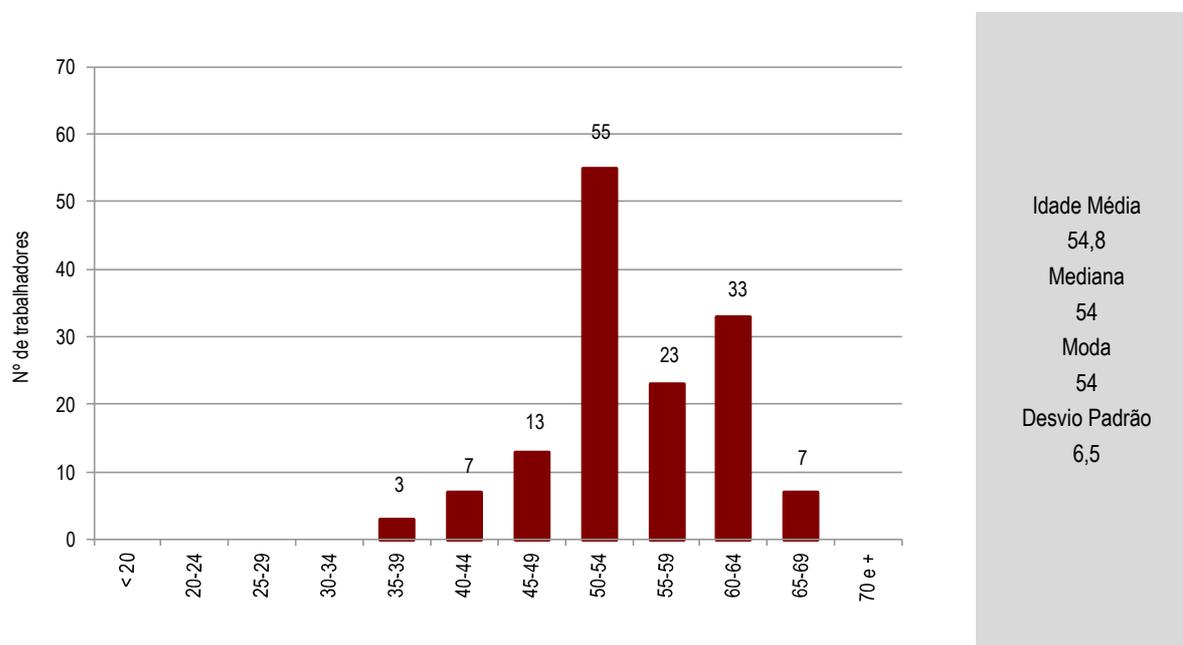


Gráfico 1.16 – Distribuição etária dos trabalhadores da carreira de investigação científica, incluídos investigadores dirigentes

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

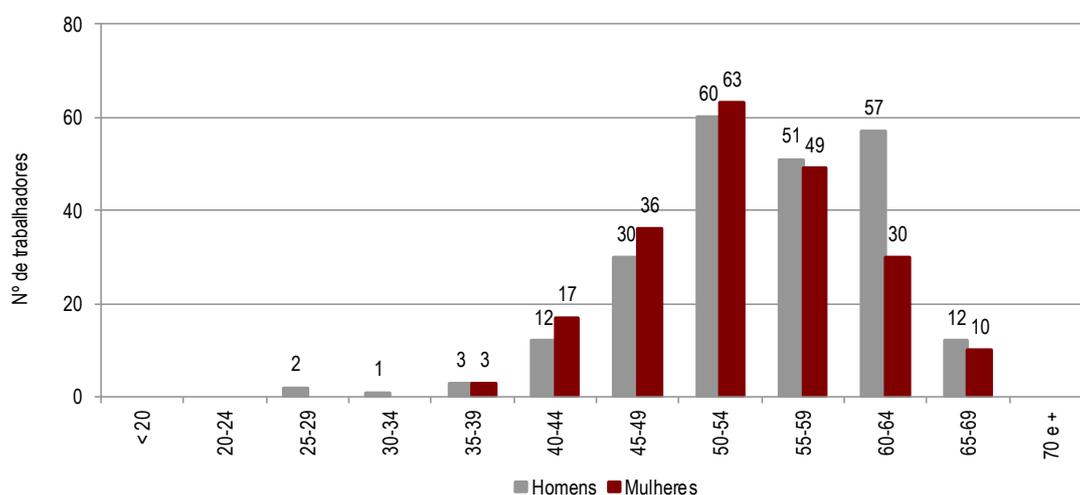


Gráfico 1.17 – Distribuição dos trabalhadores por grupo etário e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	54,8 (54,0 em 2017)	55 (55 em 2017)	62 (61 em 2017)	7,1
Mulheres	53,5 (52,6 em 2017)	53 (52,5 em 2017)	52 (51 em 2017)	6,6

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

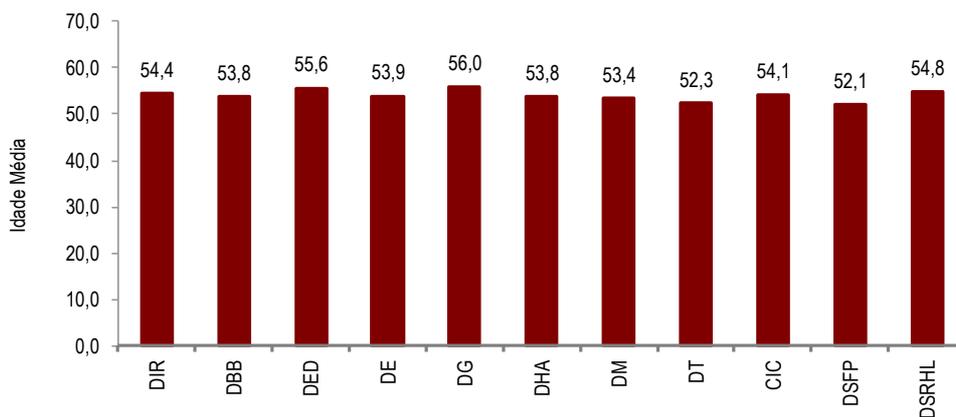
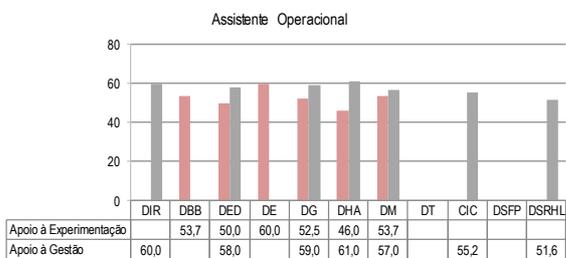
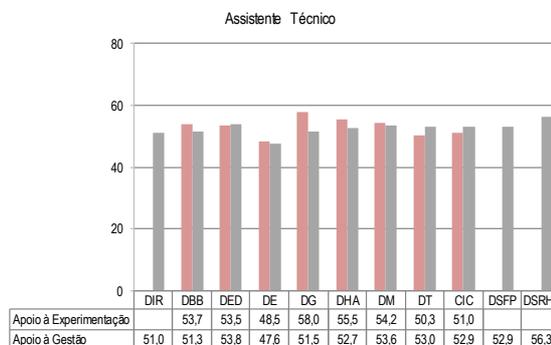
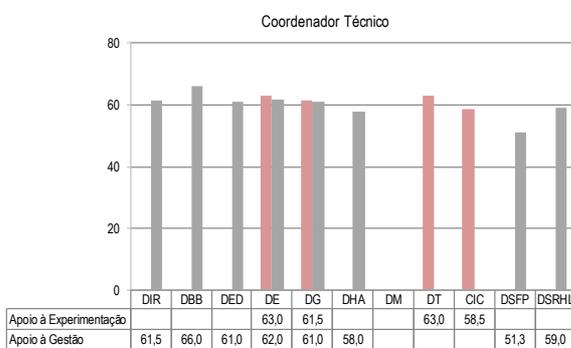
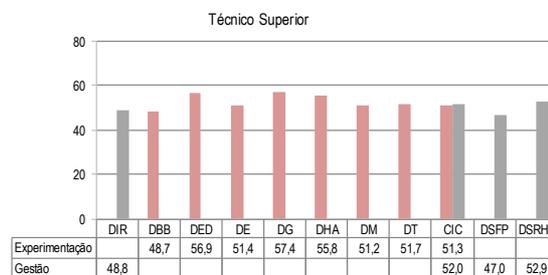
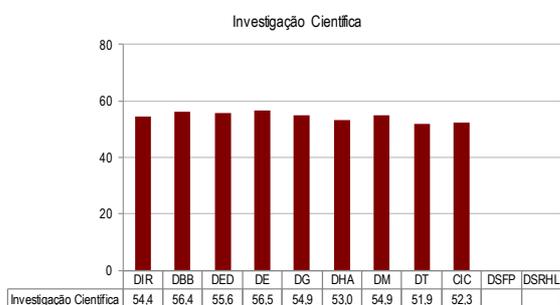


Gráfico 1.18 – Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços



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

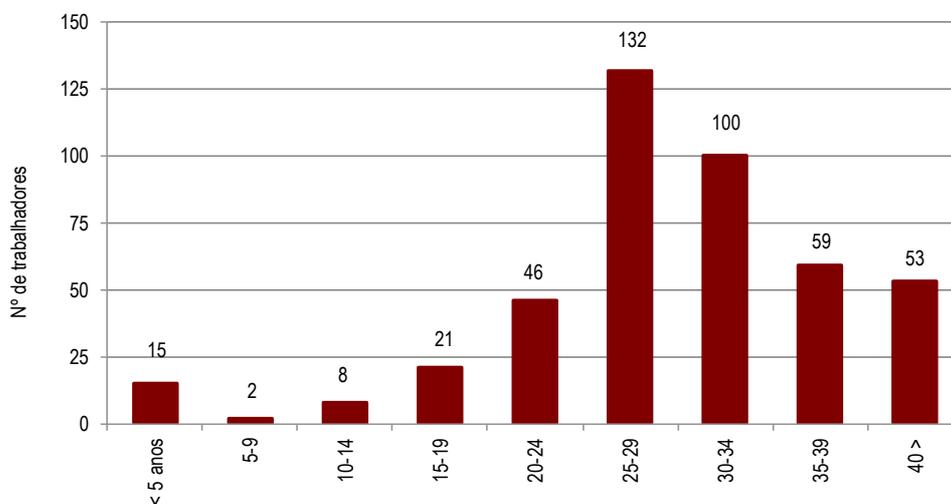
Figura 1.3 - Idade média dos trabalhadores por carreira/categoria e área de atividade, por serviços

1.3 Antiguidade

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

Quadro 1.11 – 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		
Dirigente Intermédio												1	2	1		1			1	3	3	6
Investigação Científica		7	5			2	5	1		4	10	22	24	15	10	18	3	10	3	79	60	139
Técnico Superior	Experimentação	3			1			2	1	4	3	18	9	11	3	12	6	14	1	64	24	88
	Gestão					1		2		1	4	3	5	1		1		1	1	7	13	20
Informática										1	3	2	2	1	4		1		10	4	14	
Docente								2				2				1				5		5
Enfermagem												2		1						3		3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação							1		3		3		10	5	1	1	6		23	7	30
	Apoio à Gestão							1	10	1	10	6	21	5	23	2	4	7	6	22	74	96
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação									2		5		3		1	1		1	11	2	13
	Apoio à Gestão				1			1	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1		7	12	19
Total		10	5	1	1	3	5	4	17	16	30	62	70	52	48	40	19	40	13	228	208	436



Antiguidade Média
29,3
Mediana
29
Moda
32
Desvio Padrão
9,1

Gráfico 1.19 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade

A esta distribuição corresponde uma antiguidade média de 29,3 anos, tendo 50% dos trabalhadores antiguidade igual ou superior a 29 anos (mediana).

¹⁰ Antiguidade - Anos completos de serviço prestados na Administração Pública até 31 de dezembro e contados ininterruptamente. Inclui a totalidade dos trabalhadores (436), independentemente de estarem abrangidos pelo regime de proteção social da função pública (402) ou pelo regime da segurança social (34).

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

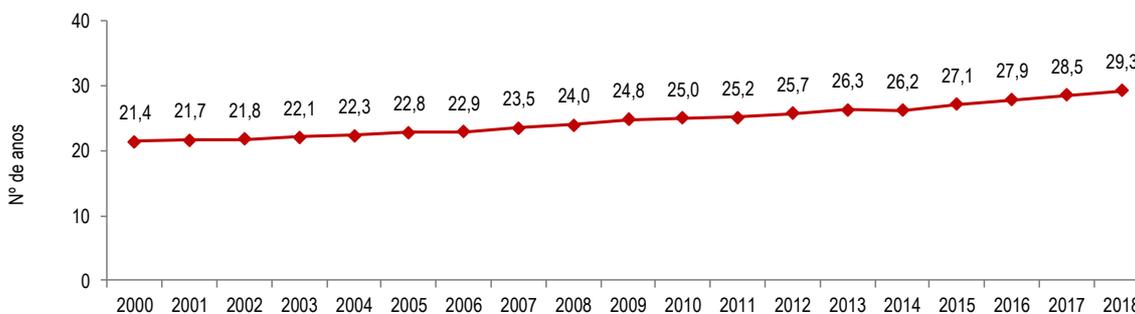


Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2000 a 2018)

Analisada a antiguidade média por grupo de pessoal (Quadro 1.12), verifica-se que o grupo de pessoal dirigente regista o nível de antiguidade média mais elevada (34,3), seguido do de informática (31,5).

Excluído o grupo de pessoal docente, dado o número reduzido de trabalhadores, o grupo de pessoal de investigação científica é o que apresenta menor antiguidade média (27,3).

Quadro 1.12 – Antiguidade média por grupo de pessoal

Grupo de Pessoal	2017		2018	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	33,8	5,6	34,3	5,4
Investigação Científica	27,0	10	27,3	10,6
Técnico Superior	29,1	9,2	30,0	9,5
Informática	30,5	6,1	31,5	6,1
Docente	25,0	7,5	26,0	7,5
Enfermagem	27,7	3,1	28,7	3,1
Assistente Técnico	29,3	7,5	30,4	7,6
Assistente Operacional	27,6	6,7	28,7	6,6

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

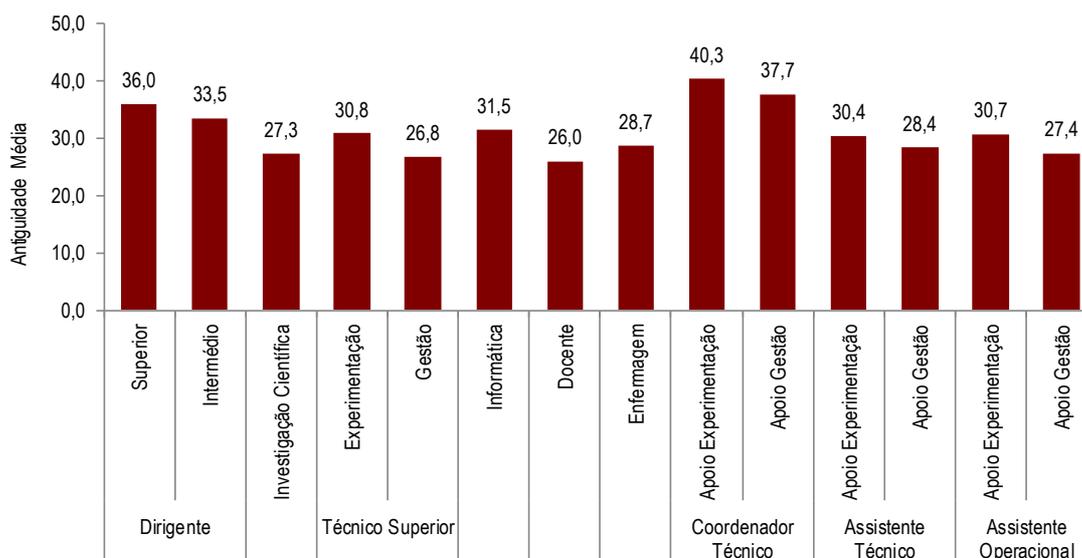


Gráfico 1.21 – Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade

Analisados os dados apresentados, verifica-se que:

- À semelhança do que acontece com a idade, a antiguidade média mais elevada verifica-se no cargo de dirigente superior e na categoria de coordenador técnico.
- A antiguidade média dos trabalhadores da área de atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação) é superior à dos trabalhadores de gestão e apoio à gestão.

É nos intervalos entre os 25-29 e 30-34 anos de antiguidade que se encontra o maior número dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T (Gráfico 1.23), sendo que 58% apresentam antiguidade igual ou superior a 30 anos.

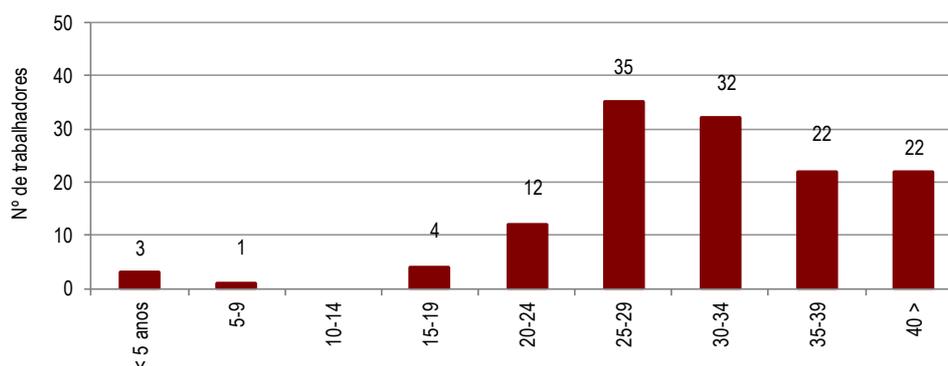


Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T por antiguidade

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

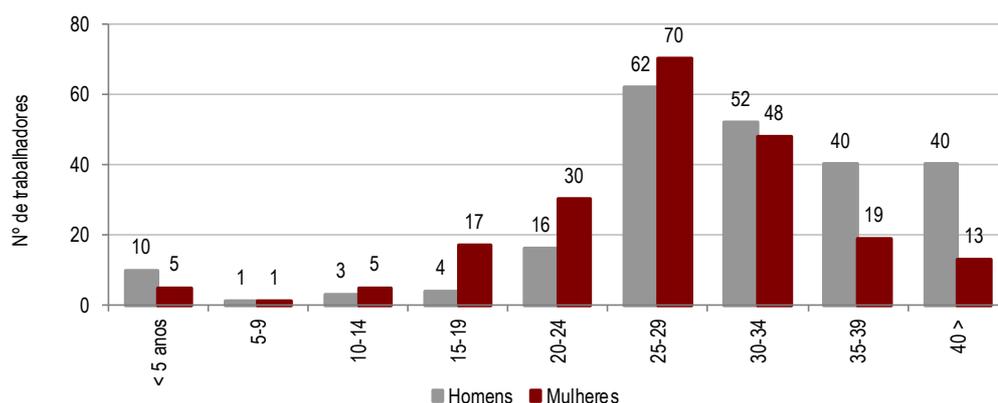


Gráfico 1.23 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género

	Antiguidade média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	30,7 anos (30 em 2017)	31	32	9,7
Mulheres	27,6 anos (26,7 em 2016)	28	32	8,1

Analisado o Quadro 1.13 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 1.13 – Antiguidade média por cargo/carreira e género

Cargo/Carreira	Antiguidade Média	
	Homens	Mulheres
Dirigente	34,0	34,8
Investigação Científica	29,1	25,0
Técnico Superior	31,0	28,2
Informática	33,3	27,0
Docente	---	26,0
Enfermagem	---	28,7
Assistente Técnico	33,6	28,7
Assistente Operacional	27,7	30,0

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

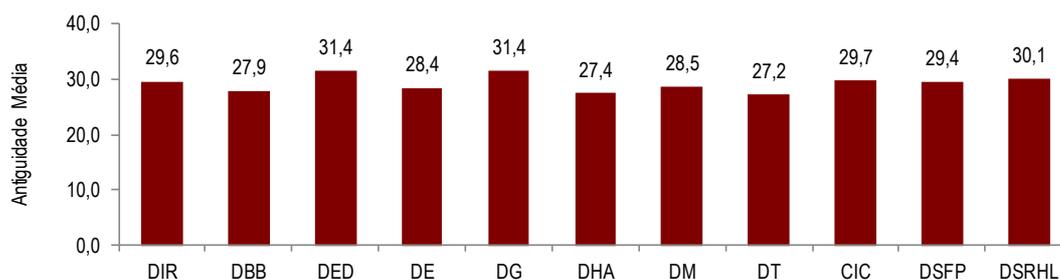


Gráfico 1.24 – Antiguidade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços

1.4 Habilitações Literárias

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

Quadro 1.14 – 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																	2	1	2	1	3
Dirigente Intermédio													3	3					3	3	6
Investigação Científica																	79	60	79	60	139
Técnico Superior					3		21	3	19	4	4	2	20	24	4	4			71	37	108
Informática							4	1	2	1			4	2					10	4	14
Docente											1		1		3				5		5
Enfermagem											1		2						3		3
Assistente Técnico	6		6		8	8	2	14	23	58			1						45	81	126
Assistente Operacional	3	5	5	1	3	3	1		6	5									18	14	32
Total	9	5	11	1	14	11	28	18	50	68	4	4	27	33	4	7	81	61	228	208	436

Nota:

Doutoramento - incluídos 20 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 Experimentador (CATE), aprovado pela Portaria n.º 993/80, de 19 de novembro. Este curso estruturado modularmente, tinha uma duração de 3 anos letivos.

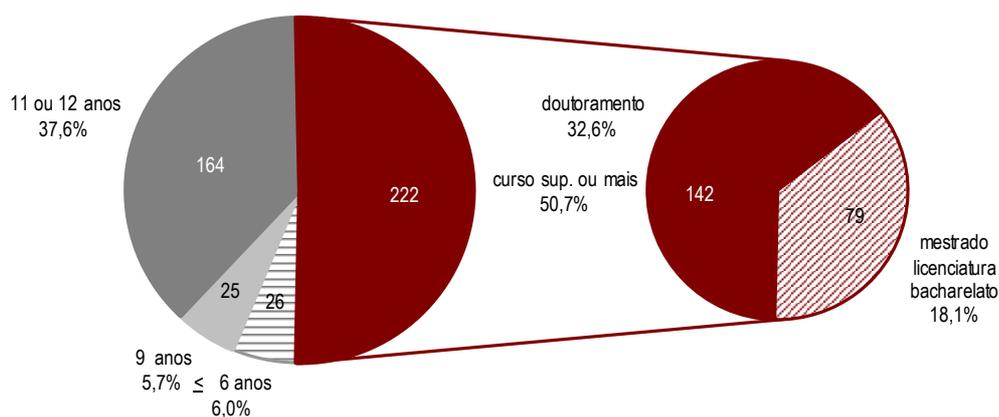


Gráfico 1.25 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação

Índice de formação superior – 50,7% (50,8% em 2017)
(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.

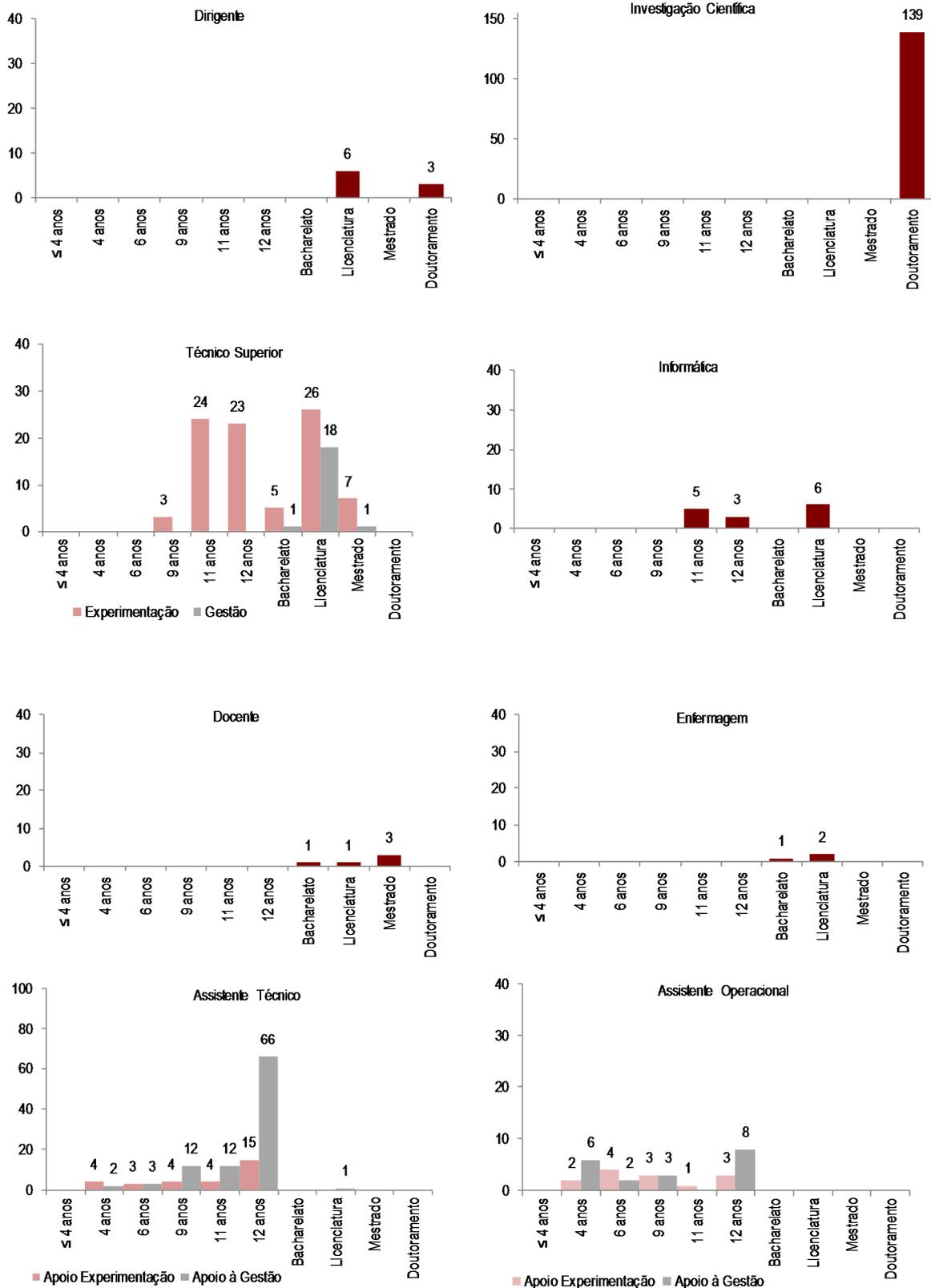


Figura 1.4 - Distribuição dos trabalhadores por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade

O grupo habilitacional com habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) continua, em 2018, a ser o mais representativo, com 50,7% dos trabalhadores a 31 de dezembro, seguindo-se o grupo com 11 e 12 anos de escolaridade com 37,6%.

O Gráfico 1.27 representa a evolução da distribuição dos trabalhadores por habilitação desde 2000.

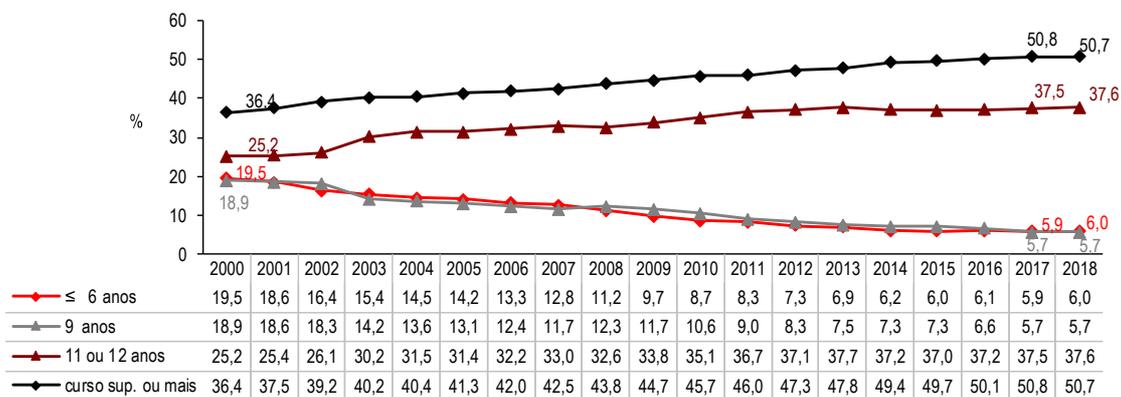


Gráfico 1.26 – Evolução dos trabalhadores por habilitação

Estas variações decorrem 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. O quadro e o gráfico a seguir apresentados registam, respetivamente, o número de trabalhadores que beneficiaram do estatuto de trabalhador estudante em 2018 (7 trabalhadores da carreira de assistente técnico) e a distribuição, por habilitação, dos trabalhadores admitidos e saídos.

Quadro 1.15 – Distribuição dos trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante por serviços e nível de frequência

Serviço/Nível de Frequência	Licenciatura	% trab est
DG	1	2,7
DHA	2	3,5
DT	1	4,7
DSFP	1	4,2
DSRHL	2	3,5
Total	7	1,6

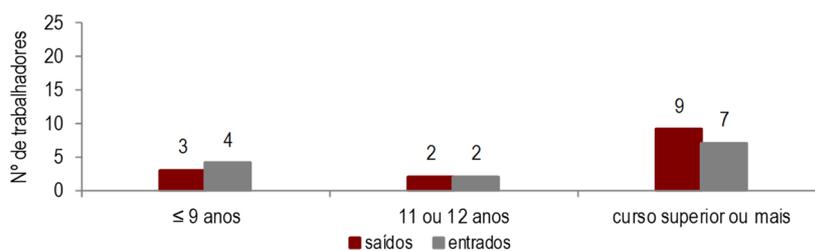


Gráfico 1.27 – Distribuição dos trabalhadores admitidos e saídos por habilitação

No Gráfico 1.28 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores por grupo habilitacional e por género.

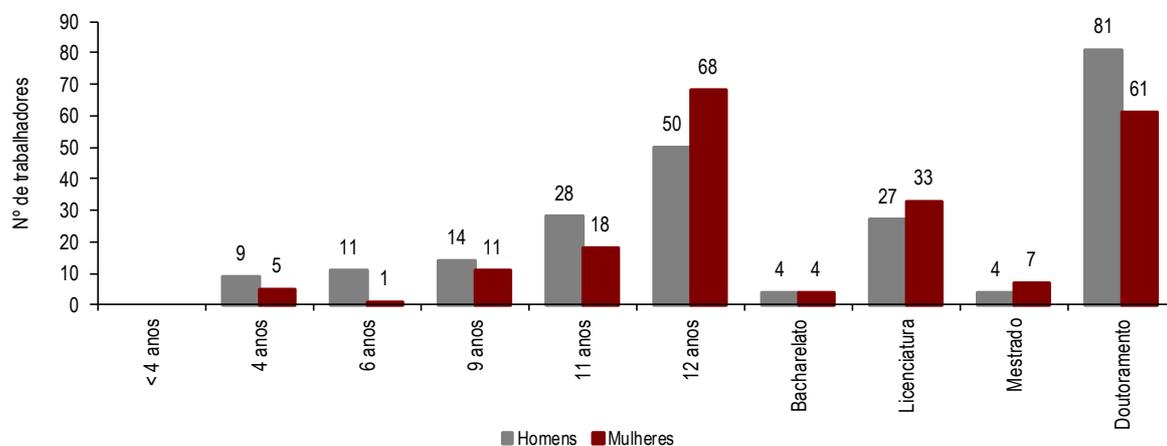


Gráfico 1.28 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação e género

Índice de formação superior homens – 50,9% (50,2% em 2017)

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

Índice de formação superior mulheres – 50,5% (51,4% em 2017)

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

1.5 Trabalhadores Estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2018 não se encontravam trabalhadores estrangeiros não naturalizados em efetividade de funções no LNEC.

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

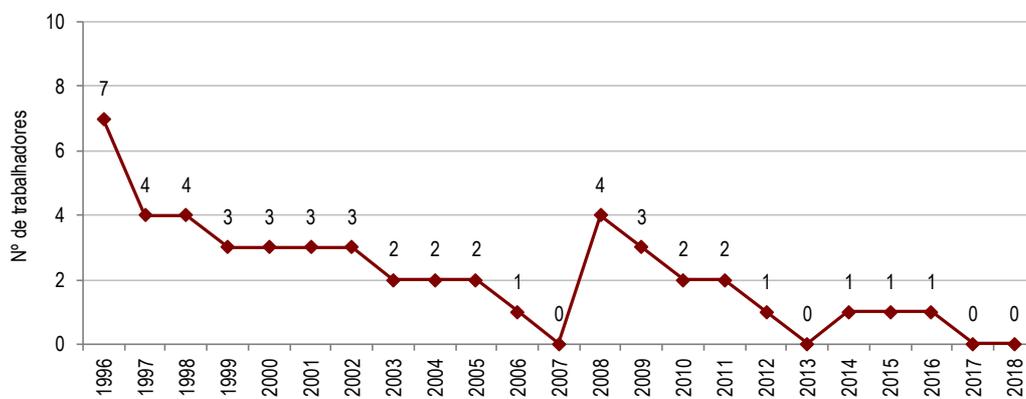


Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2018)

1.6 Trabalhadores Portadores de Deficiência

Quadro 1.16 – 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							3	3	
Técnico Superior													1	1	2				2							3	3	6
Informático																												
Docente																		1								1	1	
Enfermagem																												
Assistente Técnico														1		2	1	1								4	1	5
Assistente Operacional																	1	1								1	1	2
Total													2	2	3	2	3	4	1							8	9	17

Nota:

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

No ano de 2018, foram contabilizados 17 trabalhadores portadores de deficiência (8 do género masculino e 9 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.

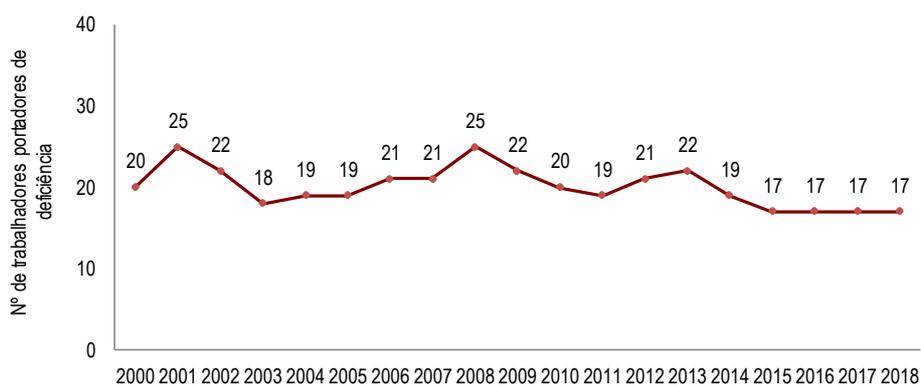


Gráfico 1.30 – Evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência (2000-2018)

2 | Comportamento organizacional

2.1 Mobilidade

Durante o ano de 2018, verificaram-se 13 entradas e 14 saídas de trabalhadores, distribuídas, por grupo de pessoal, conforme gráfico a seguir apresentado.

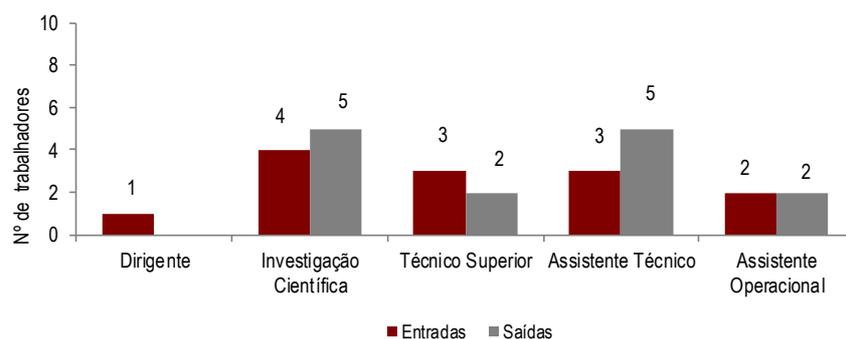


Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal

Das 13 entradas, 5 correspondem a novas admissões (4 por procedimento concursal e 1 em comissão de serviço em regime de substituição) e 8 a regressos de trabalhadores que se encontravam a exercer atividade noutra organização (2) ou na situação de ausência por doença superior a seis meses (6).

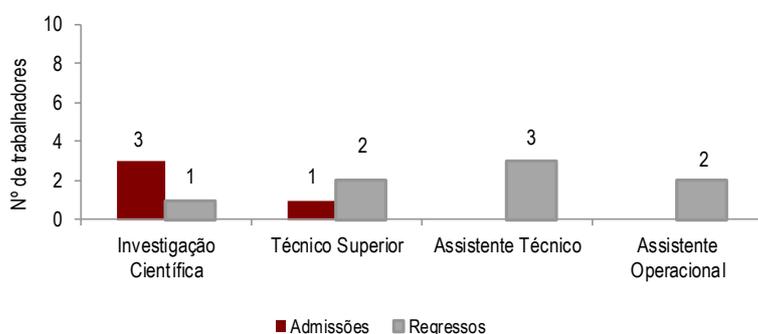
Quadro 2.1 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

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									1						1		1
Dirigente Intermédio																	
Investigação Científica	2	1			1										3	1	4
Técnico Superior	1				1								1		2	1	3
Informática																	
Docente																	
Enfermagem																	
Assistente Técnico													2	1	2	1	3
Assistente Operacional													1	1	1	1	2
Total	3	1			2				1				3	3	9	4	13

Nota:

Outras Situações – 6 regressos de ausência por doença superior a 6 meses.

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



Índice de admissões¹¹
1,1% (2,3% em 2017)

Índice de admissões e regressos¹²
3,0% (3,9% em 2017)

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

Das 14 saídas, 6 correspondem a saídas definitivas e 8 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, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (eremo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Mobilidade		Outras Situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																	
Dirigente Intermédio																	
Investigação Científica	1				2								2		3	2	5
Técnico Superior											1		1		1	1	2
Informática																	
Docente																	
Enfermagem																	
Assistente Técnico					1						1		2	1	4	1	5
Assistente Operacional					1								1		2		2
Total	1				4						2		3	4	10	4	14

Nota:

Outras Situações – Incluídas:

2 saídas na carreira de investigação científica (1 licença sem remuneração; 1 ausência por doença superior a 6 meses);

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

3 saídas na carreira de assistente técnico (1 contrato de trabalho por tempo indeterminado em período experimental noutro organismo; 2 ausências por doença superior a 6 meses);

1 saída 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.

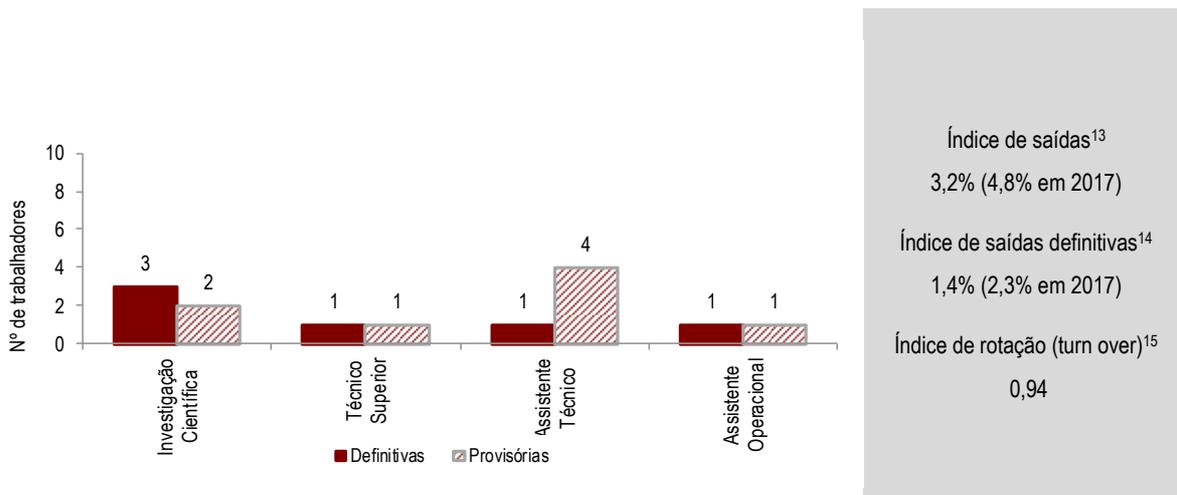


Gráfico 2.3 – Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira

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:

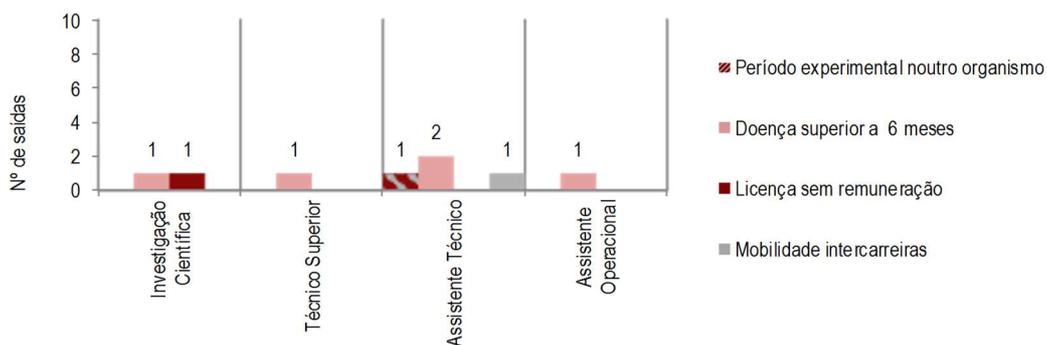


Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo profissional

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.

As saídas definitivas correspondem a saídas por aposentação, falecimento e cessação de mobilidade.

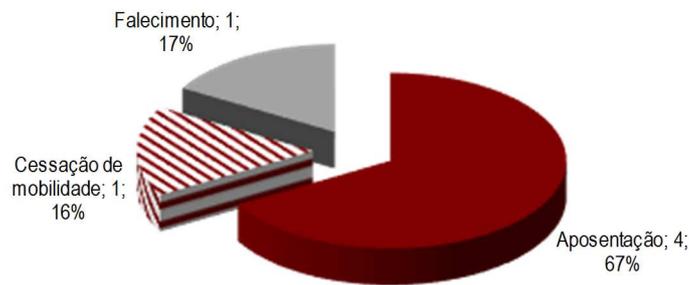


Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo

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

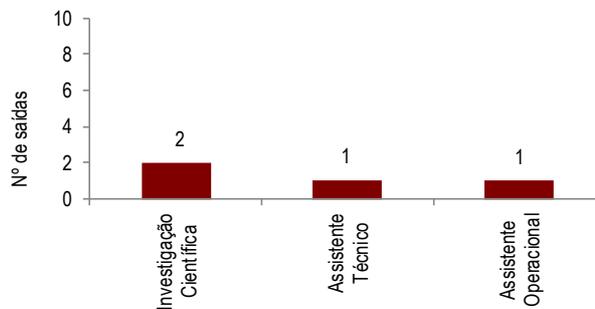


Gráfico 2.6 – Saídas por aposentação por grupo profissional

Os gráficos seguintes registam o número de aposentações ocorridas entre 2000 e 2018 e a percentagem de aposentações face ao número de trabalhadores no mesmo período.

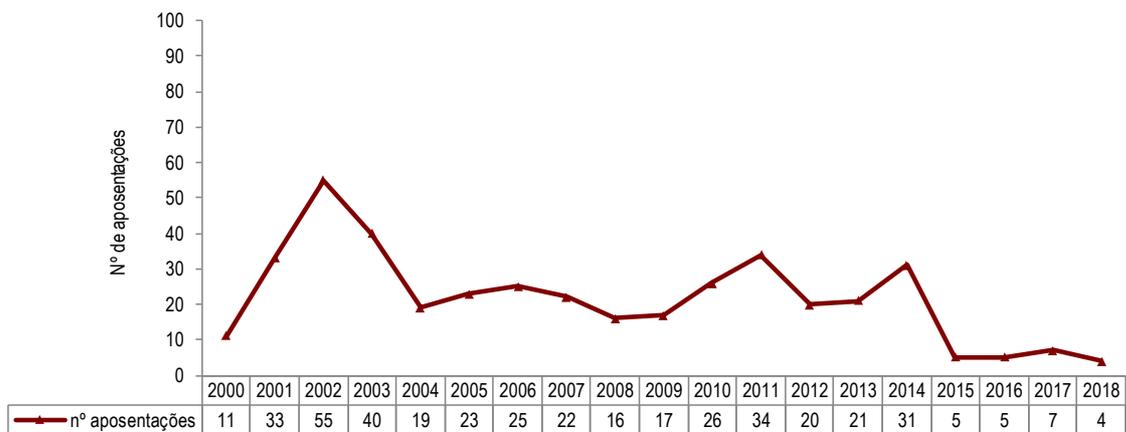


Gráfico 2.7 – Número de aposentações desde 2000

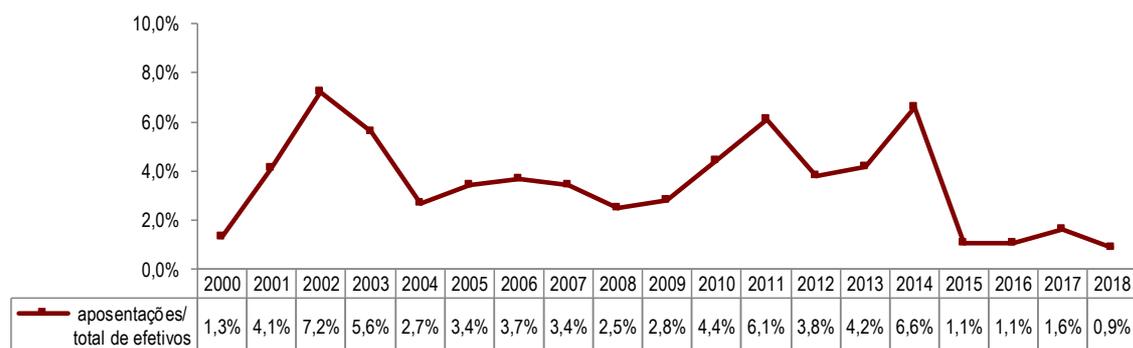


Gráfico 2.8 – % de aposentações face ao total de efetivos

Durante o ano de 2018, decorreram 6 procedimentos concursais para preenchimento de 7 postos de trabalho nas carreiras de investigação científica (4), e de assistente operacional (3).

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	TOTAL
Dirigente Superior						
Dirigente Intermédio						
Investigação Científica					4	4
Técnico Superior						
Informática						
Docente						
Enfermagem						
Assistente Técnico						
Assistente Operacional				3		3
Total				3	4	7

Nota:

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

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

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

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

2.2 Desenvolvimento da Carreira

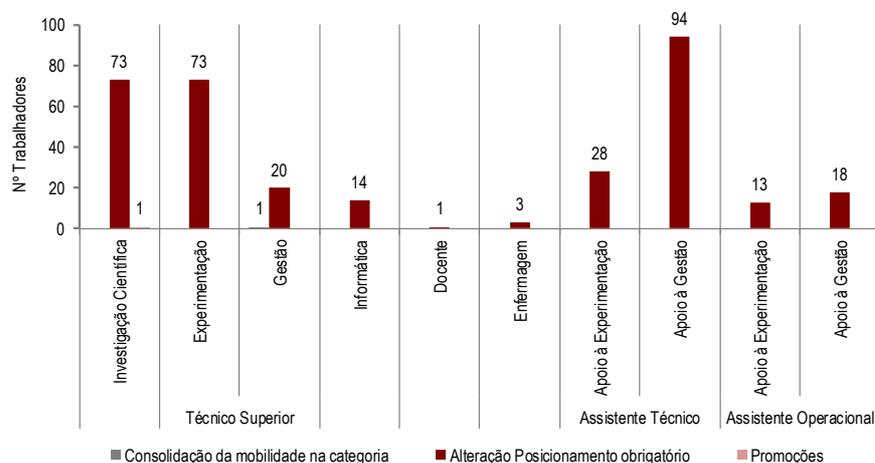
Quadro 2.4 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Investigação Científica	1		42	31							43	31	74
Técnico Superior			59	34					1		60	34	94
Informática			10	4							10	4	14
Docente				1								1	1
Enfermagem				3								3	3
Assistente Técnico			43	79							43	79	122
Assistente Operacional			18	13							18	13	31
Total	1		172	165					1		174	165	339

Nota:

Investigação Científica – Incluída a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório de 1 trabalhador desta carreira no cargo de dirigente superior

Técnico Superior – Incluída a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório de 5 trabalhadores desta carreira no cargo de dirigente intermédio



Taxa de promoções¹⁶/progressões^{17 18}
0,2%

Taxa de alterações de posicionamento remuneratório¹⁹
77,3%

Gráfico 2.9 – Mudanças de situação dos trabalhadores por tipo de alteração, carreira e área de atividade

¹⁶ *Promoção* – mudança para categoria seguinte da mesma carreira, após aprovação em concurso

¹⁷ *Progressão* – mudança de escalão na mesma categoria

¹⁸ *Taxa de promoções/progressões* – promoções + progressões / trabalhadores em 31 de Dez. x 100

¹⁹ *Taxa de alterações de posicionamento remuneratório* – alteração obrigatória de posicionamento remuneratório + alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária / trabalhadores em 31 de Dez. x 100

Analisados os dados do Quadro 2.3 e do Gráfico 2.9, destaca-se:

- 1 promoção, na carreira de investigação científica, que decorre do acesso à categoria seguinte de um trabalhador desta carreira, por cumprimento de acórdão do Tribunal, com efeitos a 2007-06-25.
- 337 alterações obrigatórias²⁰ do posicionamento remuneratório, decorrentes da aplicação do artigo 18º da Lei nº 114/2017, distribuídas pelas diferentes carreiras.
- a consolidação de mobilidade de um técnico superior (área de gestão) que iniciou atividade no LNEC em 2017.

Em 2018 não ocorreram situações de progressões nem de alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária²¹.

Considerada a totalidade das mudanças de posicionamento dos trabalhadores (promoções + alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório), regista-se uma taxa de 77,5%.

A distribuição da taxa das mudanças de posicionamento remuneratório, por carreira de pessoal, é a apresentada no Quadro 2.4

Quadro 2.5 – Promoções + alterações de posicionamento remuneratório, por carreira

Carreira	Área de Atividade	Taxa (%)
Investigação Científica		52,5
Técnico Superior	Experimentação	83,0
	Gestão	80,0
Informática		93,3
Enfermagem		100,0
Docente		20,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	93,3
	Apoio à Gestão	97,9
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	100,0
	Apoio à Gestão	94,7
	Global	77,5

Nota:

Dirigentes incluídos na carreira de origem (investigação científica – 2; técnico superior – 5; informática – 1)

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

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

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 2018.

Quadro 2.6 – 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													2	1	2	1	3
Dirigente Intermédio													3	3	3	3	6
Investigação Científica			54	46									25	14	79	60	139
Técnico Superior			68	29			2	7					1	1	71	37	108
Informático			10	4											10	4	14
Docente				5												5	5
Enfermagem							3									3	3
Assistente Técnico			45	67				11						3	45	81	126
Assistente Operacional			17	9				5					1		18	14	32
Total			194	160			2	26					32	22	228	208	436

Nota:

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

Quadro 2.7 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo						TOTAL		TOTAL		
	30 horas		32,5 horas		35 horas		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior					2	1									2	1	3
Dirigente Intermédio					3	3									3	3	6
Investigação Científica					79	60									79	60	139
Técnico Superior			2	6	69	31									71	37	108
Informático					10	4									10	4	14
Docente						5										5	5
Enfermagem						3										3	3
Assistente Técnico		2		4	45	75									45	81	126
Assistente Operacional				1	18	13									18	14	32
Total		2	2	11	226	195									228	208	436

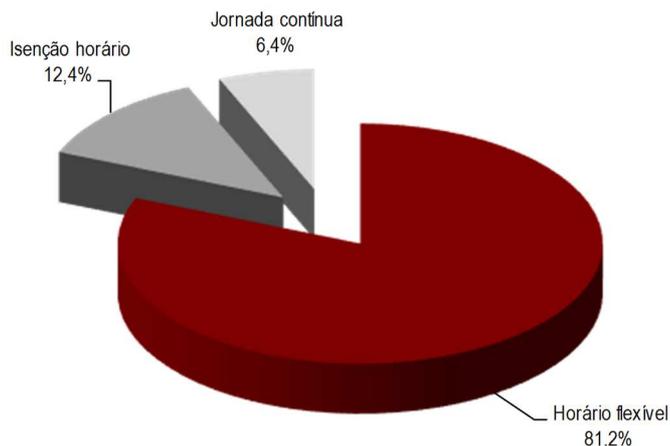


Gráfico 2.10 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário

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 2018, 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 (24), 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 28 trabalhadores (26 do género feminino e 2 do masculino), sendo 12 por conveniência de serviço e 16 a pedido do trabalhador, por motivo atendível.

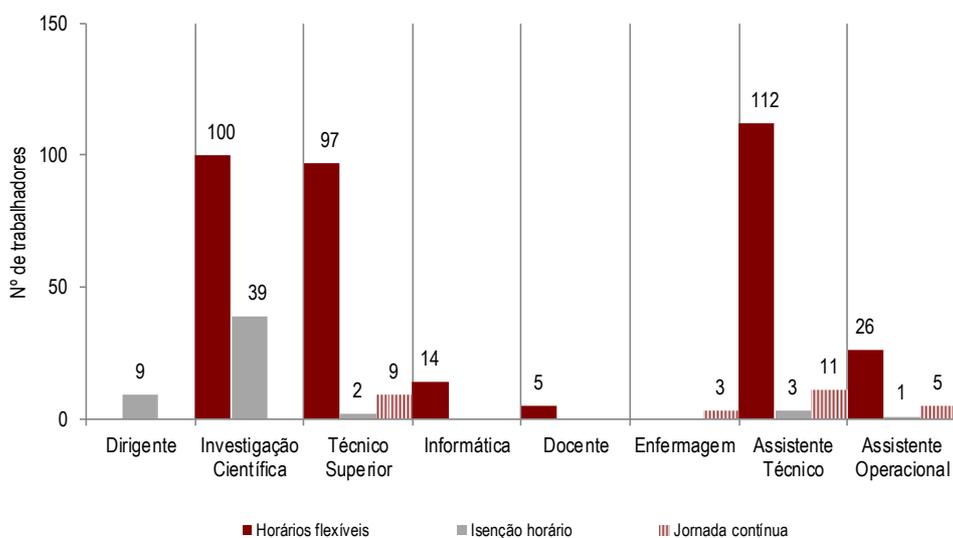


Gráfico 2.11 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira

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

Quadro 2.8 – 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	2017	2018
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%	81,0%	81,2%
Iseção 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%	12,6%	12,4%
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%	6,4%	6,4%
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.

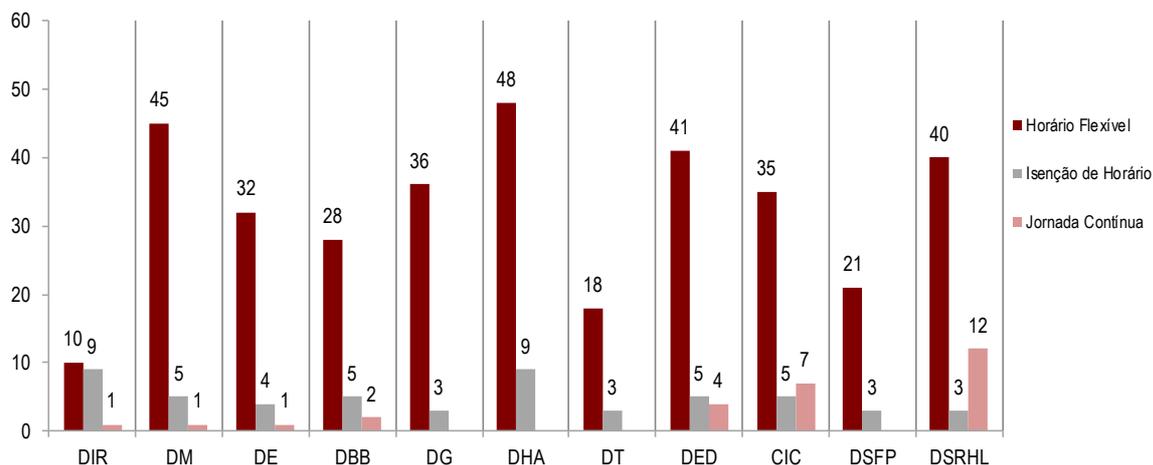


Gráfico 2.12 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário, por serviços

Verifica-se que o maior número de horários de jornada contínua está distribuído na DSRHL, seguida do CIC, serviços com setores de atividade contínua, nomeadamente biblioteca, livraria, apoio médico e central telefónica. Assim, 9 dos 12 horários desta modalidade registados na DSRHL, e 3 dos 7 registados no CIC correspondem a necessidades do serviço.

2.4 Trabalho Suplementar

Em 2018 realizaram-se 3960:20 horas de trabalho suplementar, correspondendo a uma taxa de 0,5% (horas de trabalho suplementar/PMA²² x 100).

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Área de Atividade	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior														
Dirigente Intermédio														
Investigação Científica		40:00	30:00		6:00							40:00	36:00	76:00
Técnico Superior	Experimentação	1161:00	6:00	21:00				22:30		14:00		1218:30	6:00	1224:30
	Gestão													
Informática		38:40										38:40		38:40
Docente														
Enfermagem														
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	403:30	9:00	35:00	1:00			81:00				519:30	10:00	529:30
	Apoio à Gestão	156:55	172:00			11:30		416:00				584:25	172:00	756:25
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	134:00		25:00								159:00		159:00
	Apoio à Gestão	857:00		19:15		5:00		295:00				1176:15		1176:15
	Total	2791:05	217:00	100:15	7:00	16:30		814:30		14:00		3736:20	224:00	3960:20



Gráfico 2.13 – Caracterização do trabalho suplementar

Prestaram trabalho suplementar 73 trabalhadores, o que corresponde a uma taxa de incidência²³ de 16,7% (17,3% em 2017).

²² *Potencial Máximo Anual (PMA)* - produto do total de dias úteis do ano, por 7 horas/dia e pelo ETI. Equivalente a Tempo Integral (ETI) – número equivalente ao total de trabalhadores 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).

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

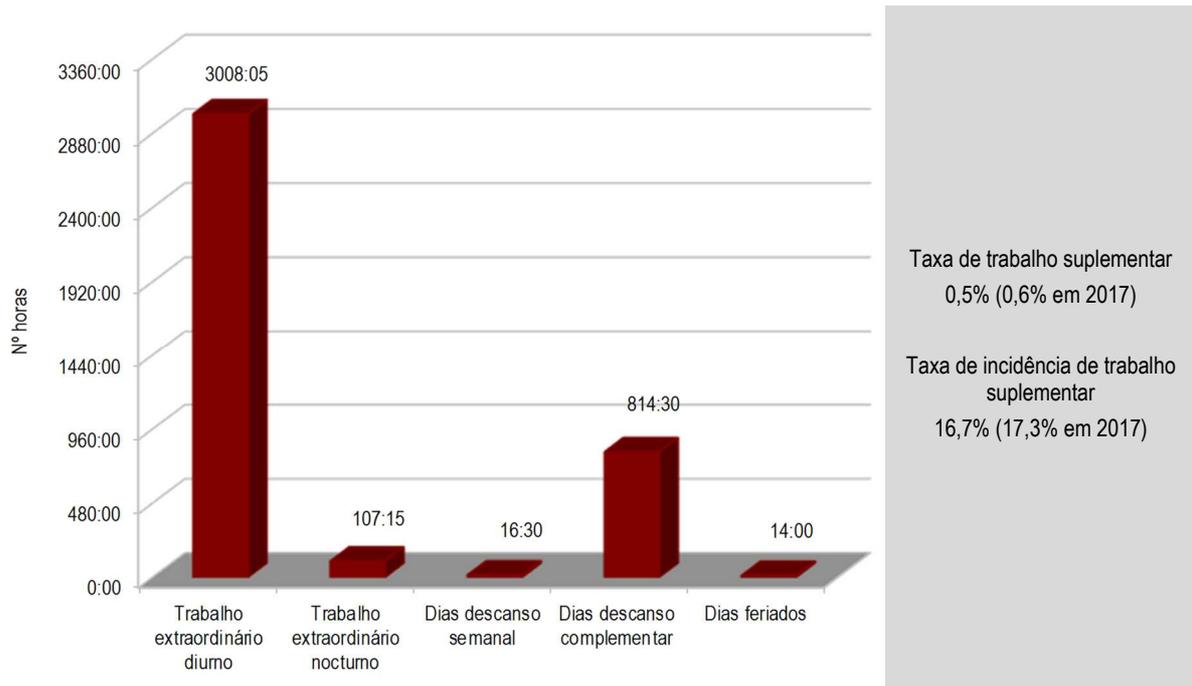


Gráfico 2.14 – Distribuição das horas suplementares efetuadas, por modalidade de prestação do trabalho

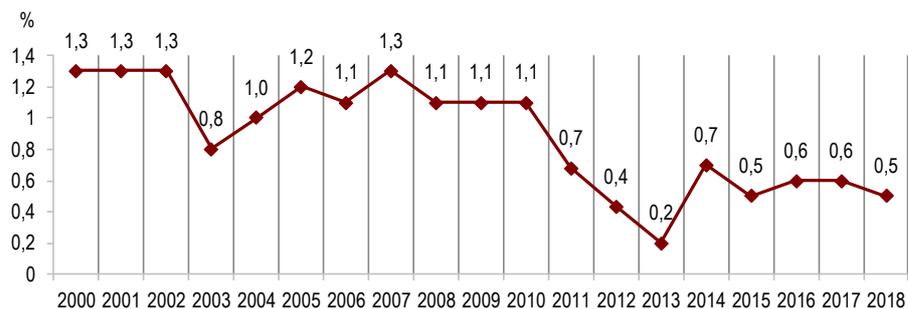


Gráfico 2.15 – Evolução da taxa de trabalho suplementar de 2000 a 2018

A distribuição do trabalho suplementar varia segundo o género, continuando a ser efetuado maioritariamente por trabalhadores do género masculino (94,3%).

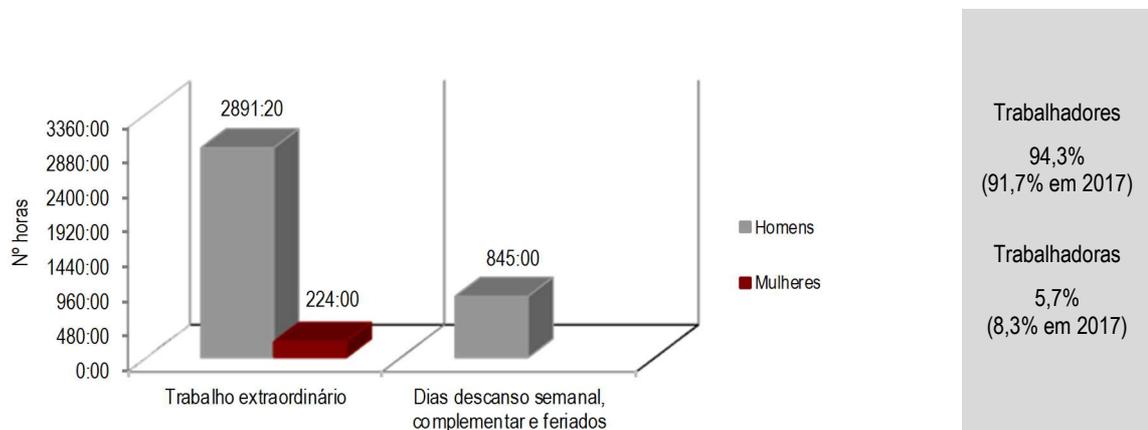


Gráfico 2.16 – Distribuição do trabalho suplementar por género

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 1,9% e 0,1% do total, respetivamente.

Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por carreira

Grupo de Pessoal	Trabalho Suplementar Nº de horas (hh:mm)		% do total	
	2017	2018	2017	2018
Dirigente	-	-	-	-
Investigação Científica	59:30	76:00	1,3	1,9
Técnico Superior	1628:53	1224:30	36,2	30,9
Informática	24:37	38:40	0,5	1,0
Docente	-	-	-	-
Enfermagem	-	-	-	-
Assistente Técnico	1635:12	1285:55	36,4	32,5
Assistente Operacional	1150:00	1335:15	25,6	33,7
Total	4498:12	3960:20	100	100

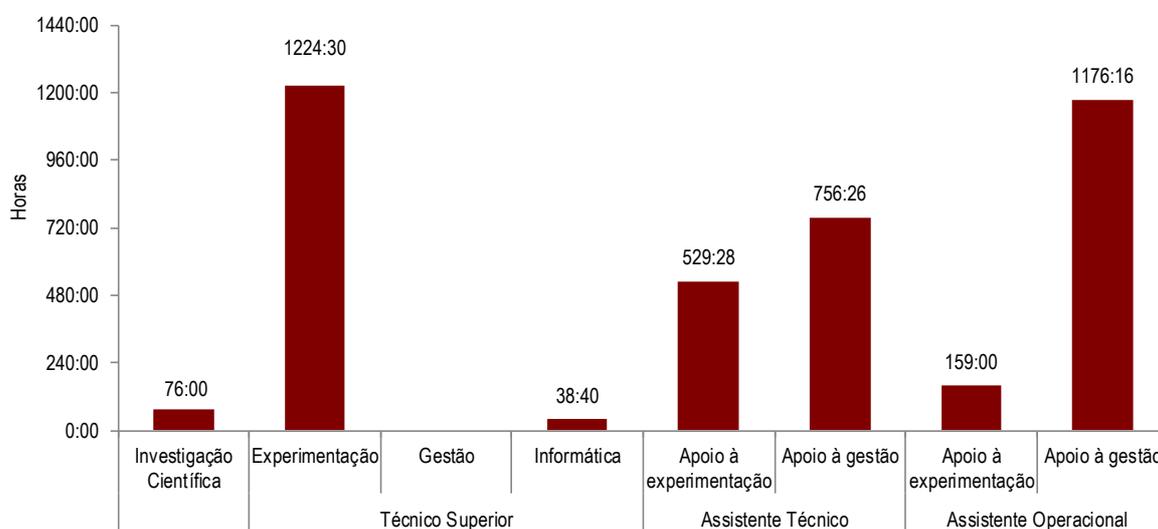


Gráfico 2.17 – Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade

Do total de horas registadas, 48,3% foram efetuadas por trabalhadores afetos à atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação) e 48,8% 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 (75,1%).

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

Quadro 2.11 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços

Setor	Nº horas	Taxa de trabalho suplementar (%)	Nº trabalhadores envolvidos	Taxa incidência trab. suplementar (%)
DIR	172:00	0,5	1	4,9
DBB	974:30	1,6	15	43,2
DED	16:00	0,0	4	7,9
DE	16:00	0,0	4	11,0
DG	578:31	0,9	14	36,4
DHA	59:59	0,1	3	5,3
DM	294:00	0,3	10	19,4
DT	49:57	0,1	9	42,9
CIC	699:00	0,9	5	10,7
DSFP	-	-	-	-
DSRHL	1100:23	1,2	8	14,3
Total	3960:20	0,5	73	16,7

2.5 Ausências

Em 2018 foram registados 4174 dias de ausências ao trabalho (5498,5 em 2017), abrangendo 242 trabalhadores²⁴.

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

Grupo/cargo/carreira / Motivos de ausência	Área de Atividade	Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL GERAL	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior														0,5								0,5	0,5		
Dirigente Intermédio							58				10				3,0						1	1,0	71,0	72,0	
Investigação Científica		37	44	18	10	266	137		21		53			44,5	32,0	1	1				21	47	387,5	345,0	732,5
Técnico Superior	Experimentação			17	14	149	211		58	6	25			41,0	21,0	4	1				12	39	229,0	369,0	598,0
	Gestão			5	6	79	57			6	7	7			3,0						2	22	99,0	95,0	194,0
Informática				5	1	7	66			2	4			1,0	9,0						6	15,0	86,0	101,0	
Docente					2		112				8						5				8		135,0	135,0	
Enfermagem							18				5										1		24,0	24,0	
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação			15		37	95			1	3			4,0	11,0	1			3	4	10	62,0	122,0	184,0	
	Apoio à Gestão			4	10	507	546		28	7	140		66	8,0	12,0	2	3				1	52	529,0	857,0	1386,0
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	20		9		49		40	3					2,0									120,0	3,0	123,0
	Apoio à Gestão			8	10	191	333		32		9			11,0	4,0	2	2				1	21	213,0	411,0	624,0
Total		57	44	81	53	1285	1633	40	142	22	264	7	66	112	95,0	10	12		3	42	206	1656,0	2518,0	4174,0	

Nota:

Outros²⁵ - Incluídas as ausências por: obrigações legais (2), tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (218), e motivos não imputáveis (28).

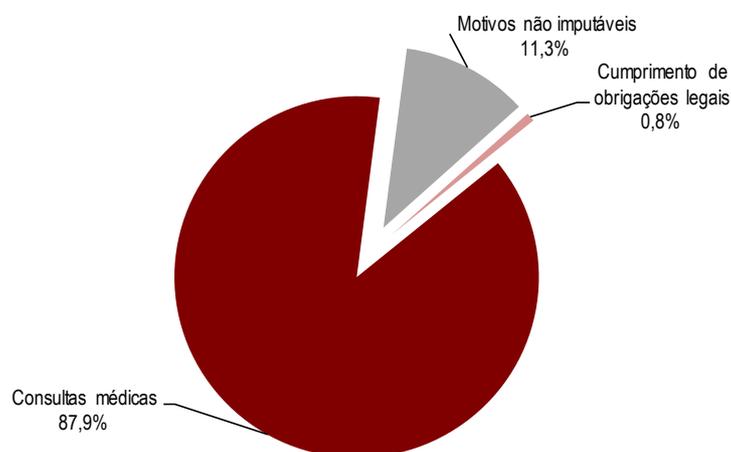


Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências classificadas em "outros motivos"

²⁴ Não estão incluídas as ausências por doença dos 3 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 4174 para 5269 dias e abrangeria um total de 245 trabalhadores.

²⁵ 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 4174 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:

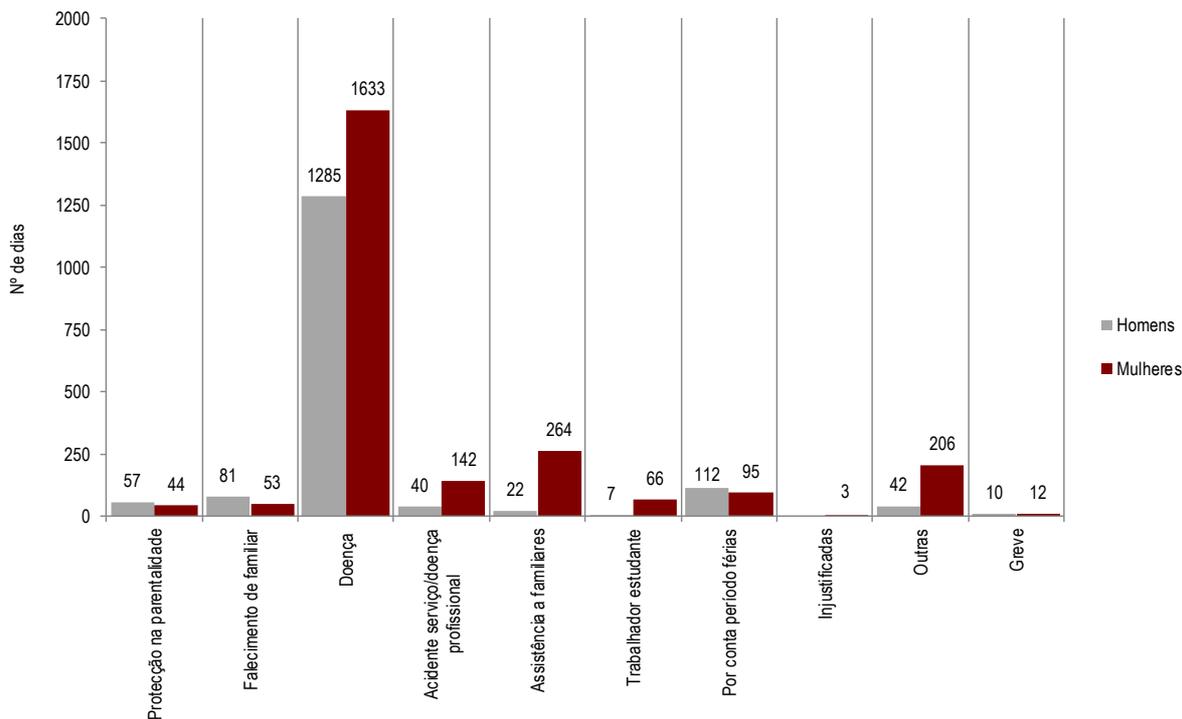


Gráfico 2.19 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género

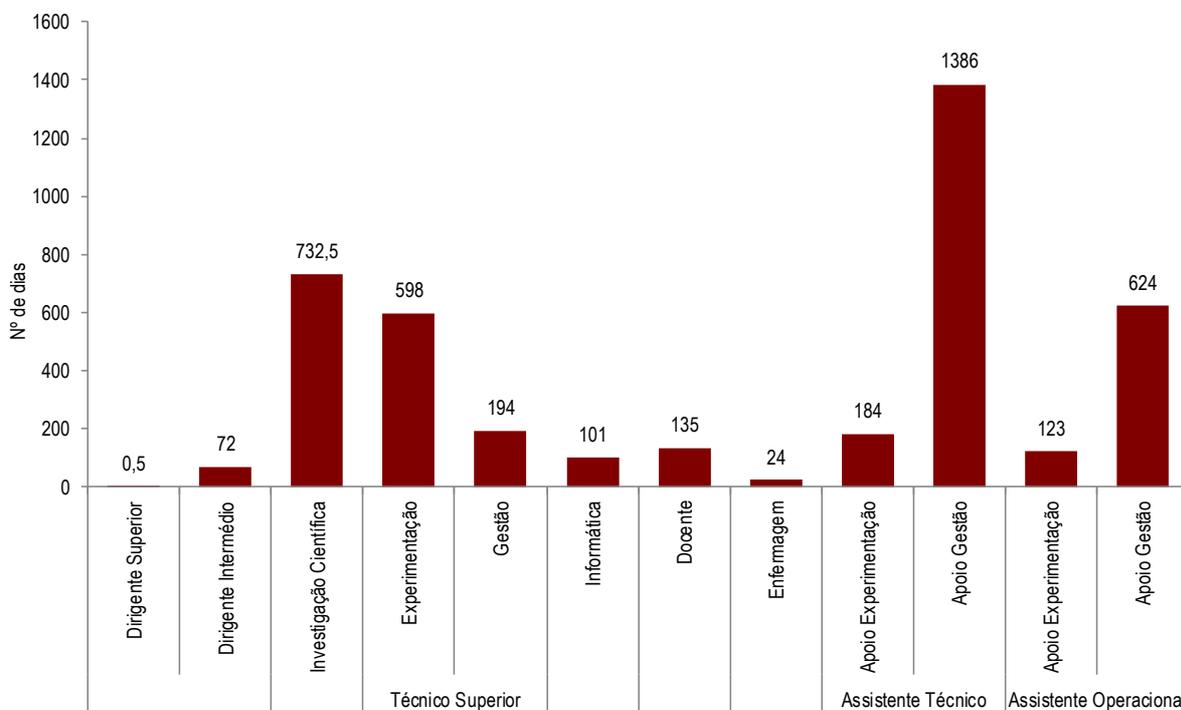


Gráfico 2.20 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade

As ausências mantêm-se distribuídas de forma idêntica aos anos anteriores, permanecendo a doença o motivo que mais se destaca, com 69,9% do total de ausências (60,0% em 2017), seguido da assistência a familiares (6,9%) e outros motivos (5,9%).

A carreira de assistente técnico é a que apresenta maior número de dias de ausência (37,6% do total de ausências, seguida da carreira de técnico superior (19%).

Quanto às ausências por doença, embora registando um decréscimo relativamente a 2017, continuam a ser as trabalhadoras a registar maior número de dias de ausência, 1633 dias (2597 em 2017) relativamente aos trabalhadores homens, 1285 dias (703 em 2017).

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 2018, foram considerados 3945 dias de ausências para efeitos de absentismo, que abrangeram 187 trabalhadores e se distribuem, por motivo e por género, conforme apresentado nos gráficos e quadro seguintes.

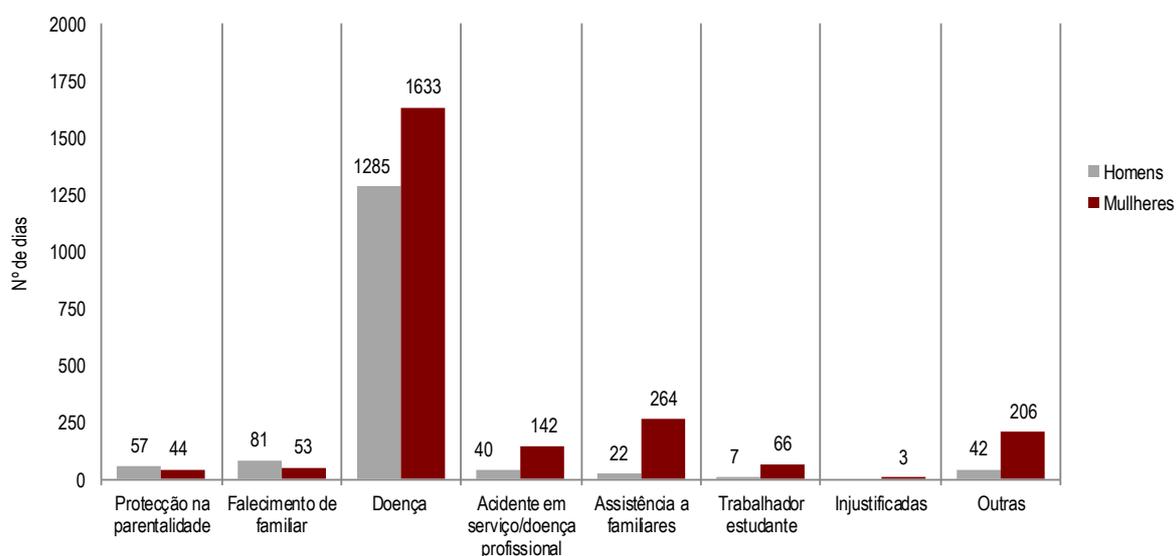


Gráfico 2.21 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género

Indicadores	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taxa de absentismo ²⁶	3,4%	3,9%	4,4%	4,7%	4,9%	3,6%
Valor médio de dias de absentismo por pessoa e por ano ²⁷	8,6	9,7	11,3	11,6	12,0	9,0

²⁶ Taxa de absentismo – número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /PMA em dias x 100.

²⁷ Média de dias/pessoa/ano – número de dias de ausência classificados como faltas, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /ETI.

Quadro 2.13 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por género

Tipo de Ausência	Homens				Mulheres			
	Número de dias		% do total		Número de dias		% do total	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Proteção na parentalidade	73	57	6,1	3,7	457	44	11,2	1,8
Falecimento de Familiar	58	81	4,9	5,3	73	53	1,8	2,2
Doença	703	1285	58,8	83,8	2597	1633	63,9	67,7
Acidente em serviço/doença profissional	244	40	20,4	2,6	342	142	8,4	5,9
Assistência a Familiares	46	22	3,8	1,4	332	264	8,2	10,9
Trabalhador Estudante	-	7	-	0,5	73	66	1,8	2,7
Injustificada	3	-	0,3	-	3	3	0,0	0,1
Outras	68	42	5,7	2,7	192	206	4,7	8,5
Total	1195	1534	100,0	100,0	4066	2411	100	100

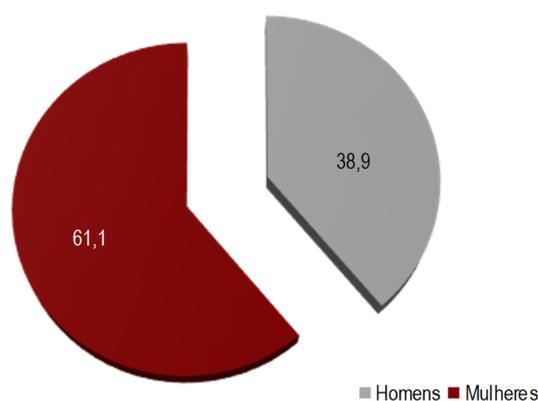


Gráfico 2.22 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género

Indicadores	2013	2014	2015	2016	2017	2017
Taxa de absentismo Homens	1,9	3,0	2,2	3,0	2,1	2,7
Taxa de absentismo Mulheres	4,9	4,8	6,8	6,5	7,8	4,7

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 assistência a familiares constitui o segundo maior motivo de ausências das trabalhadoras, seguida das ausências por “outros motivos”;
- As ausências por falecimento de familiar constitui o segundo maior motivo de ausências dos trabalhadores do género masculino, seguido da proteção na parentalidade;
- As ausências por acidente em serviço registam um decréscimo de dias perdidos relativamente a 2017 (586 em 2017 e 182 em 2018).

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

Quadro 2.14 – Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global²⁸

Cargo/carreira	Taxa 2017	Taxa 2018
Dirigente	0,5	3,3
Investigação Científica	3,8	1,9
Técnico Superior	5,1	2,7
Informática	7,9	2,6
Docente	2,4	10,5
Enfermagem	17,3	3,2
Assistente Técnico	6,5	4,9
Assistente Operacional	8,4	9,1
Global	4,9	3,6

Conforme quadro a seguir apresentado, verifica-se que a doença é o motivo que mais contribui para a taxa de absentismo em todas as carreiras.

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

Tipo de Ausência	Dirigente	Investigação	Técnico Superior		Informática	Docente	Enfermagem	Assistente Técnico		Assistente Operacional		Total
			Experimen- tação	Gestão				Apoio à experim.	Apoio à gestão	Apoio à experim.	Apoio à gestão	
Casamento												
Protecção na parentalidade		81								20		101
Falecimento de familiar		28	31	11	6	2		15	14	9	18	134
Doença	58	403	360	136	73	112	18	132	1053	49	524	2918
Acidente Serviço / Doença Profissional		21	58						28	43	32	182
Assistência a familiares	10	53	31	13	6	8	5	4	147		9	286
Trabalhador estudante				7					66			73
Injustificadas								3				3
Cumprimento de obrigações legais									2			2
Motivos não imputáveis		4	4					12	3		5	28
Campanha eleitoral												
Consultas médicas e exames complementares de diagnóstico	1	64	47	24	6	8	1	2	48		17	218
Actividade sindical												
Reuniões escolares												
Total	69	654	531	191	91	130	24	168	1361	121	605	3945
Doença/Total ausências (%)	84,1	61,6	68,7		80,2	86,2	75,0	77,5		78,9		74,0

²⁸ 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 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços

Setor	Nº dias perdido setor		Tx Absentismo (%)		Nº Trabalhadores abrangidos		Trabalhadores abrangidos/Média trabalhadores (%)	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
DIR	524	231	9,3	4,5	8	10	35,0	49,0
DBB	514	327	6,2	3,8	10	10	29,6	28,8
DED	186	368	1,5	2,9	15	21	29,6	41,3
DE	233	130	2,6	1,4	16	15	44,5	41,1
DG	305	316	3,3	3,3	15	17	40,1	44,2
DHA	1065	251	7,6	1,8	28	24	49,0	42,1
DM	686	381	5,3	3,0	24	21	45,8	40,8
DT	241	113	4,6	2,2	7	10	32,9	47,6
CIC	320	550	2,8	4,7	20	17	42,9	36,5
DSFP	113	254	1,9	4,4	13	14	54,9	59,8
DSRHL	1074	1024	7,5	7,5	35	28	60,5	49,9
Total	5261	3945	4,9	3,6	191	187	43,5	42,8

3 | Custos com pessoal

A estrutura remuneratória dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2018 é a representada no Quadro 3.1.

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género²⁹

Género / Escalão de remunerações (€)	Masculino	Feminino	Total
Até 500			0
501-1000	49	67	116
1001-1250	34	29	63
1251-1500	19	12	31
1501-1750	16	16	32
1751-2000	12	9	21
2001-2250	5	5	10
2251-2500	5	2	7
2501-2750	2	2	4
2751-3000	3	2	5
3001-3250	17	21	38
3251-3500	14	16	30
3501-3750	8	6	14
3751-4000	8	6	14
4001-4250	2	4	6
4251-4500	11	2	13
4501-4750	12	4	16
4751-5000	2		2
5001-5250	4	2	6
5251-5500	1	3	4
5501-5750	3		3
5751-6000			0
Mais de 6000	1		1
Total	228	208	436

Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	609,32 €	607,54 €
Máxima (€)	6 015,89 €	5 494,29 €

²⁹ Remunerações mensais ilíquidas (brutas) em dezembro de 2018. 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 ano³⁰

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base ^(*)	12 707 822,84
Suplementos remuneratórios	352 615,47
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	515 183,82
Benefícios sociais	398 043,41
Outros encargos com pessoal ^(**)	4 902 267,59
Total	18 875 933,13

(*) Incluídos subsídios de férias e de natal (1.843.707,50 €).

(**) Todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (40.905,76 €); CGA, Segurança Social e ADSE(3.087.065,24 €); férias não gozadas e por vencer (30.572,04 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (54.030,52 €); acidentes em serviço (57.387,23 €); comunicações móveis (3.522,04 €); seguros de acidentes de trabalho (16.661,10 €); vestuário (2.635,22 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (1.535,52 €); custos com formação interna e externa (54.009,80 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (1.553.943,12 €).

Dos custos com pessoal registados no Quadro 3.3, a remuneração base corresponde a 67,3% do total e estão distribuídos conforme apresentado nos gráficos seguintes:

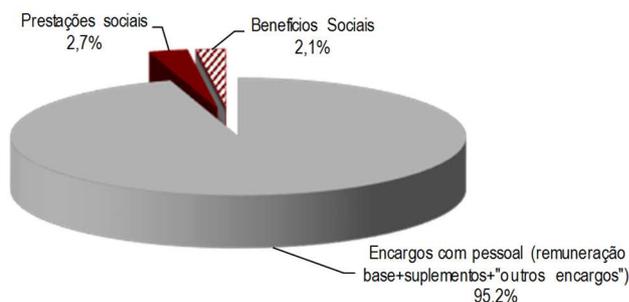


Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal

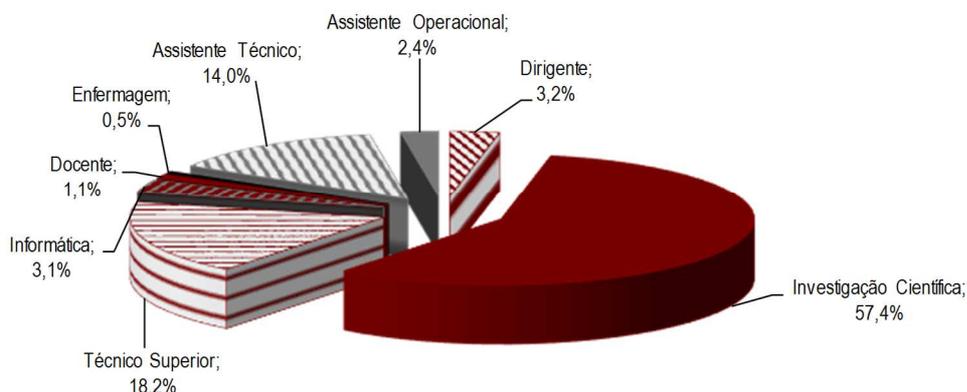


Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira

³⁰ Os dados apresentados correspondem aos "Custos com Pessoal".

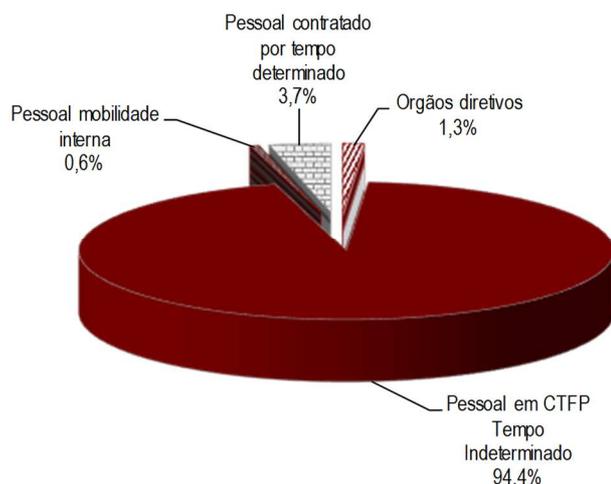


Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica

Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	20 496,45
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados ^(*)	4 072,21
Isenção de horário de trabalho	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1 772,23
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	130 315,75
Representação	36 080,31
Secretariado	1 399,56
Outros suplementos remuneratórios ^(**)	158 478,96
Total	352 615,47

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

(**) suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (154.484,78€), lavagem de viaturas (1.195,50€), subsídio de transporte (1.394,60) e subsídio de mobilidade (1.404,08€).

Indicadores
A remuneração base corresponde a 67,3% do total do custo com pessoal (66,9% em 2017)
A remuneração base média anual ³¹ é de 29.141,04 € (28.530,89 € em 2017)
O custo médio anual por trabalhador ³² é de 43.285,48 € (42.637,24 € em 2017)
O leque salarial ilíquido ³³ é de 9,9 (10,5 em 2017)
O trabalho suplementar representa 0,1% do total do custo com pessoal (0,2% em 2017)
O custo com ação social ³⁴ representa 5,4% do custo total com pessoal (5,3% em 2017)

³¹ Remuneração base média - remuneração base (Quadro 3.3) / ETI.

³² Custo médio anual por trabalhador - despesa total com pessoal (Quadro 3.3) / ETI.

³³ Leque salarial ilíquido - maior remuneração base ilíquida/menor remuneração base ilíquida.

³⁴ 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)	25 196,79
Abono de família	15 069,41
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	1 776,40
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	1 286,70
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	459 240,52
Outras prestações sociais (*)	12 614,00
Total	515 183,82

(*) C complemento extraordinário de solidariedade (180,20€) e bonificação por deficiência (12.433,80€).

Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Associação de Trabalhadores do LNEC	364 745,12
Refeitórios	8 619,46
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais (*)	24 678,83
Total	398 043,41

(*) S subsídio a diminuídos físicos (1.903,00 €); subsídio de lares (3.412,80 €); infantário, seguro e outras despesas (19.363,03 €).

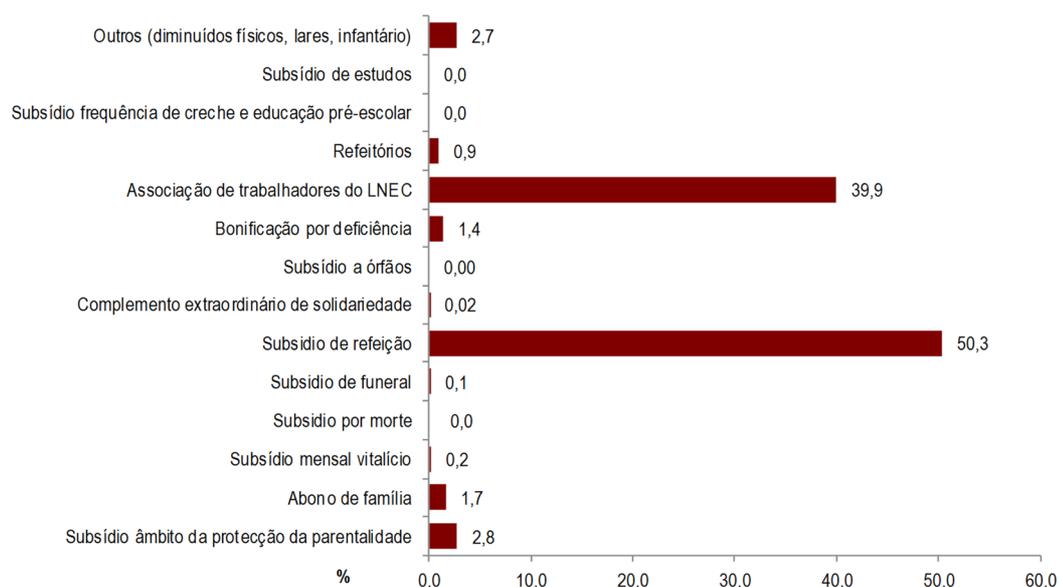


Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações sociais e os benefícios sociais, por tipo de prestação

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								
	F	7	2		3	2	1		1				
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1								
	F	5			3	2	1		1				
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	28			28								
	F	138			49	89	3		3				
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	12			12								
	F	365				365							

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:	1
- absoluta	
- parcial	1
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	5
Total	13

Nota:

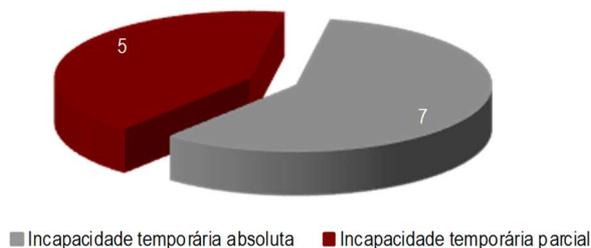
Incapacidade temporária e absoluta - igual ao número de acidentes com baixa.

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

Incapacidade permanente parcial – incapacidade declarada pela CGA em 2018 de acidente ocorrido em 2010, com recidiva em 2017

No ano de 2018, ocorreram 12 acidentes, 11 no local de trabalho e 1 *in itinere*. Destes acidentes resultaram 7 trabalhadores com incapacidade temporária e absoluta e 5 com incapacidade temporária e parcial.

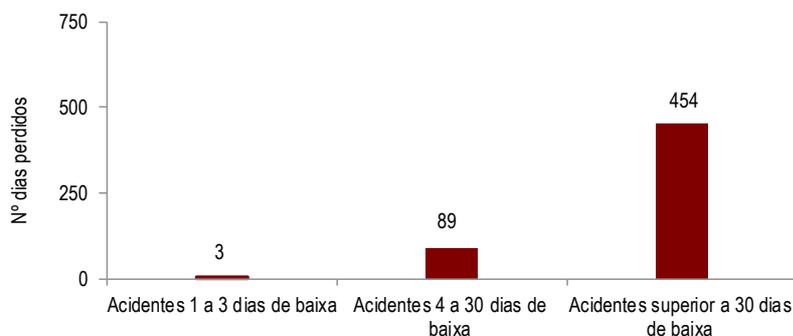
O caso de incapacidade permanente parcial registado no Quadro 4.2 resulta de um acidente ocorrido em 2010, com recidiva em 2017, com uma incapacidade declarada pela CGA, em 2018, de 3%.



Taxa de incidência de acidentes³⁵
2,7% (3,0% em 2017)
Número de acidentes ocorridos
12 (13 em 2017)

Gráfico 4.1 – Distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade

Foram registados 546 dias de ausência ao trabalho por motivo de acidente em serviço. Destas ausências, 169 dias correspondem a acidentes ocorridos em 2018 e, os restantes, a acidentes que ocorreram em anos anteriores.



Número de dias de trabalho perdidos
546 (586 em 2017)
Taxa de dias de trabalho perdidos³⁶
0,5% (0,5% em 2017)

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 investigação científica a que registou maior número.

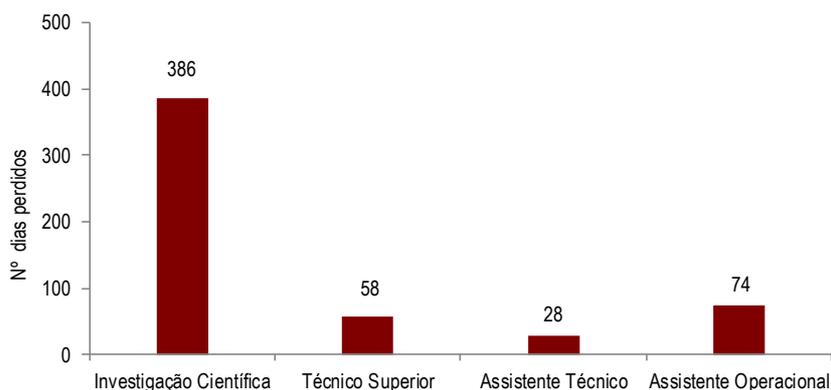


Gráfico 4.3 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira

³⁵ Taxa de incidência de acidentes - número de acidentes / trabalhador médio x 100.

³⁶ Taxa de dias de trabalho perdidos – número de dias de baixa por acidente / PMA em dias x 100.

O número de acidentes ocorridos em 2018 abrangeu 12 trabalhadores, 8 do género feminino e 4 do masculino, distribuídos, por carreira de pessoal e género, conforme apresentado no Gráfico 4.4.

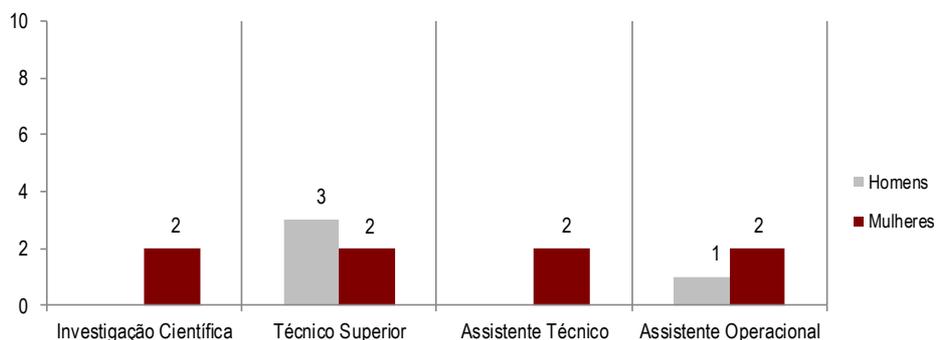


Gráfico 4.4 – Distribuição dos trabalhadores com acidente em serviço por carreira e por género

Evolução dos indicadores referentes aos acidentes em serviço desde 2014.

Acidentes em serviço	2014	2015	2016	2017	2018
N.º de acidentes	15	18	11	13	12
N.º de dias de trabalho perdidos	701	1078	993	586	546
Taxa de dias de trabalho perdidos	0,6%	0,9%	0,9%	0,5%	0,5%
Taxa de incidência de acidentes	3,1%	3,9%	2,5%	3,0%	2,7%

Durante o ano de 2018, não se registaram doenças profissionais nem trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional.

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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:		
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		3 504,69
Visitas aos postos de trabalho	23	

No LNEC não existem comissões da segurança e saúde no trabalho. A atividade nesta área tem sido exercida pelo Setor de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, integrado na DSRHL.

Durante o ano de 2018 registaram-se duas ações de formação externa no âmbito da segurança e saúde no trabalho "Dia nacional de prevenção e segurança no trabalho" e "Trabalho em Espaços Confinados", frequentadas por um técnico superior integrado nesta área de atividade.

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	2
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	1

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

Quadro 4.5 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho		-
Equipamento de proteção		3 059,37 €
Formação em prevenção de riscos		-
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais		-

Continuam a ser elaborados diversos Planos de Segurança e Saúde (PSS)³⁷ para Unidades Departamentais, relativamente a atividade realizada em serviço externo. Destaca-se o plano elaborado para o Controlo Permanente do Comportamento e da Integridade Estrutural da Ponte Ferroviária de São João, da Ponte Ferroviária de Alcácer do Sal, do Viaduto de Santana do Cartaxo e da Ponte Ferroviária das Pirâmides, e o plano elaborado para a Avaliação e Caracterização de Anomalias nas Ancoragens na Zona da Central e da Tomada de Água, no âmbito do Reforço de Potência do Aproveitamento Hidroelétrico de Salamonde – Salamonde II.

No âmbito da segurança contra incêndios dos edifícios procedeu-se à manutenção dos meios constituintes do sistema de combate a incêndio nos edifícios do LNEC.

Dando continuidade à otimização da gestão dos resíduos no campus LNEC, foram identificados e caracterizados os resíduos de produtos radioativos existentes no campus, tendo sido executados os processos de encaminhamento com a COMRSIN e com o IST.

³⁷ Os PSS consistem de documentos com informação e indicações relevantes em matéria de SST, necessárias para reduzir o nível de ocorrência de acidentes e para proteger a saúde dos trabalhadores, durante a execução dos seus trabalhos em serviço externo e destinam-se à identificação de perigos, à análise e/ou avaliação de riscos e à prescrição de medidas preventivas a adotar no desenvolvimento dos trabalhos das UD/Núcleos/Projetos, nas instalações do cliente, quer esses trabalhos se desenvolvam num cenário de obra ou não. Neste seguimento, os PSS integram informação relevante sobre a formação, o plano de equipamentos de proteção individual, a proteção social e a aptidão médica dos trabalhadores envolvidos para executarem os referidos trabalhos.

5 | Formação

Em 2018, foram realizadas 217 ações de formação, 209 externas e 8 internas (respetivamente, 96,7% e 3,3% 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	8				8
Externas	193	14	1	1	209
Total	201	14	1	1	217

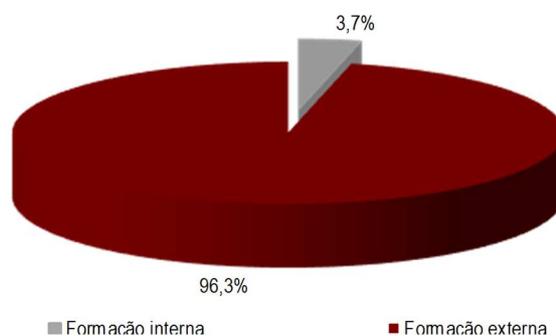


Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa)

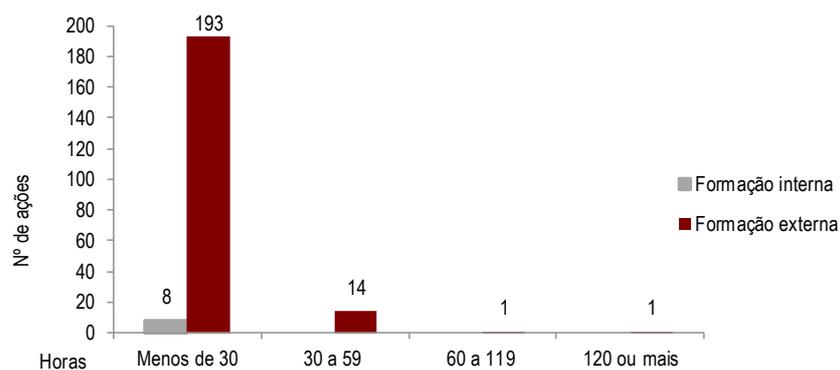


Gráfico 5.2 – Distribuição das ações de formação por tipo e por duração (horas)

Indicadores	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nº total de ações	172	214	230	184	215	217
Ações de Formação Interna	8	16	35	4	7	8
Ações Formação Externa	164	198	195	180	208	209

Foram registadas 508 participações em ações de formação (114 em ações internas e 394 em ações externas). Estão incluídas no total de ações de formação externa com duração inferior a 30 horas, 2 ações de autoformação³⁸.

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

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	114				114
Externas	360	28	1	5	394
Total	474	28	1	5	508

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

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

Nº de participações e de participantes	Nº de participações (*)				TOTAL participações	Nº de participantes (**)				TOTAL participantes
	Ações internas	Ações externas	Género			Ações internas	Ações externas	Género		
			M	F				M	F	
Dirigente superior										
Dirigente intermédio		4	3	1	4		3	2	1	3
Investigação científica	20	342	165	197	362	15	109	57	54	111
Técnico superior	76	38	48	66	114	38	18	26	22	48
Informática		1		1	1		1		1	1
Docente										
Enfermagem		1		1	1		1		1	1
Assistente técnico	12	7	12	7	19	9	7	7	7	14
Assistente operacional	6	1	5	2	7	4	1	3	2	5
Total	114	394	233	275	508	66	140	95	88	183

(*) 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 formação³⁹.

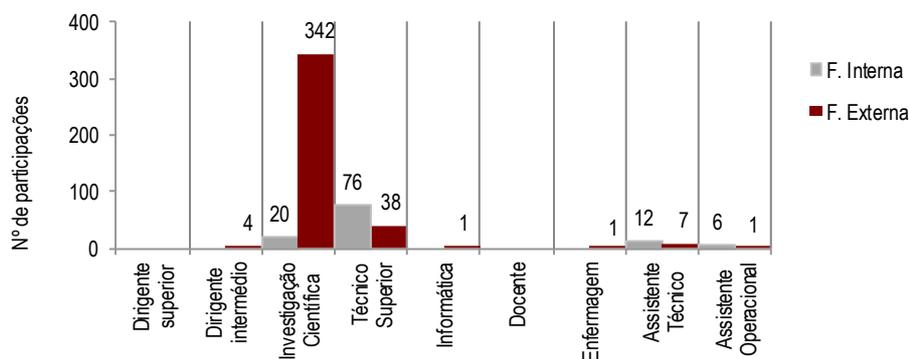


Gráfico 5.3 – Distribuição das participações por tipo de ação e por cargo/carreira

³⁸ Autoformação – Acesso à formação por iniciativa individual que corresponda, direta ou indiretamente, às áreas funcionais em que se encontre inserido ou contribua para o aumento da respetiva qualificação, e sem encargos para o LNEC.

³⁹ O número total de pessoas em formação (183) é inferior ao somatório do número de pessoas em formação interna + formação externa (206), uma vez que 23 pessoas tiveram mais que uma participação nestes dois tipos de formação.

Foram despendidas 6171 horas em formação, tendo sido abrangidos 183 trabalhadores.

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

Grupo/cargo/carreira/Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas		Horas despendidas em ações externas		Total de horas em ações de formação		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior							
Dirigente intermédio			341:00	21:00	341:00	21:00	362:00
Investigação científica	7:30	24:30	2257:30	2397:00	2265:00	2421:30	4686:30
Técnico superior	73:30	72:00	90:00	455:30	163:30	527:30	691:00
Informático				2:30		2:30	2:30
Docente							
Enfermagem				12:00		12:00	12:00
Assistente técnico	13:30	6:00	21:00	341:00	34:30	347:00	381:30
Assistente operacional	20:30	3:00	12:00		32:30	3:00	35:30
Total	115:00	105:30	2721:30	3229:00	2836:30	3334:30	6171:00

A taxa de tempo despendido⁴⁰ é de 0,7%, distribuída por tipo de ação (interna e externa) e por cargo/carreira e área de atividade, conforme apresentado nos gráficos seguintes:

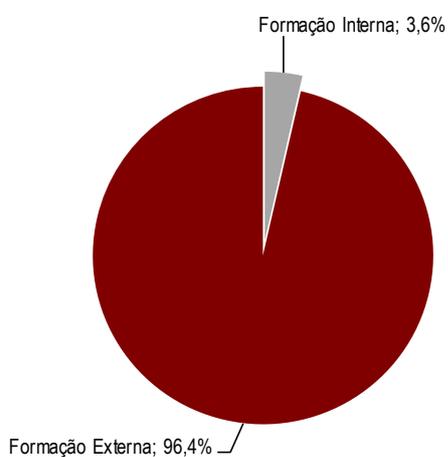


Gráfico 5.4 – Distribuição percentual das horas de formação

Taxa de tempo despendido
0,8% (0,7% em 2017)

⁴⁰ Taxa de tempo despendido – total de horas de formação / PMA em horas x 100.

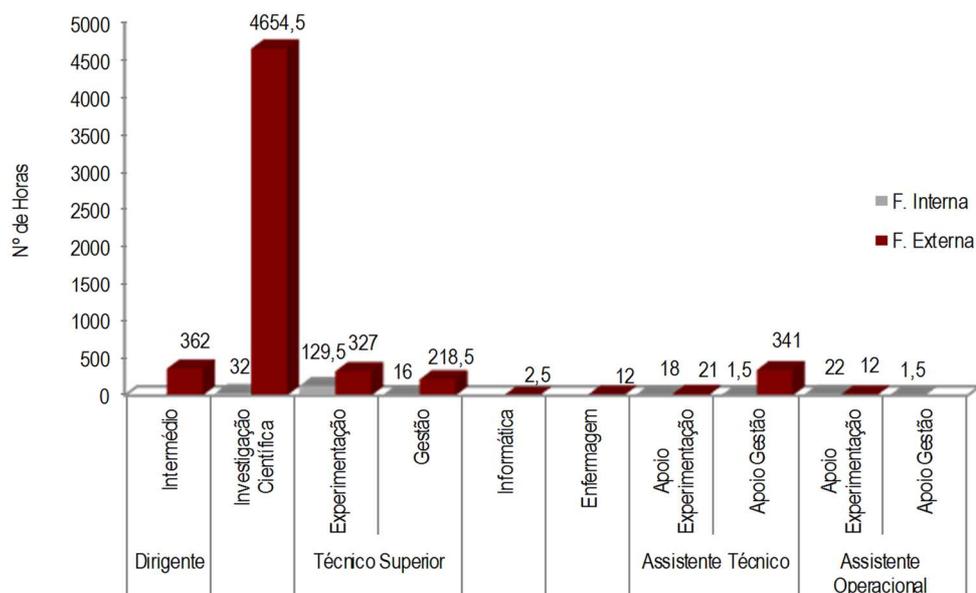


Gráfico 5.5 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade

Dos dados apresentados resultam os seguintes indicadores:

Indicadores	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de participações	381	631	711	557	501	508
Taxa de participação global em formação ⁴¹	74,3%	130,9%	155,2%	125,5%	114,0%	116,4%
Taxa de participação em formação interna ⁴²	14,6%	34,4%	79,5%	9,2%	19,3%	26,1%
Taxa de participação em formação externa ⁴³	59,7%	96,5%	75,8%	116,3%	94,7%	90,2%
Taxa de participação em autoformação ⁴⁴	1,6%	1,7%	1,7%	0,7%	0%	0,5%
Trabalhadores abrangidos	203	264	237	192	183	183
Taxa de incidência (global) ⁴⁵	39,6%	54,8%	51,7%	43,3%	41,6%	41,9%
Taxa de incidência (formação interna) ⁴⁶	14,2%	27,8%	40,4%	5,2%	13,0%	15,1%
Taxa de incidência (formação externa) ⁴⁷	29,1%	35,5%	30,3%	41,7%	34,1%	32,1%
Taxa de incidência em autoformação (AF) ⁴⁸	0,8%	1,7%	1,7%	0,7%	0%	0,5%
Horas de formação (global)	4.481,5	8.650,5	6.076	6.886	5.211	6.171
Taxa de tempo despendido (global) ⁴⁹	0,5%	1,0%	0,7%	0,9%	0,7%	0,8%
Taxa de tempo despendido (formação interna) ⁵⁰	0,1%	0,3%	0,1%	0,01%	0,05%	0,03%
Taxa de tempo despendido (formação externa) ⁵¹	0,4%	0,7%	0,5%	0,9%	0,6%	0,8%
Taxa de tempo despendido (autoformação) ⁵²	0,01%	0,007%	0,01%	0,004%	0%	0,003%

⁴¹ Taxa de participação global em formação – total de participações/trabalhador médio x 100

⁴² Taxa de participação em formação interna – participações F.I./trabalhador médio x 100

⁴³ Taxa de participação em formação externa – participações F.E./trabalhador médio x 100.

⁴⁴ Taxa de participação em autoformação – participações Autoformação/trabalhador médio x 100

⁴⁵ Taxa de incidência (global) - trabalhadores que frequentaram formação / trabalhador médio x 100

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

⁴⁷ Taxa de incidência formação externa (FE) - trabalhadores que frequentaram FE./ trabalhador médio x 100

⁴⁸ Taxa de incidência em autoformação (AF) - trabalhadores que frequentaram AF/ trabalhador médio x 100

⁴⁹ Taxa de tempo despendido (global) - total de horas de formação/PMA em horas x 100

⁵⁰ Taxa de tempo despendido (formação interna) - (nº de horas de FI./PMA em horas x 100)

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

⁵² Taxa de tempo despendido (autoformação) - (nº de horas de AF./PMA em horas x 100)

Verifica-se um aumento generalizado no valor dos indicadores, com exceção dos correspondentes à formação externa que registam um decréscimo e do número de trabalhadores abrangidos que não sofreu qualquer alteração.

Os gráficos seguintes representam a evolução da taxa de tempo despendido em formação e a taxa de incidência da formação desde 2013.

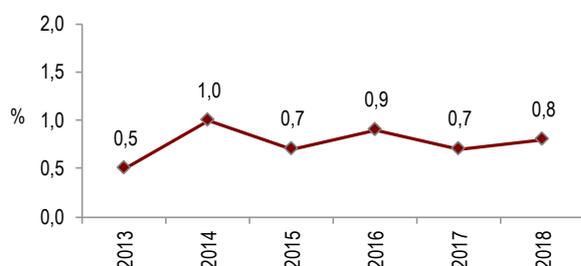


Gráfico 5.6 – Evolução da taxa tempo despendido

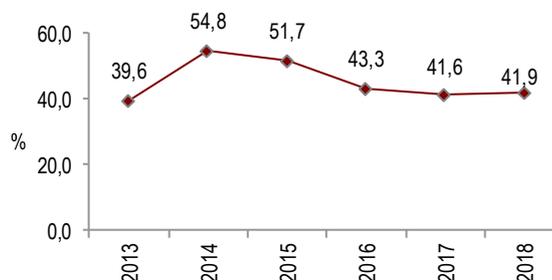


Gráfico 5.7 – Evolução da taxa de incidência

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

Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira

Cargo/carreira	Taxa de tempo despendido		Trabalhadores que frequentaram ações de formação							
			Nº de pessoas que frequentaram		Taxa de incidência		Nº de participações		Média de ações por pessoa ⁴⁵	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Dirigente	0,3	2,5	4	3	46,1	35,3	8	4	2,0	1,3
Investigação Científica	1,8	1,9	109	111	77,6	79,7	355	362	3,3	3,3
Técnico Superior	0,2	0,4	44	48	41,4	44,5	107	114	2,4	2,4
Informática		0,01		1		7,1		1		1,0
Docente										
Enfermagem		0,2		1		33,3		1		1,0
Assistente Técnico	0,2	0,2	22	14	17,1	11,0	26	19	1,2	1,4
Assistente Operacional	0,04	0,1	4	5	12,0	15,6	5	7	1,3	1,4
Total	0,7	0,8	183	183	41,6	41,9	501	508	2,7	2,8

No quadro seguinte, encontram-se discriminadas, conforme Classificação Nacional de Áreas de Formação⁵³, as áreas da formação frequentada pelos trabalhadores do LNEC em 2018.

⁵³ Portaria n.º 256/2005, de 16 de março

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

Distribuição da Formação por Áreas						
Áreas de Formação	Nº de Ações			Nº de horas		
	FE	FI	Total	FE	FI	Total
Arquitetura e Construção	23		23	470:00		470:00
Ciências Físicas	2		2	16:00		16:00
Engenharia e Técnicas Afins	126	7	133	3420:30	172:30	3593:00
Ciências Empresariais	10		10	938:00		938:00
Ciências Sociais	4		4	45:00		45:00
Humanidades	1		1	7:00		7:00
Informática	4		4	90:00		90:00
Matemática e Estatística	1		1	12:00		12:00
Proteção do Ambiente	34		34	863:00		863:00
Saúde	1		1	12:00		12:00
Serviços de Segurança	3	1	4	77:00	48:00	125:00
Total	209	8	217	5950:30	220:30	6171:00

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

Quadro 5.7 – Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	1 885,52 €
Despesa com ações externas	53 659,80 €
Total	55 545,32 €

Em 2018, as despesas distribuem-se conforme apresentado no gráfico seguinte:

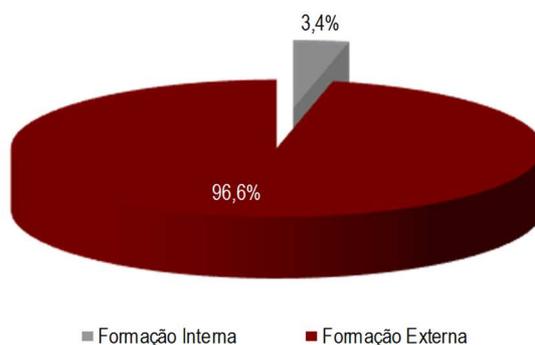


Gráfico 5.8 – Distribuição dos custos com formação interna e externa

Alguns indicadores de formação por serviços do LNEC.

Setor	Nº de horas de formação	Taxa tempo despendido (%)	Nº de participações	Taxa de participação (%)	Nº de participantes	Taxa de incidência (%)	Participações/participantes
DIR	112:00	0,3	14	68,6	4	17,8	3,5
DBB	741:00	1,1	40	115,1	17	48,9	2,4
DED	642:30	0,7	75	147,6	26	51,2	2,9
DE	497:30	0,8	46	126,0	23	63,0	2,0
DG	240:00	0,4	9	23,4	7	18,2	1,3
DHA	1988:30	2,0	154	270,2	38	66,7	4,1
DM	339:00	0,4	57	110,7	33	64,1	1,7
DT	535:30	1,5	72	342,9	16	76,2	4,5
CIC	156:00	0,2	28	60,1	9	19,3	3,1
DSFP	851:00	2,1	7	29,9	6	25,6	1,2
DSRHL	68:00	0,1	6	10,7	4	7,1	1,5
Total	6171:00	0,8	508	116,4	183	41,9	2,8

6 | Relações profissionais

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2018, com 86 trabalhadores sindicalizados o que corresponde a 19,7% do total dos trabalhadores.

Quadro 6.1 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	86

Nota:

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

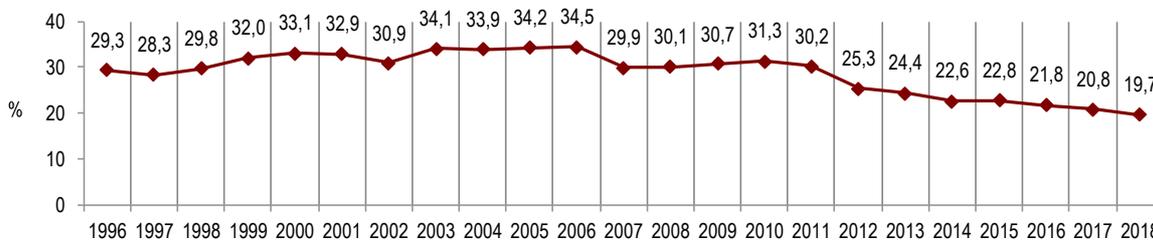


Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento

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 2018, não se registaram ausências por motivo de atividade sindical (Gráfico 6.2). Registaram-se 154 horas de ausência por motivo de greve, o que corresponde a 0,5% do total das ausências registadas neste ano.

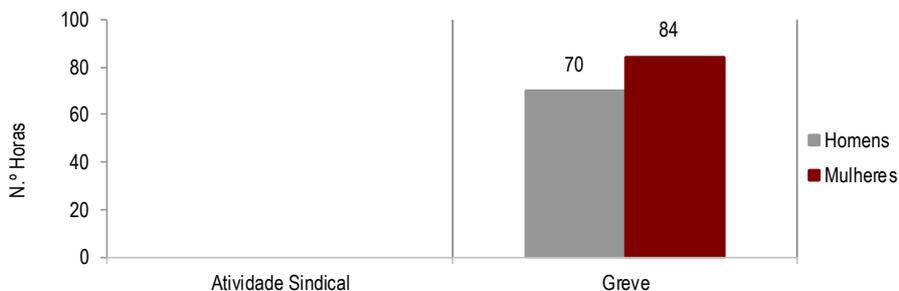


Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve

As horas não trabalhadas por motivo de greve abrangem 20 trabalhadores distribuídos, por carreira e área de atividade, conforme gráfico seguinte.

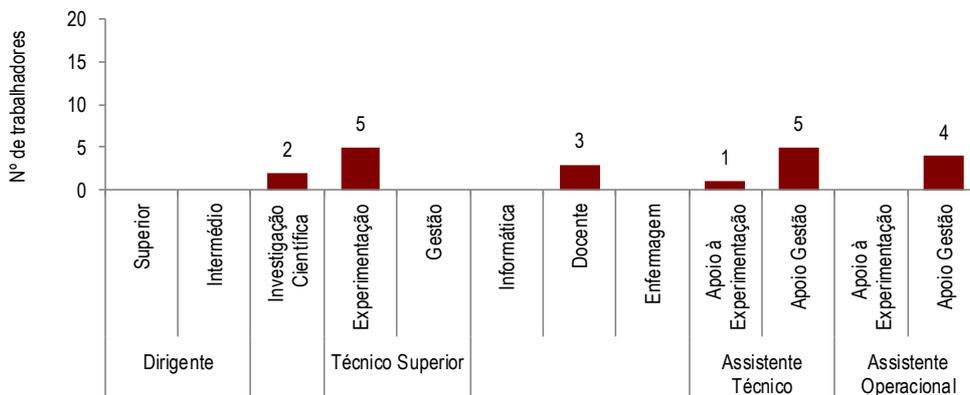


Gráfico 6.3 – Distribuição dos trabalhadores com ausências por motivo de greve

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

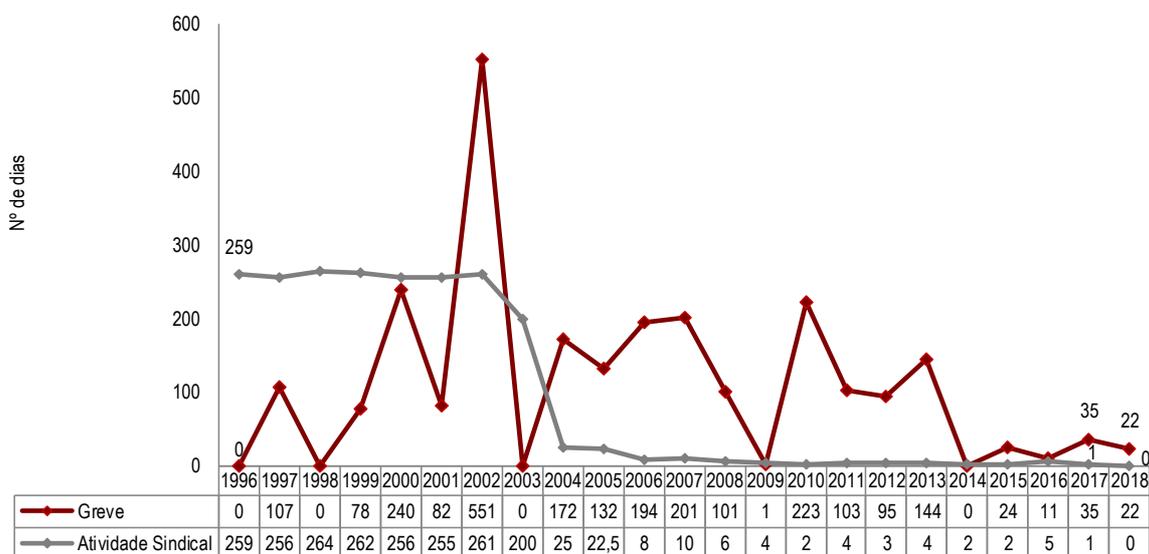


Gráfico 6.4 – Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996

Em 2018, não se verificam registos no quadro correspondente à disciplina.

Quadro 6.2 – Disciplina

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

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 2018, encontravam-se no LNEC um total de 106 bolseiros, mais um do que no ano anterior, correspondendo a um aumento de 0,95%.

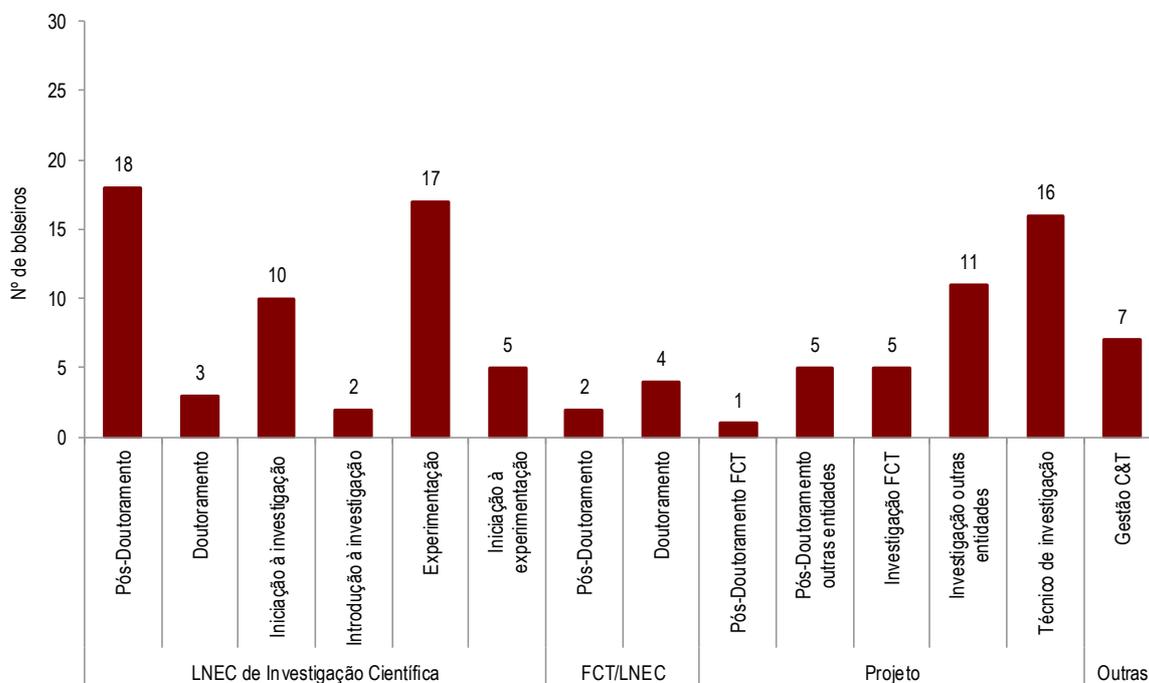


Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2018

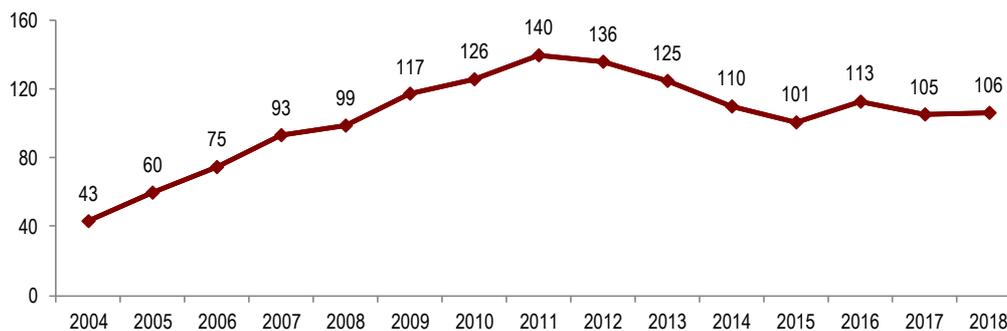


Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros no LNEC (2004-2018)

7.1 Distribuição dos bolseiros pelos serviços do LNEC

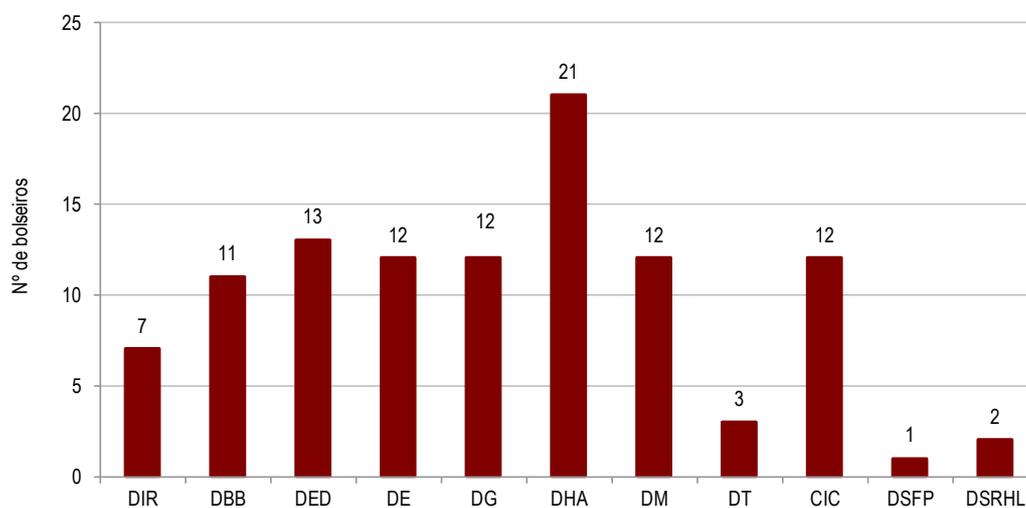


Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolseiros pelos serviços

Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2018)

Serviço	Pós-Doutoramento				Doutoramento		Iniciação à investigação científica	Introdução à investigação	Experimentação	Iniciação à experimentação	Projeto Investigação		Projeto Técnico Investigaçã Outras Entidades	Gestão C&T	Total
	LNEC	FCT/LNEC	FCT	Outras Entidades	LNEC	FCT/LNEC					FCT	Outras Entidades			
DIR							3							4	7
DBB	2					1	2		1			1	4		11
DED	1				2			2	1	1		3	3		13
DE	2			1			1		2		1	2	3		12
DG	5					1			3		1		2		12
DHA	4	1		4		1	3		4		1	2	1		21
DM	2		1		1				3	1	2	1	1		12
DT		1				1						1			3
CIC	2						1		3	3		1	2		12
DSFP														1	1
DSRHL														2	2
Total	18	2	1	5	3	4	10	2	17	5	5	11	16	7	106

7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género

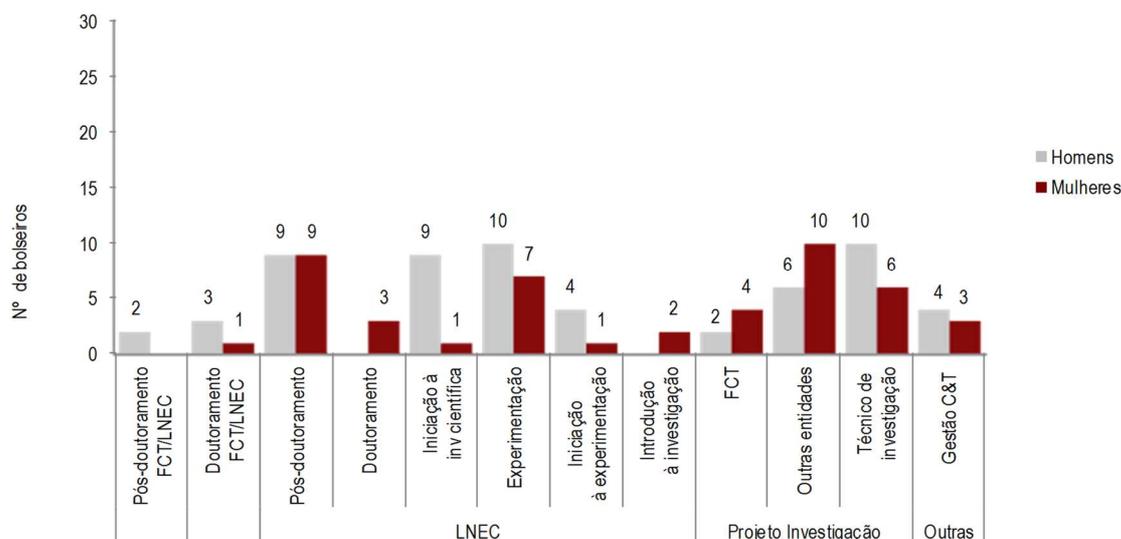


Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolseiros, por tipo de bolsa e por género

	2014	2015	2016	2017	2018
Taxa de feminização	40%	43,6%	41,6%	42,9%	44,3%

Quadro 7.2 – Evolução do número de bolseiros de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2004-2018)

Tipo de Bolsa	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Pós-doutoramento	1	3	1	1	-	3+1*	6+1*	8+2*	10+3+1**	9+6*	10+5*	13+5*	18+4*	15+3*	18+2*	
Cientista convidado	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1***	1***	-	-	-	-	
Doutoramento	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*	6+5*	3+4*	
Iniciação investigação científica	16	21	23	29	27	27	24	24	19	15	13	9	10	8	10	
Introdução investigação científica	-	-	2	2	2	1	-	2	2	-	-	-	-	-	2	
Experimentação	1	1	4	5	15	18	22	24	22	21	20	18	19	19	17	
Iniciação experimentação	12	17	20	23	17	20	21	21	19	19	16	8	9	6	5	
Projeto FCT	pós-doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	
	investigação	-	-	6	11	15	19	26	25	26	16	8	2	-	5	5
	técnico investigação	-	-	6	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Projeto Outras Entidades	pós-doutoramento	-	-	-	-	-	1	-	-	1	3	5	6	6	5	
	investigação	-	-	-	-	-	8	6	6	7	11	7	10	12	11	11
Entidades	iniciação científica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
	técnico investigação	-	-	-	-	-	-	-	2	4	5	7	13	17	15	16
Mobilidade entre instituições I&D	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	
Gestão de C&T	-	-	-	4	2	1	1	1	1	2	2	3	4	5	7	
Total	43	60	75	93	99	117	126	140	136	125	110	101	113	105	106	

* 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

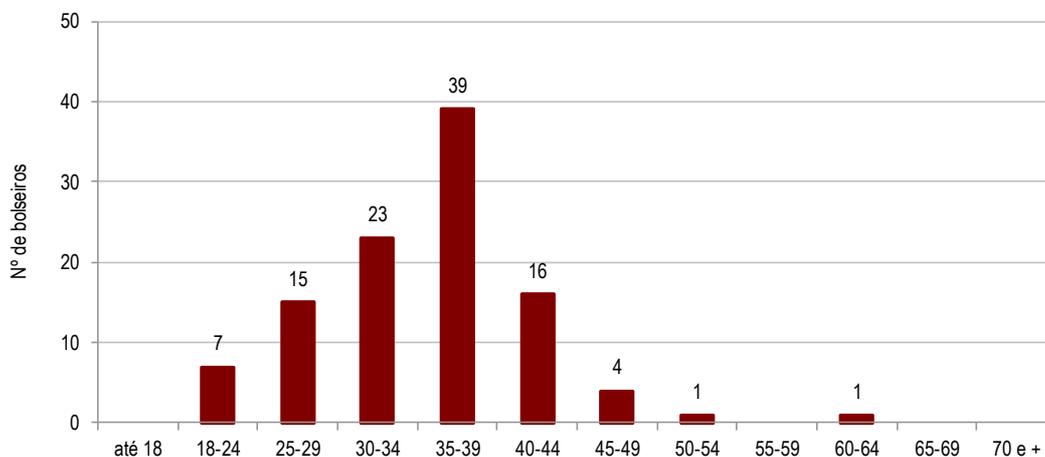


Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros

Idade Média 34,7 anos (34,9 anos em 2017)	Mediana 35	Moda 35	Desvio Padrão 6,5
---	---------------	------------	----------------------

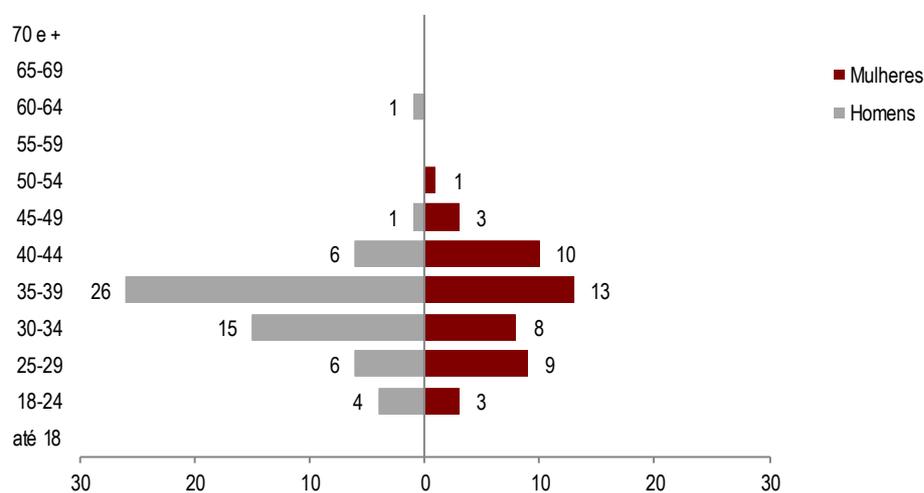


Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros por estrutura etária e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	34,2 anos (34,1 em 2017)	35	35	6.0
Mulheres	35,2 anos (34,1 em 2017)	36	33/36	7.0

7.4 Bolseiros estrangeiros

Encontravam-se no LNEC, em 31 de dezembro de 2018, 5 bolseiros com nacionalidade estrangeira.

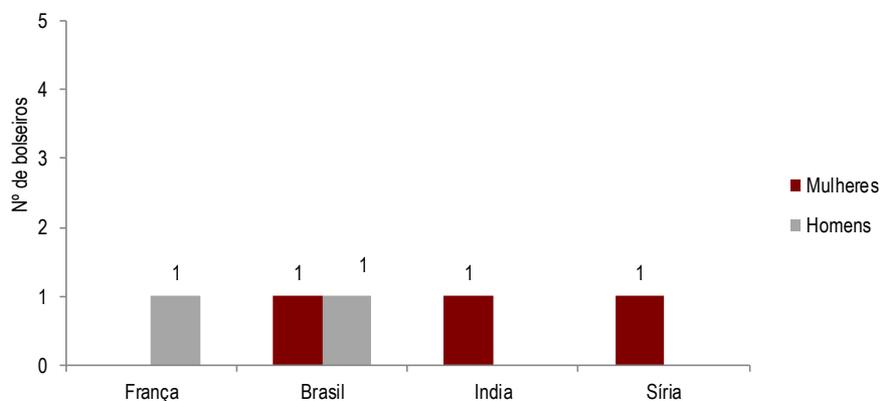


Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade

Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros estrangeiros (2004-2018)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bolseiros Estrangeiros	4	5	6	5	3	6	9	7	6	1	2	1	2	2	5

7.5 Habilitações literárias

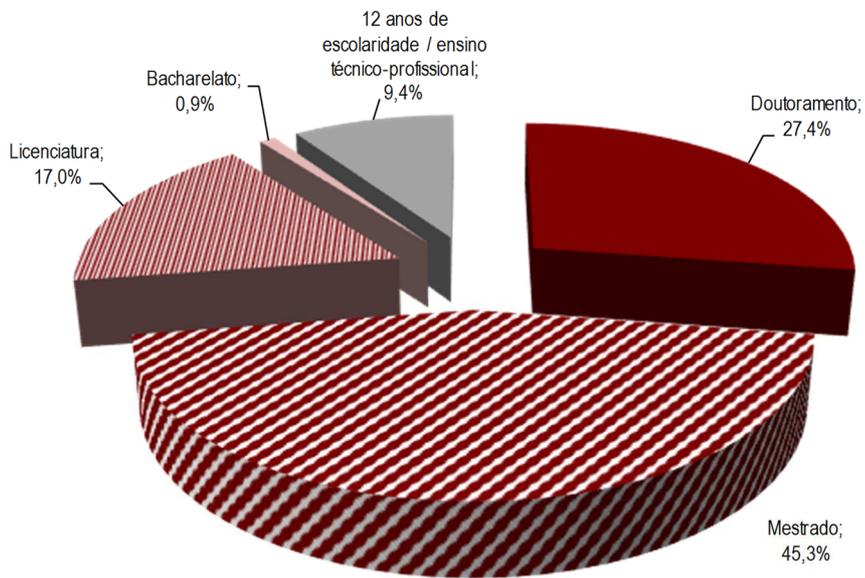


Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolseiros por habilitação

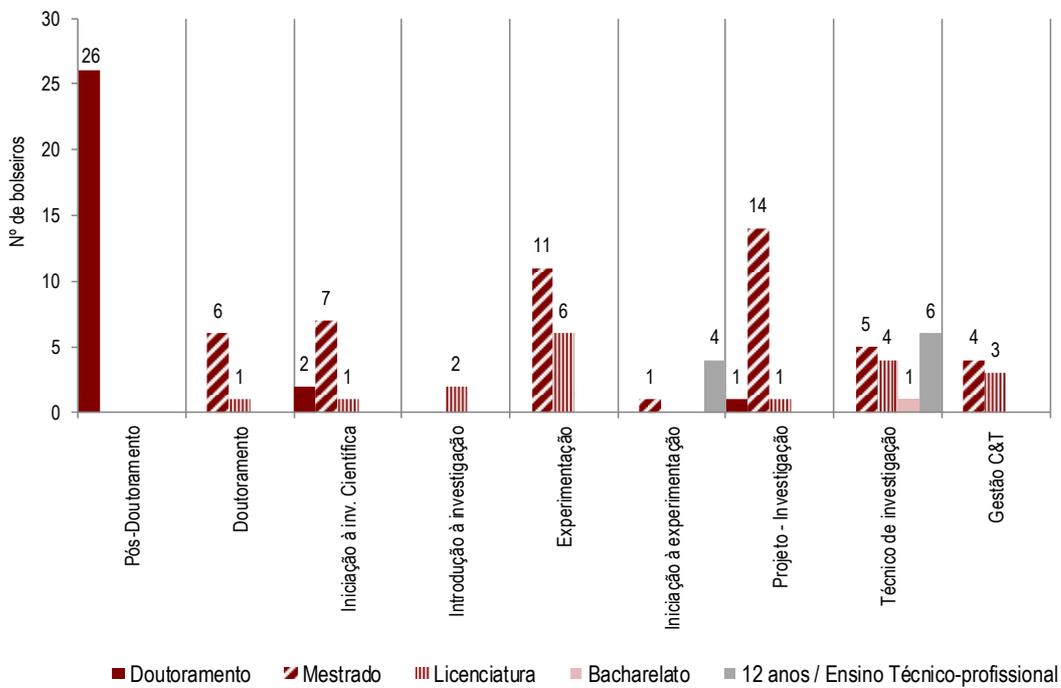


Gráfico 7.9 – Distribuição dos bolseiros por habilitação e por tipo de bolsa

7.6 Formação formal

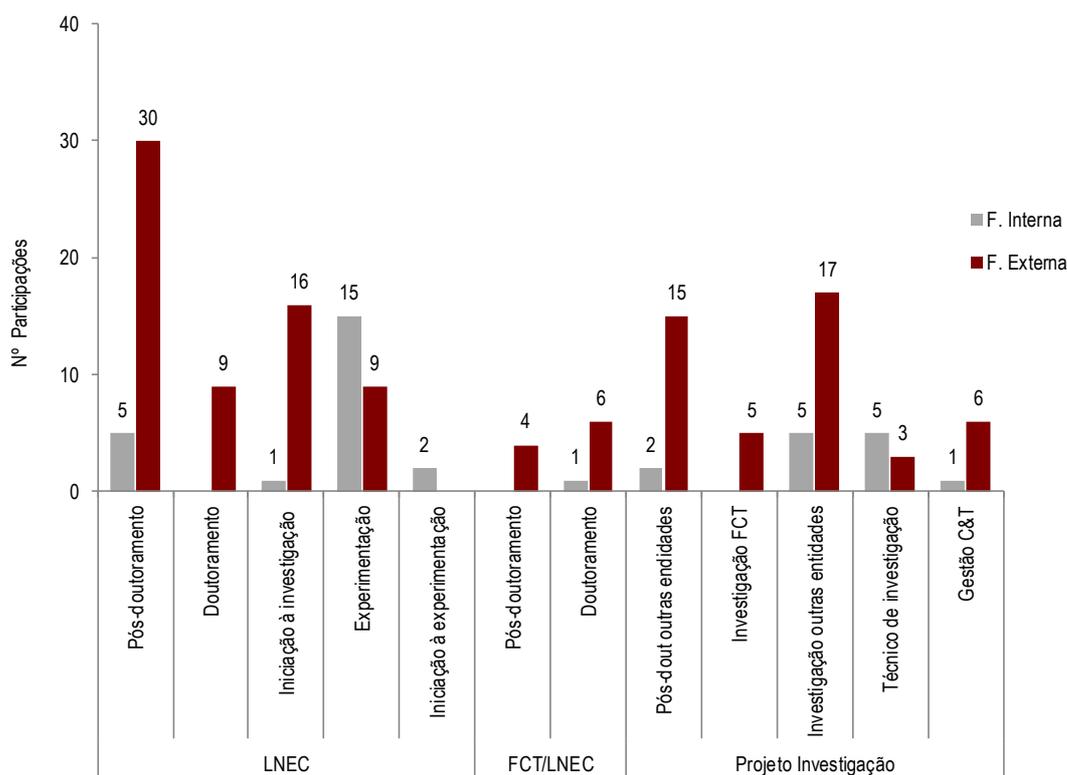


Gráfico 7.10 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

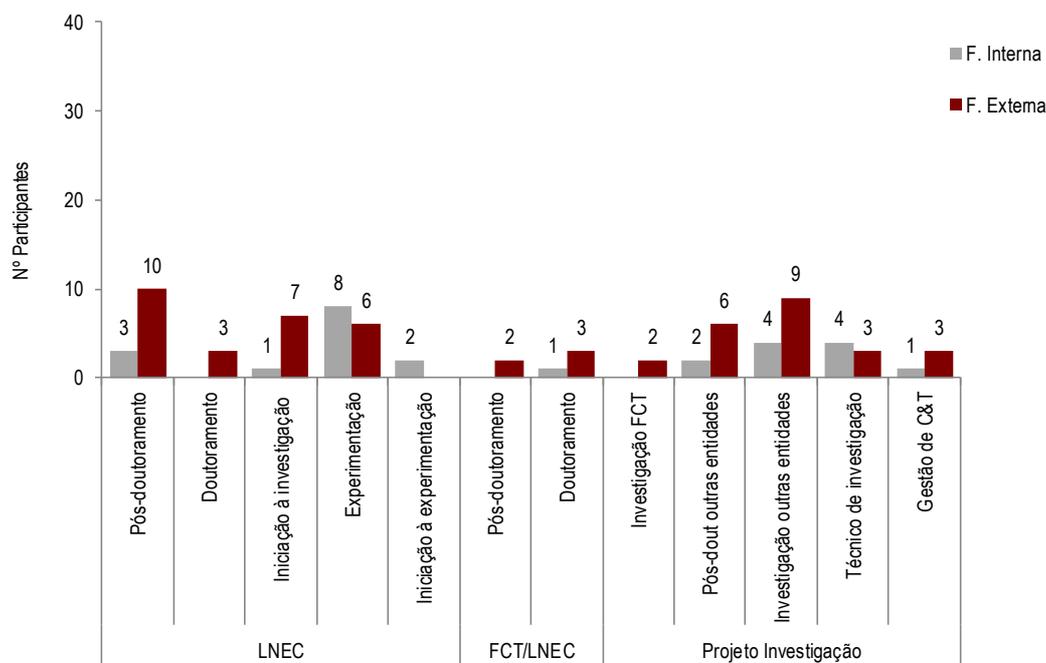


Gráfico 7.11 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

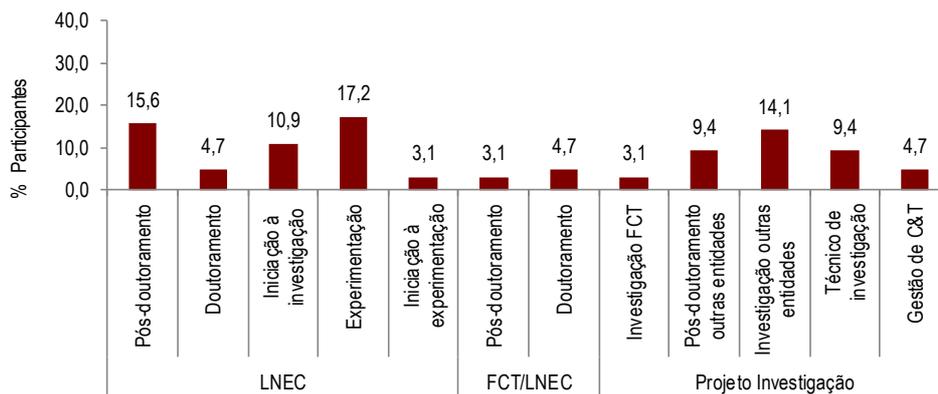


Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa

Foram despendidas 1629:30 horas em formação formal com bolseiros, 117:30 horas em ações internas e 1512:00 horas em ações externas (respetivamente, 7,2 % e 92,8% do total da formação realizada).

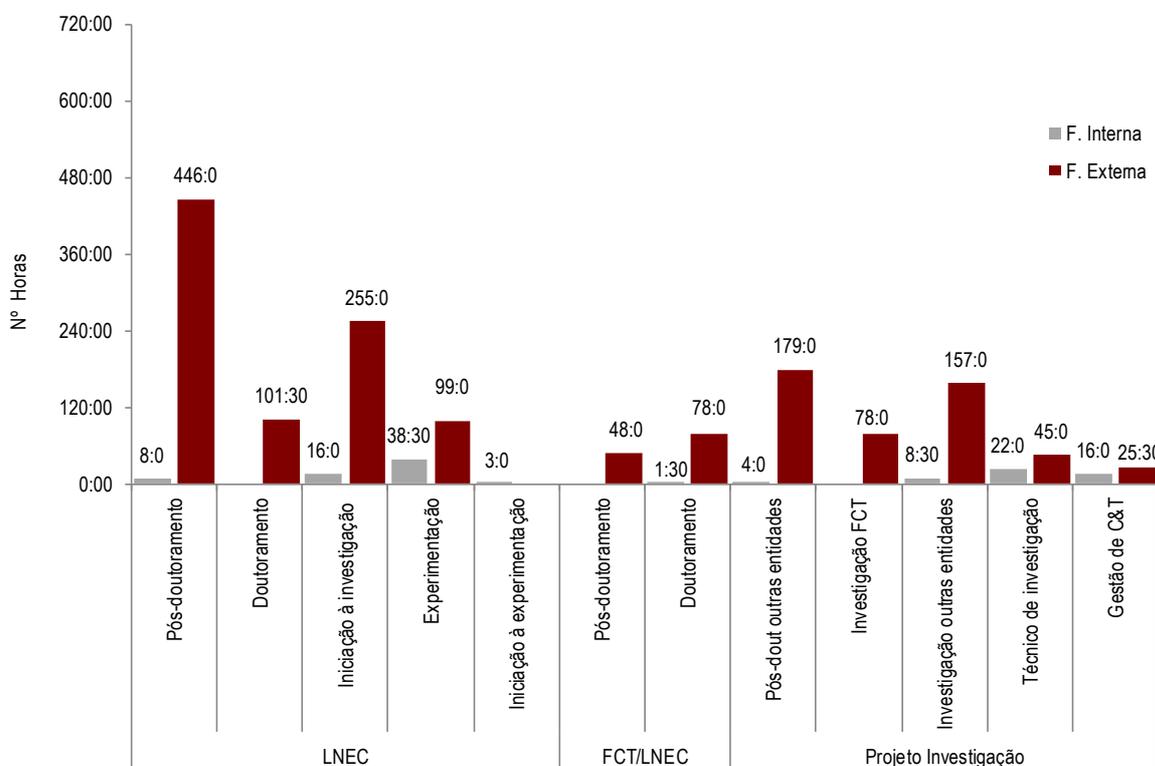


Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa

Indicadores
Número de bolseiros que frequentaram formação – 64 (65 em 2017)
Total de horas de formação – 1.629:30 (1.521:00 em 2017)
Taxa de tempo despendido ⁵⁴ – 0,9% (0,8% em 2017)
Média de ações/bolseiro/a ⁵⁵ – 2,5 (2,0 em 2017)
Número de participações – 157 (130 em 2017)

⁵⁴ Taxa de tempo despendido - total de horas de formação / PMA em horas X 100.

⁵⁵ Média de ações/bolseiro - número de participações / número de bolseiros que frequentaram.

8 | Análise Prospetiva

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

Foram identificados cenários de evolução até 2023, cuja análise e interpretação facilitam a reflexão sobre as tendências que se têm vindo a verificar e as opções de gestão estratégica que possam vir a ser preparadas, relativamente a:

	1996	2015	2018
- diminuição do número de trabalhadores	936	451	436
- aumento da idade média	42 anos	51,7 anos	54,2 anos
- aumento da antiguidade média	18,3 anos	27,1 anos	29,3 anos

Neste estudo, apresentam-se cenários decorrentes da saída dos trabalhadores por motivo de aposentação sem penalizações, ou por limite de idade, não sendo considerados outros tipos de saídas⁵⁶, nem as possíveis admissões de novos trabalhadores, ou o regresso de trabalhadores que não se encontram em funções no LNEC (31 em dezembro de 2018)⁵⁷.

Para tal, considerou-se a legislação em vigor na data da elaboração deste Balanço Social (março de 2019), nomeadamente em relação à idade e tempo de serviço, conforme quadro a seguir apresentado, e considerou-se 70 anos o limite de idade para o exercício de funções:

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

Tempo de Serviço ⁵⁸	Idade	Observações
≥ 40 anos	66 anos e 5 meses	
48 anos	60 anos	Aposentação carreira longa
46 anos	60 anos	Aposentação carreira longa (inscrição na CGA/SS com idade ≤ 16 anos)

⁵⁶ Aposentação com penalização, falecimento, despedimento, mobilidade para outros organismos, licença sem vencimento, etc.

⁵⁷ Exercício de funções noutros organismos, doença por período superior a 6 meses, licença sem vencimento.

⁵⁸ *Tempo de Serviço* – Anos de serviço prestados na Administração Pública (AP), contados ininterruptamente. Acrescidos os anos com descontos para a Segurança Social, antes do ingresso na AP, aos trabalhadores que dele fizeram prova e estão registados no respetivo processo individual.

Evolução do número de trabalhadores considerando futuras aposentações

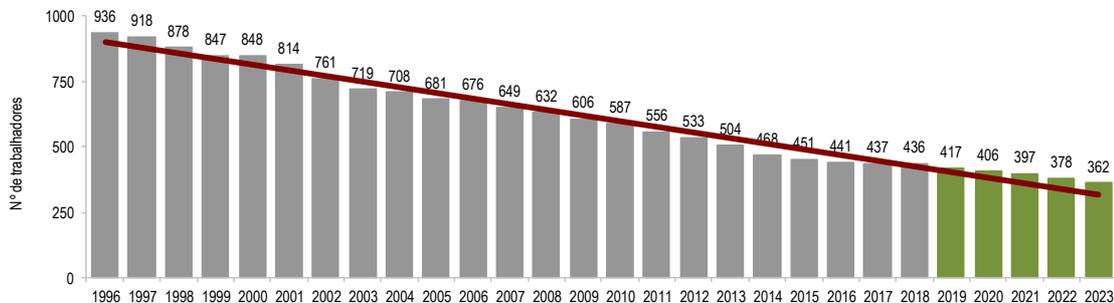


Gráfico 8.1 – Evolução do número dos trabalhadores (1996-2018) e previsão (2019-2023)

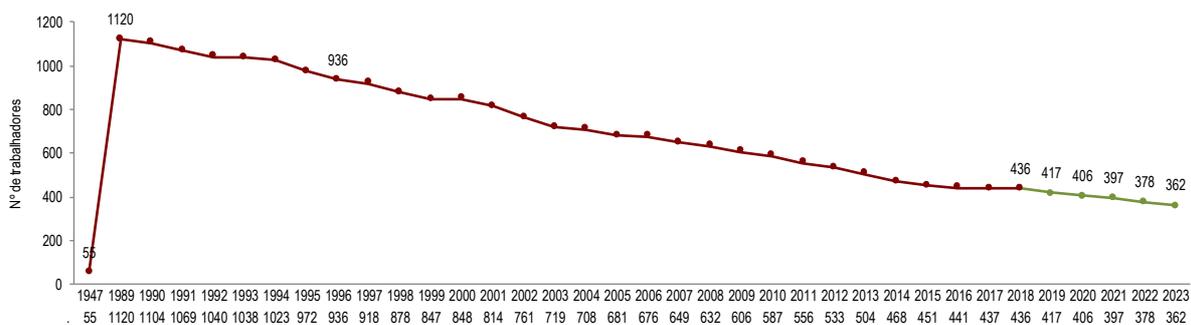


Gráfico 8.2 – Evolução do número dos trabalhadores (1947-2018) e previsão (2019-2023)

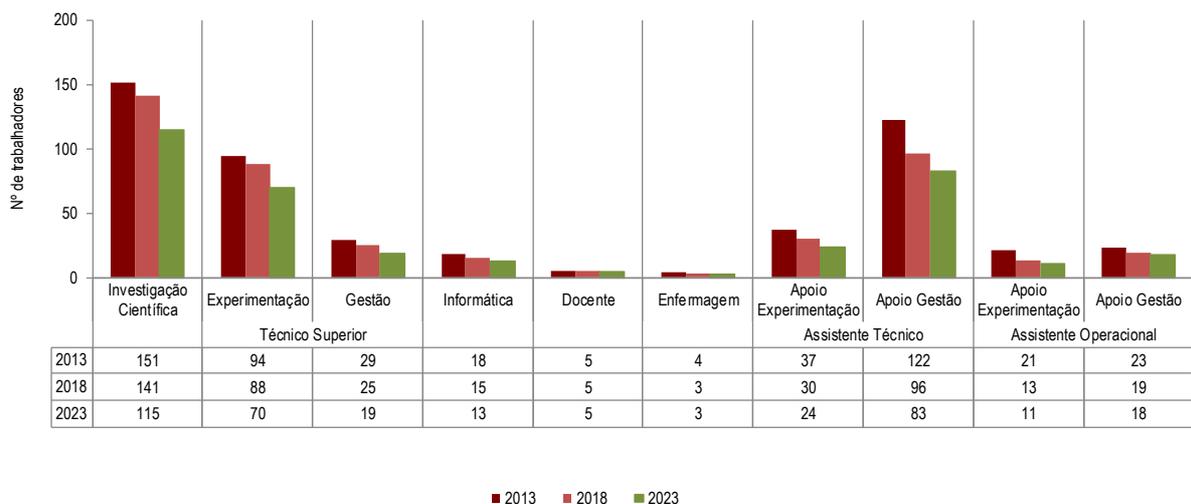


Gráfico 8.3 – Distribuição e previsão da evolução dos trabalhadores por carreira e área de atividade⁵⁹

⁵⁹ - Investigadores, técnicos superiores e especialista de informática dirigentes, incluídos na carreira de origem

Quadro 8.2 – Redução do número de trabalhadores, considerando futuras aposentações, por carreira⁶⁰

Cargo/carreira	Número de trabalhadores							2018/2023	
	2013	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%
Dirigente Superior (carreira docente universitária)		1	1	1	1	1	1	0	0,0
Investigação Científica	151	141	135	130	127	122	115	-26	-18,4
Técnico Superior	Experimentação	94	88	82	81	79	74	-18	-20,5
	Gestão	29	25	24	22	22	21	-6	-24,0
Informática	18	15	14	13	13	13	13	-2	-13,3
Enfermagem	4	3	3	3	3	3	3	0	0,0
Docente	5	5	5	5	5	5	5	0	0,0
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	37	30	30	30	28	24	-6	-20,0
	Apoio Gestão	122	96	92	90	88	86	-13	-13,5
Assistente Operacional	Apoio Experimentação	21	13	12	12	12	11	-2	-15,4
	Apoio Gestão	23	19	19	19	19	18	-1	-5,3
Total	504	436	417	406	397	378	362	-74	-17,0

Carreira de Investigação Científica

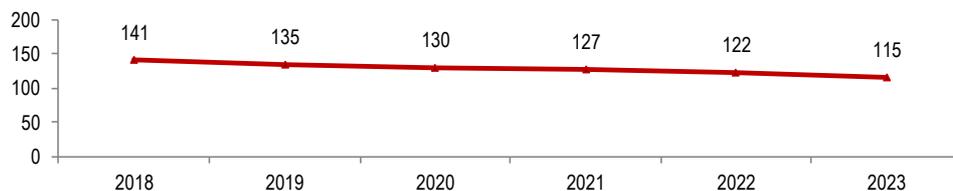


Gráfico 8.4 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de investigação científica

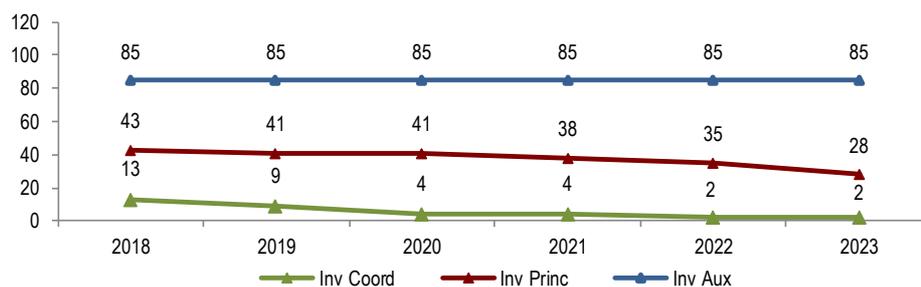


Gráfico 8.5 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de investigação científica, por categoria

Em 2023 esta carreira apresenta uma redução de 26 trabalhadores por aposentação (18,4% dos atuais).

A categoria de investigador coordenador regista 2 trabalhadores.

A categoria de investigador principal regista 28 trabalhadores.

⁶⁰ - Investigadores, técnicos superiores e especialista de informática dirigentes, incluídos na carreira de origem

Carreira Técnica Superior

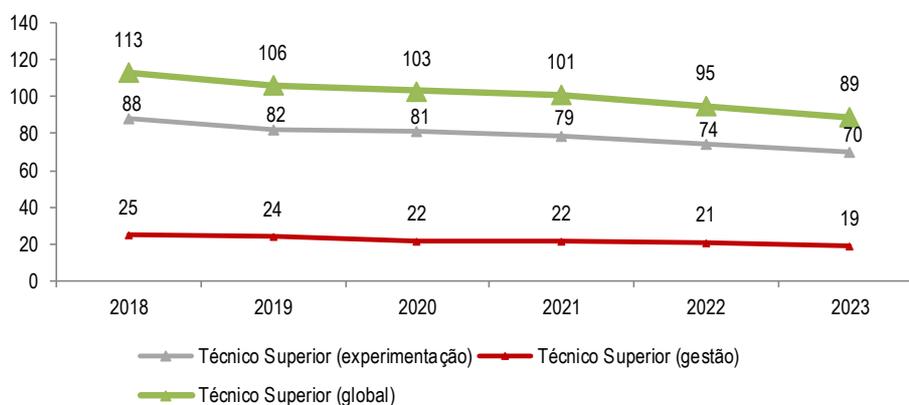


Gráfico 8.6 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira técnica superior

Em 2023 esta carreira apresenta uma redução de 24 trabalhadores por aposentação (21,2% dos atuais).

A área de atividade de experimentação regista 70 trabalhadores (menos 18 do que em 2018).

A área de atividade de gestão regista 19 trabalhadores (menos 6 do que em 2018).

Carreiras de Informática

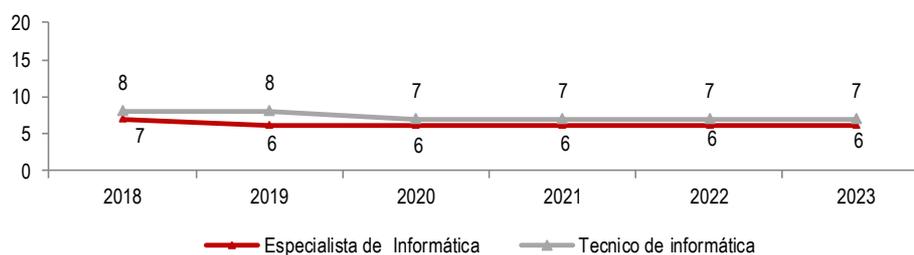


Gráfico 8.7 – Previsão da evolução dos trabalhadores das carreiras de informática

Em 2023 esta carreira apresenta uma redução de 2 trabalhadores por aposentação, 1 na carreira de especialista de informática e 1 na carreira de técnico de informática.

Carreira de Enfermagem

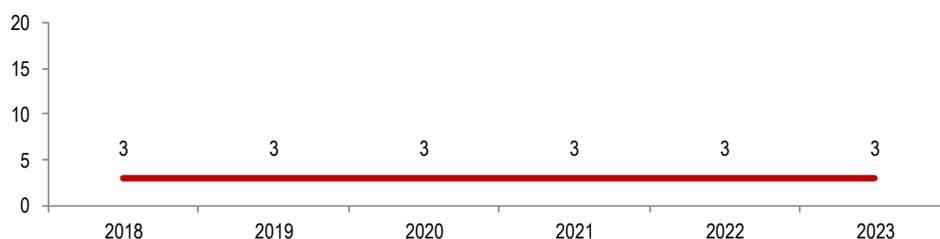


Gráfico 8.8 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira enfermagem

Carreira Docente

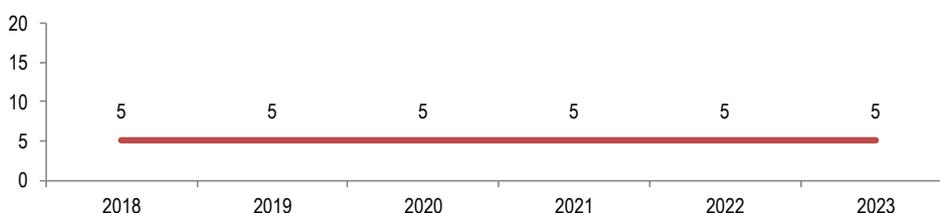


Gráfico 8.9 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira docente

Carreira de Assistente Técnico

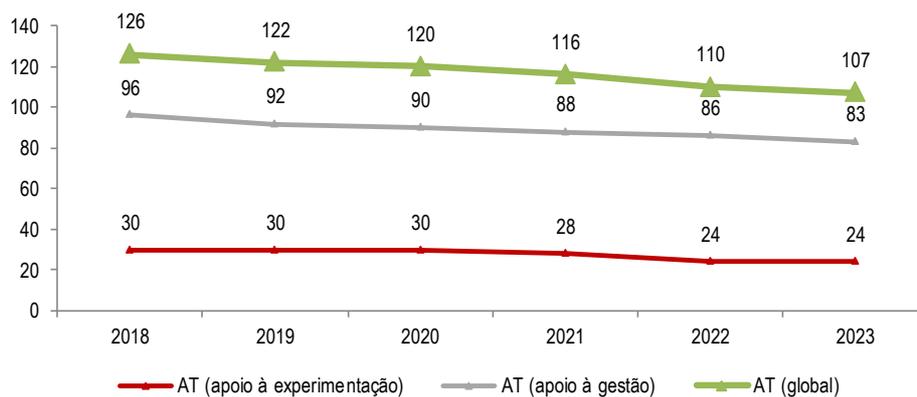


Gráfico 8.10 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de assistente técnico

Em 2023, esta carreira apresenta uma redução de 19 trabalhadores por aposentação (15,1%).

A área de atividade de apoio à experimentação regista 24 trabalhadores, menos 6 do que em 2018 (20,0%).

A área de atividade de apoio à gestão regista 83 trabalhadores, menos 13 do que em 2018 (13,5%).

Carreira de Assistente Operacional

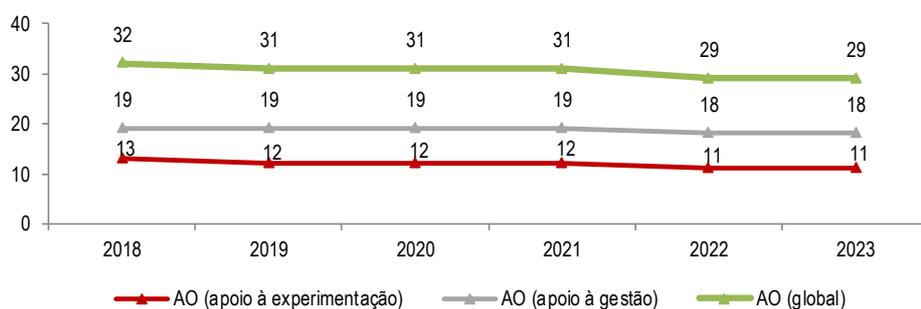


Gráfico 8.11 – Previsão da evolução dos trabalhadores da carreira de assistente operacional

Em 2023, esta carreira apresenta uma redução de 3 trabalhadores por aposentação (9,4%).

A área de atividade de apoio à experimentação regista 11 trabalhadores, menos 2 do que em 2018.

A área de atividade de apoio à gestão regista 18 trabalhadores, menos 1 do que em 2018

Atividade de C&T

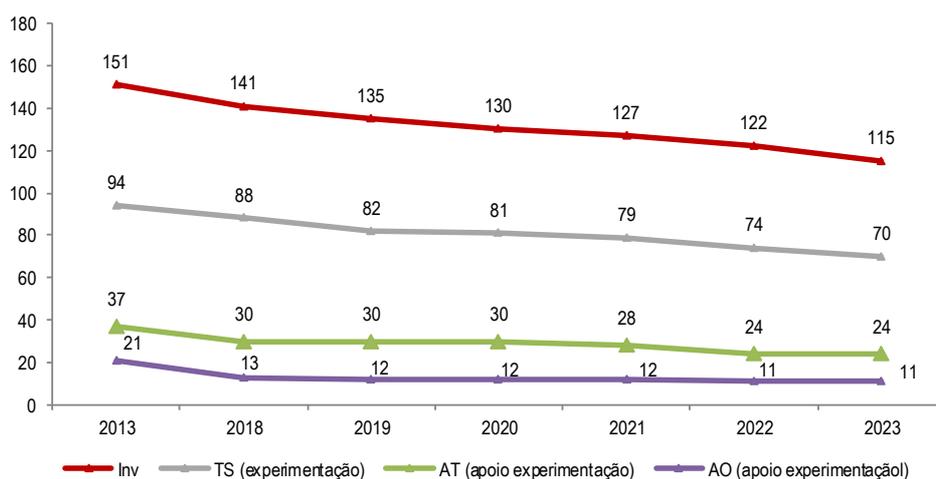


Gráfico 8.12 – Previsão da evolução dos trabalhadores de C&T considerando apenas futuras aposentações

Atividade de Gestão

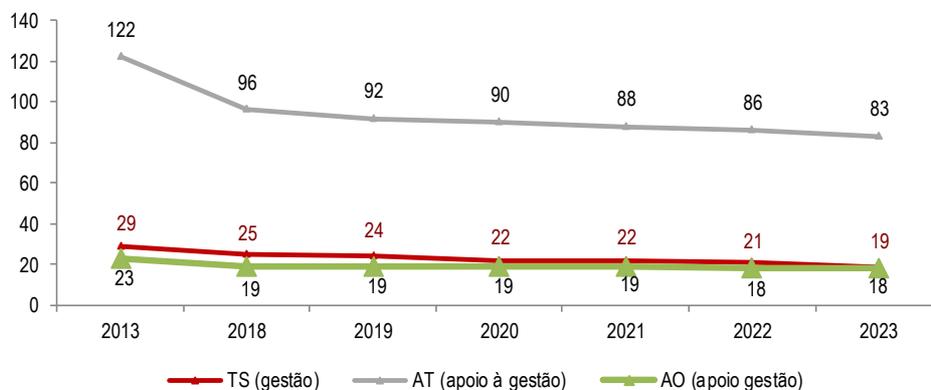


Gráfico 8.13 – Previsão da evolução dos trabalhadores de Gestão considerando apenas futuras aposentações

Da análise aos dados apresentados, salienta-se que:

- As carreiras de atividade de C&T (Gráfico 8.12), indispensáveis ao prosseguimento da atividade do LNEC e que determinam a sua especificidade, apresentam um decréscimo do número de trabalhadores, designadamente nas carreiras de investigação científica e técnica superior de experimentação; em particular nas categorias superiores bastante preocupante na categoria de investigador coordenador
- Na atividade de gestão, a carreira de assistente operacional é a que se mantém mais estável, registando-se um decréscimo nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico que também merece atenção. O impacto do decréscimo na carreira de assistente técnico é minimizado pela adoção de novos procedimentos na gestão e pelo recurso às novas tecnologias de informação.

Os quadros a seguir apresentados apresentam a análise anterior para os trabalhadores integrados em carreiras/atividade de C&T, por serviços do LNEC.

Quadro 8.3 – Departamento de Barragens de Betão

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2018/2023	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%
Inv Coordenador	2	2	2	2	0	0	-2	-100,0
Inv Principal	6	6	6	5	5	4	-2	-33,3
Inv Auxiliar	8	8	8	8	8	8		
Técnico Superior	9	9	9	9	8	8	-1	-11,1
Assistente Técnico	3	3	3	3	3	3		
Assistente Operacional	3	3	3	3	2	2	-1	-33,3
Total	31	31	31	30	26	25	-6	-19,4

Quadro 8.4 – Departamento de Edifícios

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2018/2023		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%	
Inv Coordenador									
Inv Principal	8	6	6	6	5	2	-6	-75,0	
Inv Auxiliar	16	16	16	16	16	16			
Técnico Superior	Experimentação	15	13	13	13	11	9	-6	-40,0
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	2	2	2	2	1	1	-1	-50,0
Assistente Operacional		3	3	3	3	3	3		
Total		44	40	40	40	36	31	-13	-29,5

Quadro 8.5 – Departamento de Estruturas

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2018/2023		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%	
Inv Coordenador	1	1	0	0	0	0	-1	-100,0	
Inv Principal	8	8	8	7	7	5	-3	-37,5	
Inv Auxiliar	8	8	8	8	8	8			
Técnico Superior	Experimentação	10	9	9	9	9	9	-1	-10,0
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	3	3	3	2	2	2	-1	-33,3
Assistente Operacional		1	1	1	1	1	1		
Total		31	30	29	27	27	25	-6	-19,4

Quadro 8.6 – Departamento de Geotecnia

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2018/2023		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%	
Inv Coordenador	1	1	1	1	1	1			
Inv Principal	5	5	5	5	4	4	-1	-20,0	
Inv Auxiliar	8	8	8	8	8	8			
Técnico Superior	Experimentação	14	13	13	12	11	10	-4	-28,6
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	3	3	3	3	2	2	-1	-33,3
Assistente Operacional		2	2	2	2	2	2		
Total		33	32	32	31	28	27	-6	-18,2

Quadro 8.7 – Departamento de Hidráulica e Ambiente

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2018/2023		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%	
Inv Coordenador	3	2	0	0	0	0	-3	-100,0	
Inv Principal	7	7	7	7	7	6	-1	-14,3	
Inv Auxiliar	22	22	22	22	22	22			
Técnico Superior	Experimentação	10	9	9	9	9	8	-2	-20,0
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	4	4	4	3	3	3	-1	-25,0
Assistente Operacional		1	1	1	1	1	1		
Total		47	45	43	42	42	40	-7	-14,9

Quadro 8.8 – Departamento de Materiais

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2018/2023	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%
Inv Coordenador	2	1	0	0	0	0	-2	-100,0
Inv Principal	5	5	5	4	3	3	-2	-40,0
Inv Auxiliar	12	12	12	12	12	12		
Técnico Superior	Experimentação	18	17	16	16	16	-2	-11,1
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	5	5	5	5	5		
Assistente Operacional		3	2	2	2	2	-1	-33,3
Total		45	42	40	39	38	-7	-15,6

Quadro 8.9 – Departamento de Transportes

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2018/2023	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%
Inv Coordenador	1	0	0	0	0	0	-1	-100,0
Inv Principal	2	2	2	2	2	2		
Inv Auxiliar	5	5	5	5	5	5		
Técnico Superior	Experimentação	6	6	6	5	5	-1	-16,7
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	4	4	4	4	3	-1	-25,0
Assistente Operacional								
Total		18	17	17	16	15	-3	-16,7

Quadro 8.10 – Centro de Instrumentação Científica

Cargo/carreira	Número de trabalhadores						2018/2023	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	nº	%
Inv Coordenador								
Inv Principal	1	1	1	1	1	1		
Inv Auxiliar	3	3	3	3	3	3		
Técnico Superior	Experimentação	6	6	6	6	5	-1	-16,7
Assistente Técnico	Apoio Experimentação	6	6	6	6	5	-1	-16,7
Assistente Operacional								
Total		16	16	16	16	14	-2	-12,5

Considerações finais

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

- i. A tendência para a estabilização do decréscimo do número de trabalhadores iniciada em 2016 (441, 437, 436, respetivamente, 2016, 2017 e 2018);
- ii. a continuação do aumento da idade média dos trabalhadores: 54,2, em 2018, e 53,4, em 2017 (6,2 anos superior à idade média estimada dos trabalhadores da Administração Pública - 48,0 anos⁶¹);
- iii. um decréscimo da taxa de absentismo face à registada no ano anterior (3,6% em 2018 e 4,9% em 2017);
- iv. o aumento do número de bolseiros (106 em 2018 e 105 em 2017).

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 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 da área de atividade de apoio a C&T e na carreira técnica superior de apoio à gestão.

A manutenção da situação de restrição na contratação de novos trabalhadores, 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 2019 prevê 498 postos de trabalho, mais 62 do que o número de trabalhadores em 31 de dezembro (436).

No entanto, como referido, ao longo de 2019, prevê-se a concretização do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), que poderá ter um impacto significativo, nomeadamente, na carreira de investigação científica e de técnico superior de experimentação e de gestão.

⁶¹ https://www.dgaep.gov.pt/upload//DEEP/BOEP18/DGAEP-DEEP_BOEP18_junho2018.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)															1	1							1	1	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									72	55	7	5											79	60	139
Técnico Superior									71	37													71	37	108
Informático									10	4													10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec										5													5		5
Enfermeiro										3													3		3
Assistente Técnico									45	81													45	81	126
Assistente Operacional									18	14													18	14	32
Total									216	199	7	5			5	4							228	208	436

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefas			
Avenças			
Total			

NOTAS:

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F
Dirigente Superior de 1º Grau a)																				1						1		1	
Dirigente Superior de 2º Grau a)																				1	1						1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)															1			1									1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)															1	2				1							2	2	4
Pessoal de Investigação Científica									2	1	4	3	5	8	26	29	14	9	22	9	6	1					79	60	139
Técnico Superior				1		1		1		6	7	12	6	16	12	13	6	18	2	3	4						71	37	108
Informático												2	1		3	5		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									2		7	8	18	11	14	14	24	10	11	2	5						45	81	126
Assistente Operacional				1						2		3		6	1	3	7	3	6								18	14	32
Total				2		1		3	3	12	17	30	36	60	63	51	49	57	30	12	10				228	208	436		

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									1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)														1	1											1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													1	1			1				1	2				2	2	4
Pessoal de Investigação Científica	7	5			2	5	1		4	10	22	24	15	10	18	3	10	3	79	60							139	
Técnico Superior	3			1	1		2	3	5	7	21	14	12	3	12	7	15	2	71	37							108	
Informático											1	3	2	2	1	4		1		10	4						14	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário								2				2				1				5							5	
Enfermeiro											2		1							3							3	
Assistente Técnico							1	11	4	10	9	21	15	28	3	5	13	6	45	81							126	
Assistente Operacional				1				1	3	2	7	4	5	4	2	2		1	18	14							32	
Total	10	5	1	1	3	5	4	17	16	30	62	70	52	48	40	19	40	13	228	208							436	

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M
Dirigente Superior de 1º Grau a)																				1		1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)																				1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																1	1					1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																2	2					2	2	4
Pessoal de Investigação Científica																				79	60	79	60	139
Técnico Superior								3		21	3	19	4	4	2	20	24	4	4			71	37	108
Informático									4	1	2	1			4	2						10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															1	1		3				5		5
Enfermeiro															1	2						3		3
Assistente Técnico			6		6		8	8	2	14	23	58				1						45	81	126
Assistente Operacional			3	5	5	1	3	3	1		6	5										18	14	32
Total			9	5	11	1	14	11	28	18	50	68	4	4	27	33	4	7	81	61	228	208	436	

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									
Técnico Superior									
Informático									
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									
Enfermeiro									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
Total									
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 2º Grau a)																												
Pessoal de Investigação Científica														1	1					1						3	3	
Técnico Superior														1	1	2				2						3	3	6
Informático																												
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										1	1	
Enfermeiro																												
Assistente Técnico															1	2	1	1								4	1	5
Assistente Operacional																		1	1							1	1	2
Total														2	2	3	2	3	4	1						8	9	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)									1						1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																	
Pessoal de Investigação Científica	2	1			1										3	1	4
Técnico Superior	1				1									1	2	1	3
Informático																	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																	
Enfermeiro																	
Assistente Técnico													2	1	2	1	3
Assistente Operacional													1	1	1	1	2
Total	3	1			2				1				3	3	9	4	13

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 - Incluídas, 6 regressos de ausência por doença superior a 6 meses.

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

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

NOTAS:

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

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

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidad e (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedi- mento por inadaptaçã o		Despedi- mento colectivo		Despedi- mento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F						
Dirigente Superior de 1º Grau a)																																				
Dirigente Superior de 2º Grau a)																																				
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																																				
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																																				
Pessoal de Investigação Científica			1				2																						2	3	2	5				
Técnico Superior																													1		1	1	2			
Informático																																				
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																																				
Enfermeiro																																				
Assistente Técnico																													1		2	1	4	1	5	
Assistente Operacional																														1		2		2		
Total			1				4																							2		3	4	10	4	14

NOTAS:

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
Outras - Incluídas, 7 saídas transitórias (com hipótese de regresso) na carreira de investigação, 1 licença sem remuneração e 1 ausência superior a 6 meses; na carreira de técnico superior 1 ausência superior a 6 meses; na carreira de assistente técnico, 1 contrato de trabalho por tempo indeterminado em período experimental noutro organismo e 2 ausências superiores a 6 meses e na carreira de assistente operacional 1 ausência superior a 6 meses.

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	TOTAL
Dirigente Superior de 1º Grau a)						
Dirigente Superior de 2º Grau a)						
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)						
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)						
Pessoal de Investigação Científica					4	4
Técnico Superior						
Informático						
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						
Enfermeiro						
Assistente Técnico						
Assistente Operacional				3		3
Total				3	4	7

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)			1								1		1
Dirigente Superior de 2º Grau													
Dirigente Intermédio de 1º Grau b)			1	1							1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau b)			1	2							1	2	3
Pessoal de Investigação Científica	1		41	31							42	31	73
Técnico Superior			57	31					1		58	31	89
Informático			10	4							10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				1								1	1
Enfermeiro				3								3	3
Assistente Técnico			43	79							43	79	122
Assistente Operacional			18	13							18	13	31
Total	1		172	165					1		174	165	339

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		Destasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													1		1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													2	2	2	2	4
Pessoal de Investigação Científica			54	46									25	14	79	60	139
Técnico Superior			68	29			2	7					1	1	71	37	108
Informático			10	4											10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				5												5	5
Enfermeiro								3								3	3
Assistente Técnico			45	67				11						3	45	81	126
Assistente Operacional			17	9				5					1		18	14	32
Total			194	160			2	26					32	22	228	208	436

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 ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)			
	30 horas		32,5 horas		35 horas		M	F	M	F	M	F	M	F		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau a)					1									1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)					1	1								1	1	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					79	60								79	60	139
Técnico Superior			2	6	69	31								71	37	108
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		4	45	75								45	81	126
Assistente Operacional				1	18	13								18	14	32
Total		2	2	11	226	195								228	208	436

NOTAS:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													
Dirigente Superior de 2º Grau a)													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)													
Pessoal de Investigação Científica	40:00	30:00		6:00							40:00	36:00	76:00
Técnico Superior	1161:00	6:00	21:00				22:30		14:00		1218:30	6:00	1224:30
Informático	38:40										38:40		38:40
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico	560:25	181:00	35:00	1:00	11:30		497:00				1103:55	182:00	1285:55
Assistente Operacional	991:00		44:15		5:00		295:00				1335:15		1335:15
Total	2791:05	217:00	100:15	7:00	16:30		814:30		14:00		3736:20	224:00	3960:20

NOTAS:

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

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

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

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

NOTAS:

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade e		Faleciment o de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistênci a a familiares		Trabalhad or- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de venciment o		Cumpriment o de pena disciplinar		Greve		Injustificada s		Outros		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente Superior de 1º Grau a)															0,5													
Dirigente Superior de 2º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)							58				10				3,0										1	1,0	71,0	72,0	
Investigação Científica			37	44	18	10	266	137		21	53				44,5	32,0					1	1			21	47	387,5	345,0	732,5
Técnico Superior					22	20	228	268		58	12	32	7		41,0	24,0					4	1			14	61	328,0	464,0	792,0
Informático					5	1	7	66		2	4				1,0	9,0									6	15,0	86,0	101,0	
Educ. Infância						2		112				8									5				8		135,0	135,0	
Enfermeiro								18				5													1		24,0	24,0	
Assistente Técnico					19	10	544	641		28	8	143		66	12,0	23,0					3	3		3	5	62	591,0	979,0	1.570,0
Assistente Operacional			20		17	10	240	333	40	35		9			13,0	4,0					2	2			1	21	333,0	414,0	747,0
Total			57	44	81	53	1.285	1.633	40	142	22	264	7	66	112,0	95,0				10	12		3	42	206	1.656,0	2.518,0	4.174,0	

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 (2), faltas por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (218) e motivos não imputáveis (28).

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
08-02-2018	Adm.Pública-Sectorial		Estabilidade no vínculo contratual
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	7:00	
Total	2	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
13-03-2018	Adm.Pública-Sectorial		Reforma
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	3	7:00	
Total	3	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
22-03-2018 a 23-03-2018	Adm.Pública-Sectorial		Outras reivindicações não especificadas
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0		
Total	0	0:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
04-05-2018	Adm.Pública-Sectorial		Estabilidade no vínculo contratual
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0		
Total	0	0:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
01-10-2018	Adm.Pública-Sectorial		Reforma
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	7:00	
Total	2	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
26-10-2018	Adm.Pública-Geral		Aumentos salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	15	7:00	
Total	15	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
15-11-2018	Adm.Pública-Geral		Aumentos salariais
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0		
Total	0	0:00	

* Período Normal de Trabalho

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

Remunerações e Encargos

Quadro I.17 – Estrutura remuneratória, por género

A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: dezembro

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

(Excluindo prestações de serviço)

Género / Escalão de remunerações	Nº de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	49	67	116
1001-1250 €	34	29	63
1251-1500 €	19	12	31
1501-1750 €	16	16	32
1751-2000€	12	9	21
2001-2250 €	5	5	10
2251-2500 €	5	2	7
2501-2750 €	2	2	4
2751-3000 €	3	2	5
3001-3250 €	17	21	38
3251-3500 €	14	16	30
3501-3750 €	8	6	14
3751-4000 €	8	6	14
4001-4250 €	2	4	6
4251-4500 €	11	2	13
4501-4750 €	12	4	16
4751-5000 €	2		2
5001-5250 €	4	2	6
5251-5500 €	1	3	4
5501-5750 €	3		3
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €	1		1
Total	228	208	436

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 (€)	609,32 €	607,54 €
Máxima (€)	6.015,89 €	5.494,29 €

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 (*)	12.707.822,84 €
Suplementos remuneratórios	352.615,47 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	515.183,82 €
Benefícios sociais	398.043,41 €
Outros encargos com pessoal (**)	4.902.267,59 €
Total	18.875.933,13 €

Nota:

(*) incluído subsídios de férias e natal (1.843.707,50 €).

(**) 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 (40.905,76 €); CGA, Segurança Social e ADSE(3.087.065,24 €); férias não gozadas e por vencer (30.572,04 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (54.030,52 €); acidentes em serviço (57.387,23 €); comunicações móveis (3.522,04 €); seguros de acidentes de trabalho (16.661,10 €); vestuário (2.635,22 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (1.535,52 €); custos com formação interna e externa (54.009,80 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (1.553.943,12 €).

Quadro I.18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	20.496,45 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	4.072,21 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1.772,23 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	130.315,75 €
Representação	36.080,31 €
Secretariado	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (**)	158.478,96 €
Total	352.615,47 €

Nota:

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

Outros suplementos remuneratórios: referentes a chefias de departamento e de núcleos (154.484,78€), lavagem de viaturas (1.195,50€), subsídio de transporte (1.394,60) e subsídio de mobilidade (1.404,08€).

Quadro I.18.2 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	25.196,79 €
Abono de família	15.069,41 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	1.776,40 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	1.286,70 €
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	459.240,52 €
Outras prestações sociais	12.614,00 €
Total	515.183,82 €

Nota:

Outras prestações sociais: Complemento extraordinário de solidariedade (180,20€) e bonificação por deficiência (12.433,80€).

Quadro I.18.3 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	364.745,12 €
Refeitórios	8.619,46 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	24.678,83 €
Total	398.043,41 €

Nota:

Outros benefícios sociais: Subsídio a diminuídos físicos (1.903,00 €); subsídio de lares (3.412,80 €); infantário, seguro e outras despesas (19.363,03 €).

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								
	F	7	2		3	2			1				
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1								
	F	5			3	2			1				
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	28			28								
	F	138			49	89			3				
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	12			12								
	F	365				365							

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:	1
- absoluta	
- parcial	1
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	5
Total	13

Nota:

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

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

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

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

Nota:

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

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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:		
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		3.504,69 €
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	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número (*)
Ações realizadas durante o ano	2
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	1

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)		
Equipamento de proteção (b)		3.059,37 €
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	114				114
Externas	360	28	1	5	394
Total	474	28	1	5	508

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)		3	3	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		1	1	1
Pessoal de Investigação científica	20	342	362	111
Técnico Superior	76	38	114	48
Informático		1	1	1
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				
Enfermeiro		1	1	1
Assistente Técnico	12	7	19	14
Assistente Operacional	6	1	7	5
T total	114	394	508	183

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)		193:00	193:00
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		169:00	169:00
Pessoal de Investigação científica	32:00	4654:30	4686:30
Técnico Superior	145:30	545:30	691:00
Informático		2:30	2:30
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			
Enfermeiro		12:00	12:00
Assistente Técnico	19:30	362:00	381:30
Assistente Operacional	23:30	12:00	35:30
Total	220:30	5950:30	6171:00

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	1.885,52 €
Despesa com ações externas	53.659,80 €
Total	55.545,32 €

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	86
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro I.32 - Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	
- Arquivados	
- Repreensão escrita	
- Multa	
- Suspensão	
- Demissão (1)	
- Despedimento por facto 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	2017	2018
1. Trabalhadores	Índice de enquadramento (Dirigentes / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,8%	2,1%
	Índice de enquadramento homens (Dirigentes Homens / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	0,9%	1,1%
	Índice de enquadramento mulheres (Dirigentes Mulheres / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	0,9%	0,9%
	Índice de tecnicidade (sentido restrito) (Investigadores + Técnicos Superiores + Especialistas de Informática / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	57,9%	58,0%
	Índice de tecnicidade (sentido lato) (Investigadores + Técnicos Superiores + Informáticos + Enfermeiras + Docentes + Assistentes Técnico (apoio à experimentação) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	68,4%	68,6%
	Índice de tecnicidade (área de gestão) (Técnicos Superiores + Especialistas de Informática) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	21,9%	21,1%
	Taxa de feminização (Trabalhadores do sexo Feminino / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	47,5%	47,7%
	Apoio administrativo (Assistentes técnicos + assistentes operacionais, de apoio à gestão) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100	19,9%	19,3%
	Apoio ao trabalho experimental (Técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional, de apoio à experimentação / investigadores)	0,9	0,9
	Apoio a C&T (Trabalhadores da atividade de gestão e apoio à gestão /Trabalhadores da atividade de C&T)	0,5	0,6
2. Estrutura etária	Leque etário (Idade mais elevada / Idade mais baixa)	2,4	2,3
	Idade média (Σ das idades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	53,4	54,2
	Idade média homens (Σ das idades dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	54,0	54,8
	Idade média mulheres (Σ das idades das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	52,6	53,5
3. Estrutura antiguidade	Antiguidade média (Σ das antiguidades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	28,5	29,3
	Antiguidade média homens (Σ das antiguidade dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	30,0	30,7
	Antiguidade média mulheres (Σ das antiguidade das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	26,7	27,6
4. Habilitações	Índice de formação superior (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	50,8%	50,7%
	Índice de formação superior homens (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Homens / Trabalhadores a 31 dez.x100)	50,2%	50,9%
	Índice de formação superior mulheres (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Mulheres / Trabalhadores a 31 dez.x 100)	51,4%	50,5%

	INDICADORES	2017	2018
5. Admissões /saídas	Índice de admissões e regressos (Total admissões + regressos / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	3,9%	3,0%
	Índice de admissões (Total admissões / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,3%	1,1%
	Índice de saídas (Total de saídas definitivas + provisórias / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	4,8%	3,2%
	Índice de saídas definitivas (Total de saídas definitivas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,3%	1,4%
	Índice de rotação (Turn-Over) (Trabalhadores a 31 dez. / Trabalhadores a 1 janeiro + admissões + saídas)	0,91	0,94
6. Promoções, progressões e alterações do posicionamento remuneratório	Taxa de promoções/progressões + alt. posicionamento remuneratório (Número de promoções/progressões + alterações do posicionamento (obrigatórias e gestionárias) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	-	77,5%
	Taxa promoções/ progressões (Número de Promoções + progressões / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	-	0,2%
	Taxa de alterações do posicionamento remuneratório (Número de alterações do posicionamento remuneratório (obrigatórias e gestionárias) / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	-	77,3%
	Taxa de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratória (Número de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	-	77,3%
	Taxa de alterações posicionamento remuneratória opção gestionária (Número de alterações posicionamento opção gestionária / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	-	0
7. Trabalho suplementar	Taxa de trabalho suplementar (Total de horas de trabalho suplementar / PMA horas x 100)	0,6%	0,5%
	Taxa de incidência do trabalho suplementar (Número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar / Trabalhador médio x 100)	17,3%	16,7%
8. Ausências.	Taxa de absentismo ⁶² (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas / PMA dias x 100)	4,9%	3,6%
	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)	2,1%	2,7%
	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)	7,8%	4,7%
	Média de dias de ausência por absentismo / pessoa / ano (Número de dias de ausência por absentismo / ETI)	12,0	9,0

⁶² 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	2017	2018
9. Encargos	Despesa com ação social/despesa total pessoal (Total Q.18.2 + Q.18.3 Formulário) + Despesas hospitalares e acidentes em serviço (incluídas no Q.18 outros encargos, Formulário) / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	5,3	5,4
	Remuneração base / despesa total pessoal (Q.18 remuneração base, Formulário / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	66,9	67,3
	Remuneração base média anual (Q.18 remuneração base, Formulário / ETI)	28.530,89	29.141,04
	Trabalho suplementar / despesa total pessoal (Q.18.1 trabalho. extraordinário, Formulário + trabalho dias descanso/Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário)x100	0,2	0,1
	Despesa média anual trabalhador Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) / ETI	42.637,24	43.285,48
	Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	10,5	9,9
10. Higiene / segurança	Taxa de dias de trabalho perdidos por acidente (Total dias de baixa por acidente / PMA dias x 100)	0,5%	0,5%
	Taxa de incidência de acidentes em serviço (Número de acidentes / Trabalhador médio x 100)	3,0%	2,7%
11. Formação	Taxa de participação em formação (Total participações (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	114,0%	116,4%
	Taxa de participação em formação interna (Total participações internas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	19,3%	26,1%
	Taxa de participação em formação externa (Total participações externas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	94,7%	90,2%
	Taxa de participação em autoformação (Total participações autoformação / Trabalhador médio x 100)	-	0,5%
	Taxa de tempo despendido em formação (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,7%	0,8%
	Taxa de tempo despendido em formação interna (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,05%	0,03%
	Taxa de tempo despendido em formação externa (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,6%	0,8%
	Taxa de tempo despendido em autoformação (Total horas autoformação / PMA horas x 100)	-	0,003%
	Taxa de incidência de formação (Número de trabalhadores que frequentaram ações / Trabalhador médio x 100)	41,6%	41,9%
	Taxa de incidência de formação interna (Número de trabalhadores que frequentaram ações internas / Trabalhador médio x 100)	13,0%	15,1%
	Taxa de incidência de formação externa (Número de trabalhadores que frequentaram ações externas / Trabalhador médio x 100)	34,1%	32,1%
	Taxa de incidência em autoformação (Número de trabalhadores que frequentaram autoformação / Trabalhador médio x 100)	-	0,5%
	Média de ações / trabalhadores (Número de participações / Número de trabalhadores que frequentaram)	2,7	2,8

	INDICADORES	2017	2018
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).	439,76	436,08
PMA (dias)	PMA – Produto do total de dias úteis do ano pelo ETI. PMA – Sexo masculino PMA – Sexo feminino	108.180,96 56.373,36 51.807,60	108.147,84 56.335,68 51.812,16
PMA (horas)	PMA (horas) (Produto do total de dias úteis do ano, por 8 horas/dia e pelo ETI).	757.266,72	757.034,88
Trab. Médio	Trabalhador médio (Somatório do trabalhador mensal / 12)	439,50	436,58
Trab. 100%	Trabalhadores a 100% do ano (Trabalhadores a 31 de dezembro – (admissões + regressos))	420	423



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