



2019

> Balanço Social
do LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.
do Ano de 2019



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL



> Balanço Social do
**LABORATÓRIO NACIONAL DE
ENGENHARIA CIVIL, I. P.** do
Ano de 2019

(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 2019

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 2019

(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 2019, elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro e com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Para além do conjunto de indicadores da situação do LNEC nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afetos, relativos ao ano de 2019, 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 2020

O Conselho Diretivo



Carlos Alberto de Brito Pina
Presidente do Conselho Diretivo

Sumário Executivo

O Balanço Social do LNEC do ano de 2019 mantém a mesma linha orientadora dos balanços sociais dos anos anteriores, fornecendo um conjunto de informações sobre a situação social do organismo, em particular dos seus recursos humanos.

Em 31 de dezembro de 2019, o número de trabalhadores em exercício de funções no LNEC totalizava 435, menos um do que o registado, em igual período, em 2018.

Durante o ano de 2019 o LNEC procedeu ao recrutamento de 11 trabalhadores, tendo também regressado 6 que se encontravam, na sua maioria, na situação de ausência por doença por período superior a seis meses.

Deu, ainda, início à abertura de procedimentos concursais, restritos a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), que, por se encontrarem a decorrer em 31 de dezembro, ainda não estão refletidos neste Balanço Social.

Das 18 saídas que decorreram durante o ano, 4 correspondem a saídas definitivas (por motivo de aposentação e falecimento), as restantes correspondem a saídas provisórias, essencialmente, por motivos de mobilidade noutros organismos e por ausência por doença por período superior a seis meses.

Conforme previsto no Plano de Atividades e no Mapa de Pessoal para 2019, registou-se um aumento do nível médio de qualificações dos trabalhadores: aumentou o número de trabalhadores da carreira investigação científica, através do recurso de contratos a termo certo, permitidos pelos mais recentes Decretos-Lei que estabelecem as normas de execução do Orçamento de Estado, e diminuiu o número de trabalhadores das carreiras de assistente técnico e de assistente operacional.

Não foram considerados 35 recursos humanos, distribuídos pelos diferentes grupos de pessoal, que em 31 de dezembro se encontravam em:

- Comissão de serviço, mobilidade, licença, designação, período experimental ou em cedência de interesse público noutros organismos (31);
- Ausência superior a 6 meses (4).

O capítulo 7 deste Balanço Social é dedicado à caracterização dos bolseiros de investigação científica que colaboram nas atividades de C&T do LNEC, com um objetivo formativo, ao abrigo do Estatuto do Bolseiro de Investigação¹, dada a pertinência de que se reveste o conhecimento destas situações numa instituição de C&T.

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

Índice	(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, por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços e por género	5
1.1.4 Distribuição dos trabalhadores pelo Mapa de Pessoal – postos de trabalho	7
1.1.5 Evolução do número de trabalhadores.....	8
1.2 Estrutura Etária.....	11
1.3 Antiguidade.....	16
1.4 Habilitações Literárias	20
1.5 Trabalhadores Estrangeiros.....	23
1.6 Trabalhadores Portadores de Deficiência.....	25
2 Comportamento organizacional.....	26
2.1 Mobilidade.....	26
2.2 Desenvolvimento da Carreira.....	30
2.3 Horários	32
2.4 Trabalho Suplementar	35
2.5 Ausências.....	39
3 Custos com pessoal	45
4 Saúde, Higiene e Segurança.....	50
5 Formação.....	54
6 Relações profissionais.....	61
7 Bolseiros	63
7.1 Distribuição dos bolseiros pelos serviços do LNEC.....	64
7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género	65
7.3 Estrutura etária.....	66
7.4 Bolseiros estrangeiros	67
7.5 Habilitações literárias	68
7.6 Formação formal.....	69
Considerações finais.....	71

Anexos	73
Anexo I Formulário.....	75
Recursos Humanos	77
Remunerações e Encargos	90
Higiene e Segurança.....	94
Formação Profissional.....	97
Relações Profissionais.....	99
Anexo II Indicadores	101

Índice de quadros

(pág.)

Caracterização dos trabalhadores

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2019	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 em 2018 e 2019	6
Quadro 1.4 – Mapas de Pessoal de 2018 e 2019/trabalhadores a 31 de dezembro	7
Quadro 1.5 – Variação do número de trabalhadores por cargo/carreira e por tipo de mobilidade	9
Quadro 1.6 – Evolução do número de trabalhadores por cargo/carreira	10
Quadro 1.7 – Variação do número de trabalhadores por serviços do LNEC	10
Quadro 1.8 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	11
Quadro 1.9 – Idade média por grupo de pessoal e área de atividade	13
Quadro 1.10 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	16
Quadro 1.11 – Antiguidade média por grupo de pessoal	17
Quadro 1.12 – Antiguidade média por cargo/carreira e género	19
Quadro 1.13 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	20
Quadro 1.14 – Contagem de trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e o género	23
Quadro 1.15 – Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	25

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	26
Quadro 2.2 – Contagem das saídas de trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	27
Quadro 2.3 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	29
Quadro 2.4 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género	30
Quadro 2.5 – Promoções + alterações de posicionamento remuneratório, por carreira ...	31

Quadro 2.6 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género	32
Quadro 2.7 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género	32
Quadro 2.8 – Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário.....	34
Quadro 2.9 – Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género	35
Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por carreira	37
Quadro 2.11 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços.....	38
Quadro 2.12 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	39
Quadro 2.13 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por género	41
Quadro 2.14 – Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global	43
Quadro 2.15 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por cargo/carreira	43
Quadro 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços.....	44

Custos com pessoal

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género	45
Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género	45
Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano.....	46
Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios	47
Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais	48
Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais	48

Saúde, Higiene e Segurança

Quadro 4.1 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género	50
Quadro 4.2 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.....	50
Quadro 4.3 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	52
Quadro 4.4 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.....	52
Quadro 4.5 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.....	53

Formação

Quadro 5.1 – Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração.....	54
Quadro 5.2 – Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração.....	55
Quadro 5.3 – Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género	55
Quadro 5.4 – Contagem das horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género.....	56
Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira	58
Quadro 5.6 – Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação	59
Quadro 5.7 – Despesas anuais com formação	59

Relações Profissionais

Quadro 6.1 – Relações profissionais	61
Quadro 6.2 – Disciplina.....	62

Bolseiros

Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2019)	64
Quadro 7.2 – Evolução do número de bolseiros de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2005-2019).....	65
Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros estrangeiros (2005-2019).....	67

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	6
Gráfico 1.8 – Mapa de Pessoal - postos de trabalho	7
Gráfico 1.9 – Evolução dos trabalhadores	8
Gráfico 1.10 – Distribuição e evolução dos trabalhadores por cargo/carreira (2018-2019) ..	8
Gráfico 1.11 – Distribuição etária dos trabalhadores	11
Gráfico 1.12 – Evolução da percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos	12
Gráfico 1.13 – Evolução da idade média (2000 a 2019)	12
Gráfico 1.14 – Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos	12
Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade 13	
Gráfico 1.16 – Distribuição etária dos trabalhadores da carreira de investigação científica, incluídos investigadores dirigentes	14
Gráfico 1.17 – Distribuição dos trabalhadores por grupo etário e género	14
Gráfico 1.18 – Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços	15
Gráfico 1.19 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade	16
Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2000 a 2018)	17
Gráfico 1.21 – Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade	18
Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T por antiguidade	18
Gráfico 1.23 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género	19
Gráfico 1.24 – Antiguidade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços	19
Gráfico 1.25 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação	20
Gráfico 1.26 – Evolução dos trabalhadores por habilitação	22
Gráfico 1.27 – Distribuição dos trabalhadores admitidos e saídos por habilitação	22

Gráfico 1.28 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação e género	22
Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2019)	24
Gráfico 1.30 – Evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência (2000-2019)	25

Comportamento Organizacional

Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal.....	26
Gráfico 2.2 – Entradas por tipo (admissão ou regresso) e por cargo/carreira.....	27
Gráfico 2.3 – Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira	28
Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo profissional.....	28
Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo	28
Gráfico 2.6 – Mudanças de situação dos trabalhadores por tipo de alteração, carreira e área de atividade	30
Gráfico 2.7 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário	33
Gráfico 2.8 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira	33
Gráfico 2.9 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário, por serviços.....	34
Gráfico 2.10 – Distribuição das horas suplementares efetuadas, por modalidade de prestação do trabalho.....	35
Gráfico 2.11 – Caracterização do trabalho suplementar	36
Gráfico 2.12 – Distribuição do trabalho suplementar por género	36
Gráfico 2.13 – Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade	37
Gráfico 2.14 – Distribuição das ausências classificadas em “outros motivos”	39
Gráfico 2.15 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género	40
Gráfico 2.16 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade	40
Gráfico 2.17 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género.....	41
Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género	42

Custos com Pessoal

Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal.....	46
Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira	47
Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica.....	47
Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações sociais e os benefícios sociais, por tipo de prestação	49

Saúde, Higiene e Segurança

Gráfico 4.1 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira	51
Gráfico 4.2 – Distribuição dos trabalhadores com acidente em serviço por carreira e por género	51

Formação

Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa)	54
Gráfico 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação	56
Gráfico 5.4 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade	57
Gráfico 5.5 – Evolução da taxa tempo despendido	58
Gráfico 5.6 – Evolução da taxa de incidência	58
Gráfico 5.7 – Distribuição dos custos com formação interna e externa	59

Relações Profissionais

Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento	61
Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve	61
Gráfico 6.3 – Distribuição dos trabalhadores com ausências por motivo de greve	62
Gráfico 6.4 – Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996	62

Bolseiros

Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2019	63
Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros no LNEC (2005-2019)	63
Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolseiros pelos serviços	64
Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolseiros, por tipo de bolsa e por género	65
Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros	66
Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros por estrutura etária e género	66
Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade	67
Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolseiros por habilitação	68
Gráfico 7.9 – Distribuição dos bolseiros por habilitação e por tipo de bolsa	68
Gráfico 7.10 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	69
Gráfico 7.11 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa	69
Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa	70
Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa	70

Índice de figuras

(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	5
Figura 1.3 - Idade média dos trabalhadores por carreira/categoria e área de atividade, por serviços.....	15
Figura 1.4 - Distribuição dos trabalhadores por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade	21

1 | Caraterização dos trabalhadores

1.1 Situação Profissional

1.1.1 Distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2019, com 435 trabalhadores² distribuídos pelos diversos órgãos e serviços, conforme representado no quadro e nos gráficos seguintes.

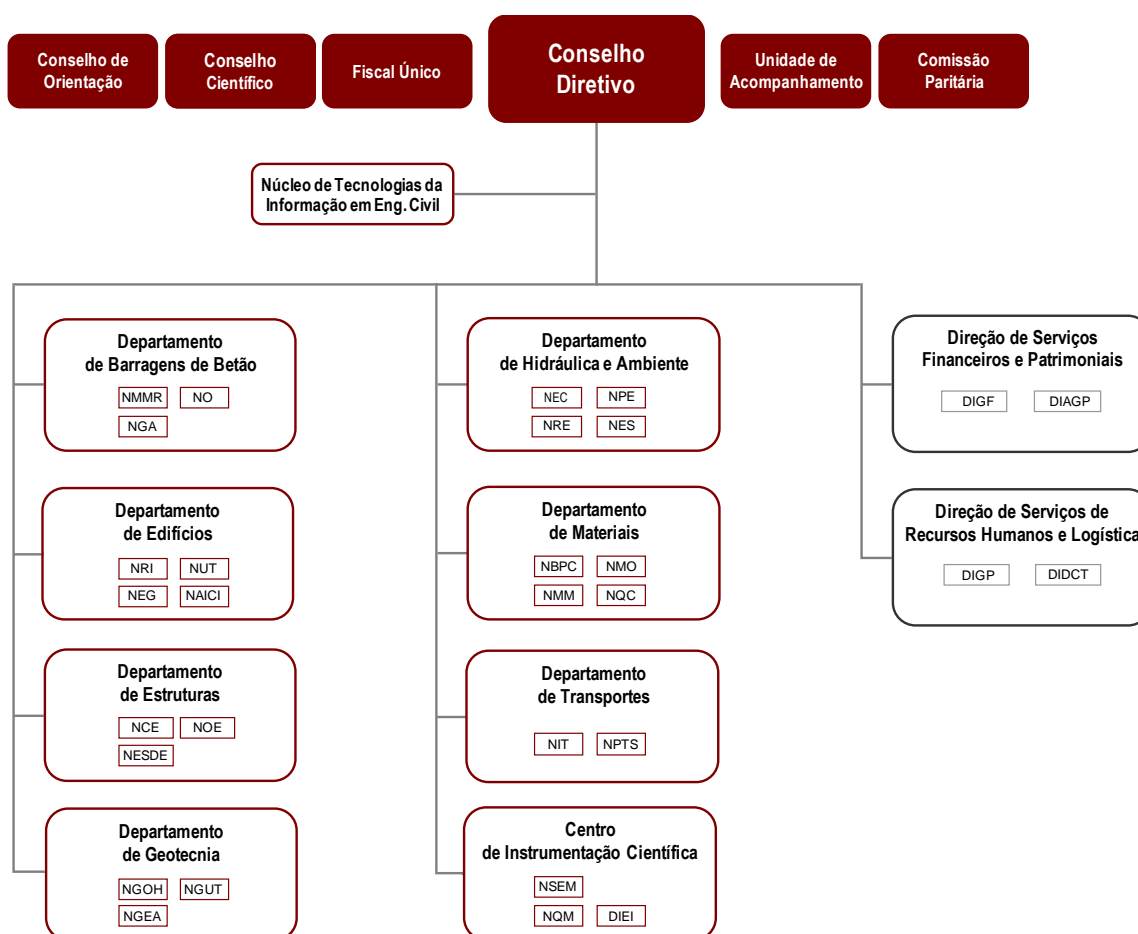


Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2019³

² 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 2019 encontravam-se nesta situação: 1 técnico superior; 1 coordenador técnico; 1 assistente técnico e 1 assistente operacional.

³ 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 2019

Serviços	Número de Trabalhadores
Conselho Diretivo (DIR)	15 ⁴
Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil (NTIEC)	5
Departamento de Barragens de Betão (DBB)	34
Departamento de Edifícios (DED)	50
Departamento de Estruturas (DE)	39
Departamento de Geotecnia (DG)	37
Departamento de Hidráulica e Ambiente (DHA)	62
Departamento de Materiais (DM)	49
Departamento de Transportes (DT)	21
Centro de Instrumentação Científica (CIC)	46
Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais (DSFP)	23
Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	54
Total	435 ⁵

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.

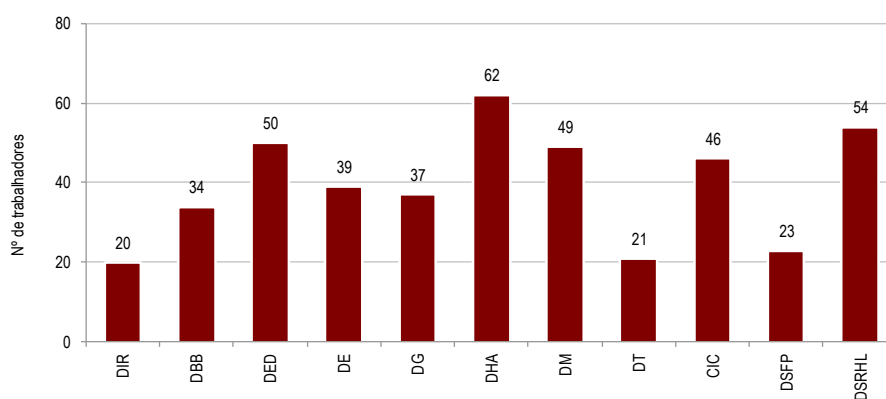


Gráfico 1.1 – Distribuição dos trabalhadores pelos serviços do LNEC

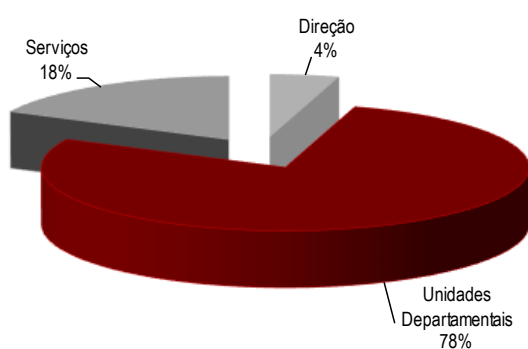


Gráfico 1.2 – Distribuição dos trabalhadores pelos serviços operativos e de apoio do LNEC

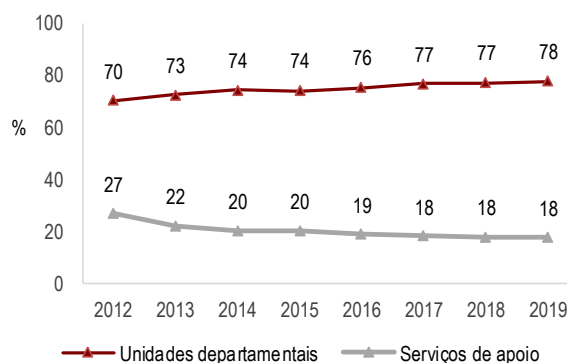


Gráfico 1.3 – Distribuição dos trabalhadores dos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2012

⁴ 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 (1).

⁵ Distribuição dos trabalhadores ausentes por período superior a 6 meses (Nota Rodapé 1): DHA 1); DIR/GRPT (1); DBB (1).

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

A distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, é idêntica à dos anos anteriores, registando-se, em 2019, um decréscimo do número de trabalhadores em contrato de trabalho por tempo indeterminado (94,5% em 2018 e 92,4% em 2019) e um aumento dos trabalhadores em contrato de trabalho a termo resolutivo certo (2,8% em 2018 e 5,1% em 2019).

Este aumento decorre da admissão de trabalhadores integrados na carreira de investigação científica, na sequência de procedimentos concursais permitidos pelos Decretos-Lei n.ºs 33/2018 e 84/2019, que estabelecem as normas de execução dos Orçamentos de Estado de 2018 e de 2019, respetivamente, e pelo Decreto-Lei n.º 57/2016 que aprova um regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico.

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		73	55			14	8				1	87	64	151
Técnico Superior	Experimentação	60	24									60	24	84
	Gestão	7	11								1	7	12	19
Informática		10	4									10	4	14
Docente			5										5	5
Enfermagem			3										3	3
Coordenador Técnico	Apoio à Experimentação	4										4		4
	Apoio à Gestão	3	11									3	11	14
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	17	6									17	6	23
	Apoio à Gestão	18	61									18	61	79
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	10	2									10	2	12
	Apoio à Gestão	7	11									7	11	18
Total		209	193			14	8	5	4		2	228	207	435

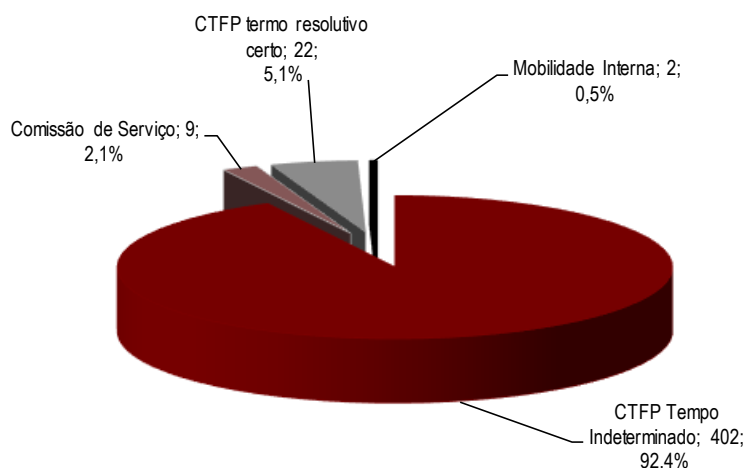


Gráfico 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público

Relativamente à distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade, e por género, destaca-se o aumento dos índices de tecnicidade, com um aumento de trabalhadores da carreira de investigação científica e uma diminuição dos trabalhadores das carreiras de assistente técnico e de assistente operacional e regista-se um decréscimo pouco significativo da taxa de feminização (-0,1%).

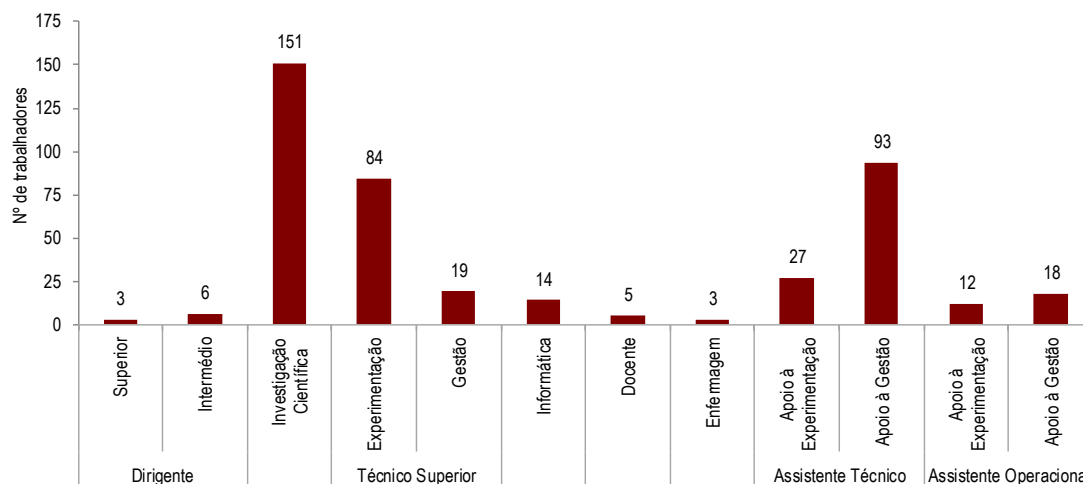


Gráfico 1.5 – Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e área de atividade

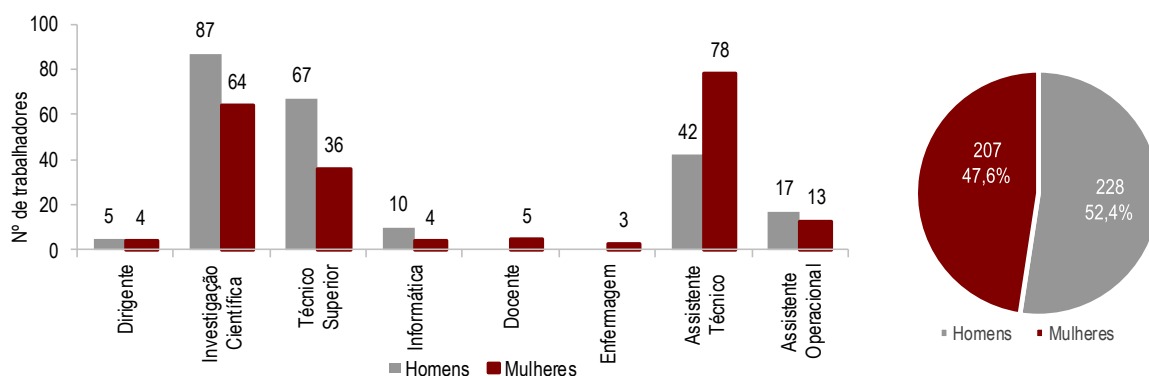


Gráfico 1.6 – Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores ⁶	2015	2016	2017	2018	2019
Índice de enquadramento	2,0%	2,0%	1,8%	2,1%	2,1%
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	55,7%	57,1%	57,9%	58,0%	59,8%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	66,3%	67,8%	68,4%	68,6%	69,7%
Taxa de feminização	49,4%	48,1%	47,5%	47,7%	47,6%

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

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

Índice de tecnicidade (sentido lato) – investigadores + técnicos superiores + informáticos + docentes + enfermeiras + assistentes técnicos (apoio à experimentação) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100

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

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

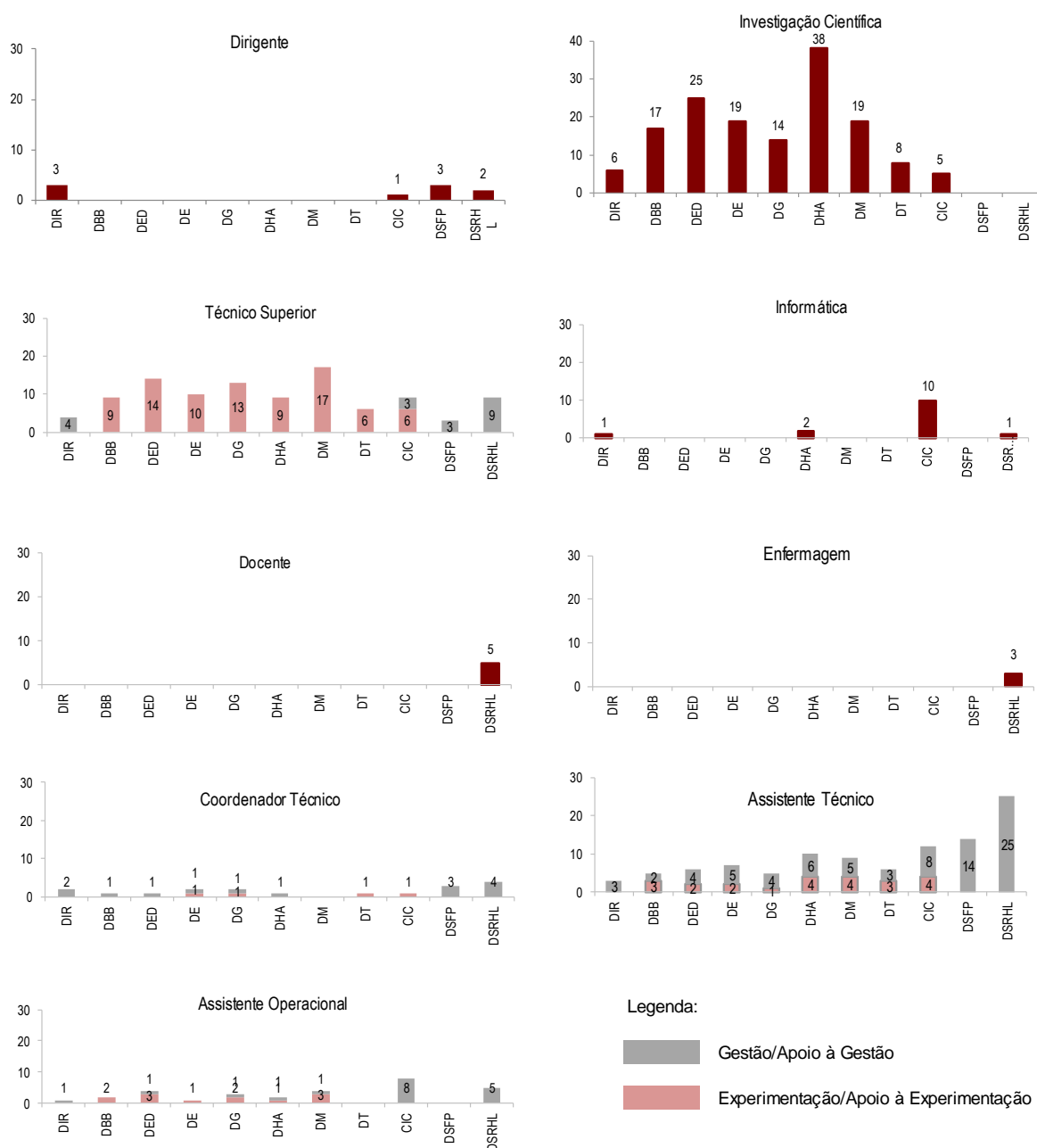


Figura 1.2 - Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços

A coordenação das unidades departamentais é assegurada por investigadores⁷ designados por coordenadores de ciência e tecnologia (diretores das unidades departamentais e chefes de núcleo).

⁷ 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".

Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2018 e 2019

Cargo/carreira/ /categoria	Área de Atividade	DIR		DBB		DED		DE		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL		Total	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Dirigente		3	3															1	1	3	3	2	2	9	9
Investigação Científica		5	6	16	17	24	25	17	19	14	14	32	38	19	19	8	8	4	5					139	151
Técnico Superior	Experimentação			9	9	15	14	10	10	14	13	10	9	18	17	6	6	6	6					88	84
	Gestão	5	4															3	3	3	3	9	9	20	19
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	1					1	1	2	1					6	4
	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	4	4	5	4	3	3	4	4					24	23
	Ap. Gestão	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	6	6	5	5	3	3	8	8	15	14	26	25	82	79
Assistente Operacional	Ap. Experimentação			3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	3	3									13	12
	Ap. Gestão	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1			9	8			5	5	19	18
Total		20	20	35	34	50	50	37	39	39	37	57	62	51	49	21	21	47	46	24	23	55	54	436	435

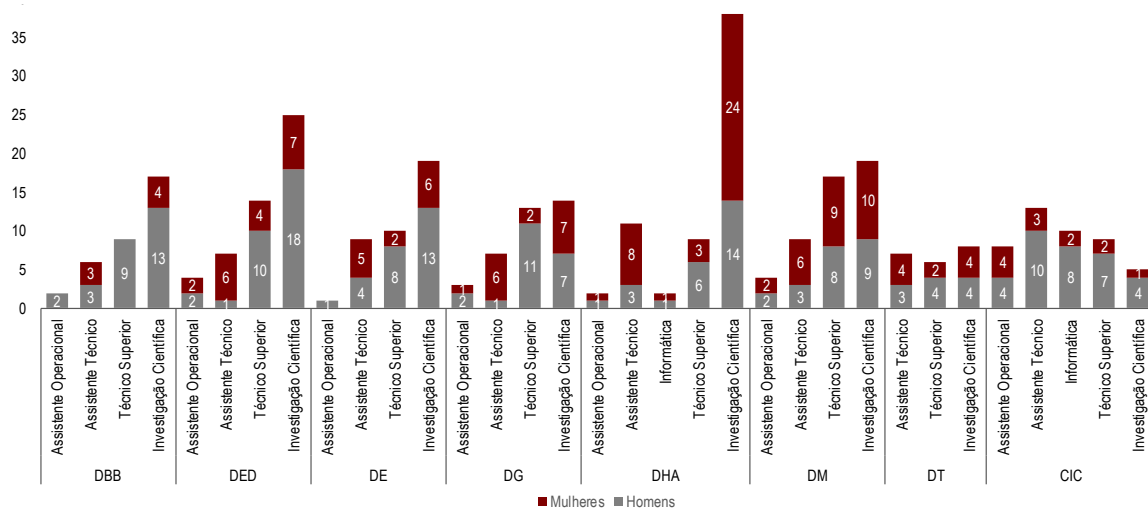


Gráfico 1.7 – Distribuição dos trabalhadores por grupo/carreira, por género e por unidade departamental

Da distribuição dos trabalhadores por serviços destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores	DBB		DE		DED		DG		DHA		DM		DT		CIC	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	60,0	64,7	62,2	64,1	70,0	68,0	64,1	62,2	66,7	69,4	62,7	63,3	52,4	52,4	27,7	30,4
Índice de tecnicidade (sentido lato)	68,6	73,5	70,3	71,8	70,4	72,0	71,8	67,6	75,4	77,4	72,5	71,4	71,4	71,4	55,3	56,5
Apoio administrativo	11,4	8,8	16,2	15,4	12,0	12,0	15,4	16,2	14,0	12,9	11,8	12,2	14,3	14,3	8,5	8,7
Apoio ao trabalho experimental	0,9	0,8	0,8	0,7	0,8	0,8	1,4	1,2	0,5	0,4	1,4	1,3	1,3	1,3	3,0	2,2
Taxa de feminização %	22,9	20,6	35,1	33,3	38,0	38,0	38,5	43,2	59,6	59,7	56,9	55,1	52,4	47,6	25,5	26,1

Dos dados apresentados salienta-se:

- Aumento do número de trabalhadores do DE (2) e DHA (5) e diminuição nos restantes Departamentos, com exceção do DED e DT que registam o mesmo número de trabalhadores de 2018;
- Aumento do índice de tecnicidade em todos os serviços, com exceção do DT que manteve o valor registado em 2018 e o DG que diminuiu;
- Decréscimo do apoio ao trabalho experimental em todos os serviços, com exceção do DED e DT.

1.1.4 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 2019, era constituído, à semelhança do de 2018, por 498 postos de trabalho distribuídos por cargo/carreira/categoria, conforme apresentado no Quadro 1.4.

Quadro 1.4 – Mapas de Pessoal de 2018 e 2019/trabalhadores a 31 de dezembro

Grupo de Pessoal	Cargo/carreira/categoria	Postos de trabalho		N.º trabalhadores 2019-12-31	Pessoal do LNEC no exterior 2019-12-31
		2018	2019		
Dirigente	Presidente do Conselho Diretivo	1	1	1	
	Vogal do Conselho Diretivo	2	2	2	
	Diretor de serviços	2	2	2	
	Chefe de divisão	5	5	4	
Investigação Científica	Investigador coordenador	20	20	11	
	Investigador principal	53	53	43	2
	Investigador auxiliar				
	Doutorado	92	97	97	7
	Early-Stage Researcher				
Técnico Superior	Técnico superior - experimentação	99	99	84	4
	Técnico superior - gestão	26	26	19	5+1*
Informática	Especialista de informática	7	7	6	
	Técnico de informática	8	8	8	1
Enfermagem	Enfermagem	3	3	3	
Docência	Docência	6	5	5	
Assistente Técnico	Coordenador técnico - apoio à experimentação	8	8	4	1*
	Coordenador técnico - apoio à gestão	19	19	14	1
	Assistente técnico - apoio à experimentação	25	25	23	1+1*
	Assistente técnico - apoio à gestão	85	83	79	6
Assistente Operacional	Assistente operacional - apoio à experimentação	15	15	12	1*
	Assistente operacional - apoio à gestão	22	20	18	4
Total		498	498	435	31+4*

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

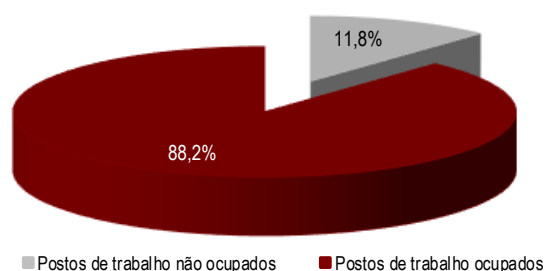


Gráfico 1.8 – Mapa de Pessoal - postos de trabalho

1.1.5 Evolução do número de trabalhadores

Conforme representado no Gráfico 1.9, verifica-se, a partir do ano de 2016, uma tendência de estabilização do número de trabalhadores⁸, registando-se em 2019 a redução de 1 trabalhador relativamente a 2018).

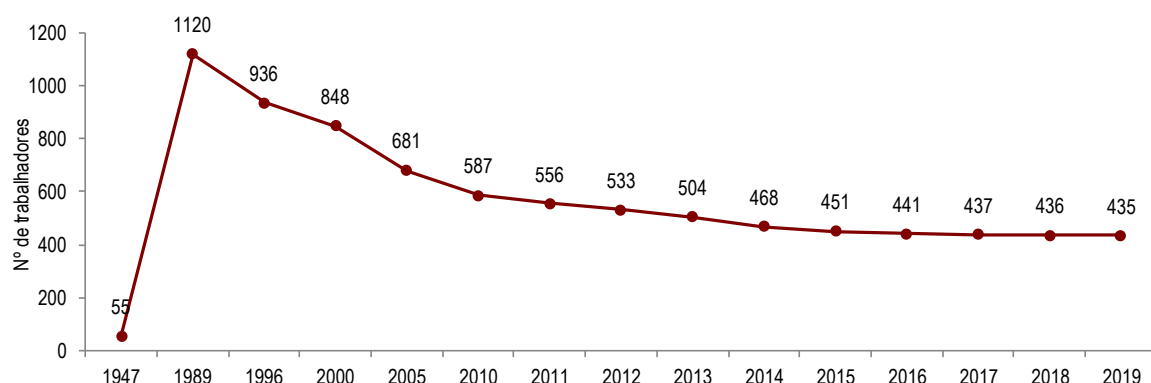


Gráfico 1.9 – Evolução dos trabalhadores

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.

Iniciou-se em 2019 a concretização do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP) que, em 2020, terá um impacto significativo na evolução do número de trabalhadores.

Relativamente a 2019, apresentam-se no gráfico seguinte, a variação de trabalhadores nas várias carreiras e áreas de atividade.

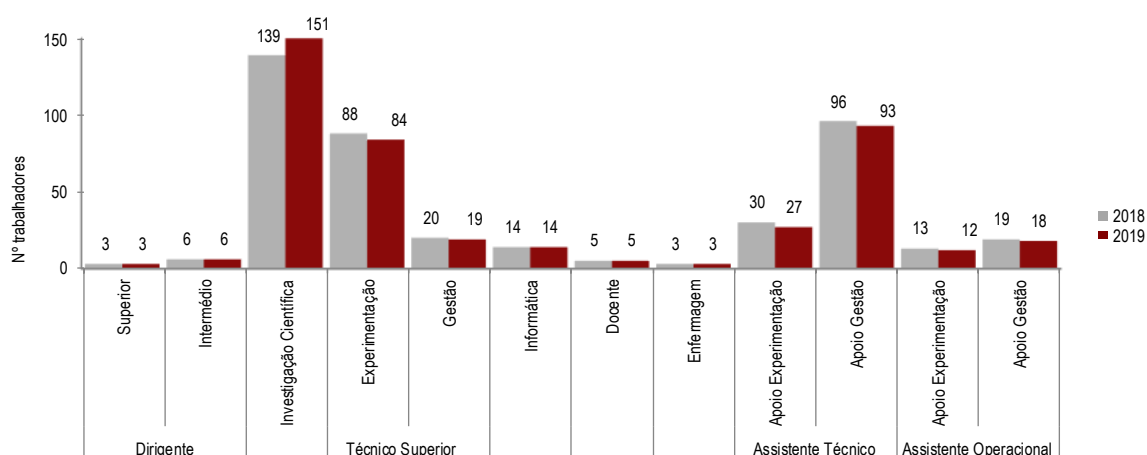


Gráfico 1.10 – Distribuição e evolução dos trabalhadores por cargo/carreira (2018-2019)

⁸ 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 (4 em 2019)

As variações ocorridas nas diversas carreiras decorrem do desequilíbrio entre o número de saídas ocorridas durante o ano (18) e as admissões (17).

Quadro 1.5 – Variação do número de trabalhadores por cargo/carreira e por tipo de mobilidade

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	Nº de Trabalhadores em 2018	Admissões		Saídas		Nº de Trabalhadores em 2019	Variação
			Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC	Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC		
Dirigente		9					9	0
Investigação Científica		139	12+1*		1		151	12
Técnico Superior	Experimentação	88			4		84	-4
	Gestão	20	1*		1+1*		19	-1
Informática		14					14	0
Enfermagem		3					3	0
Docente		5					5	0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	30			2+1*		27	-3
	Apoio à Gestão	96	2*		3+2*		93	-3
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	13			1*		12	-1
	Apoio à Gestão	19	1*		1+1*		18	-1
TOTAL		436	12+5*	0	12+6*	0	435	-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 2019, a mobilidade de 35 trabalhadores (17 admissões e 18 saídas).

Das 17 admissões, 11 correspondem a novas admissões e 6 a regressos de trabalhadores.

Das 18 saídas, 4 correspondem a saídas definitivas (aposentação e falecimento) e 8 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso (mobilidade, período experimental noutro organismo, licença para assistência a filho e ausência por doença por um período superior 6 meses).

Em 2019 não se registaram situações de mobilidade intercarreiras/área de atividade de entre trabalhadores do LNEC.

O quadro seguinte regista a evolução do número de trabalhadores, por grupo de pessoal, desde 1996 até 31 de dezembro de 2019.

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, assistente técnico e informática, são as que registam maior percentagem de redução do número de trabalhadores.

Numa análise aos últimos 5 anos, destaca-se um aumento do número de trabalhadores das carreiras de investigação científica e técnica superior da área de atividade de gestão, relativamente a 2015, e um maior decréscimo nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional.

Quadro 1.6 – Evolução do número de trabalhadores por cargo/carreira

Área de Atividade		Número de trabalhadores													1996/2019		2015/2019	
		1996	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	nº	%	nº	%
Dirigente		43	37	55	14	11	9	10	9	9	9	8	9	9	-34	-79,1	0	0,0
Investigação Científica		196	173	137	167	160	155	148	143	140	139	140	139	151	-45	-23,0	11	7,9
Técnico Superior	Experimentação	116	121	94	112	108	103	94	89	87	87	86	88	84	-32	-27,6	-3	-3,4
	Gestão	22	26	23	24	22	23	23	20	18	20	21	20	19	-3	-13,6	1	5,6
Informática		42	36	28	21	18	17	17	15	15	14	14	14	14	-28	-66,7	-1	-6,7
Enfermagem		4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	-1	-25,0	0	0,0
Docente		12	12	11	7	6	6	5	5	5	5	5	5	5	-7	-58,3	0	0,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	111	103	82	47	45	41	37	32	31	31	30	30	27	-84	-75,7	-4	-12,9
	Apoio à Gestão	257	225	174	138	132	128	122	112	105	99	98	96	93	-164	-63,8	-12	-11,4
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	57	48	33	22	22	22	21	19	15	14	15	13	12	-45	-78,9	-3	-20,0
	Apoio à Gestão	76	62	41	31	28	25	23	21	23	20	17	19	18	-58	-76,3	-5	-21,7
Total		936	848	681	587	556	533	504	468	451	441	437	436	435	-501	-53,5	-16	-3,5

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 1.7 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 1.7 – Variação do número de trabalhadores por serviços do LNEC

Grupo de Pessoal	Número de trabalhadores em 2018	Admissões		Saídas			Número de trabalhadores em 2019	Variação
		Mobilidade Externa	Mobilidade inter-setores LNEC	Mobilidade Externa		Mobilidade inter-setores LNEC		
				Definitivas	Provisórias			
DIR	20	1	2		2	1	20	0
DBB	35	1			1	1	34	-1
DED	50	1	1	2			50	0
DE	37	2					39	2
DG	39	2			3	1	37	-2
DHA	57	6			1		62	5
DM	51		2		1	3	49	-2
DT	21	1	1		2		21	0
CIC	47	3		2	2		46	-1
DSFP	24				1		23	-1
DSRHL	55		2		1	2	54	-1
Total	436	+ 17	+8	-4	- 14	- 8	435	-1

1.2 Estrutura Etária

A distribuição etária dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2019 está representada no quadro, e no gráfico, seguintes.

Quadro 1.8 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Área de Atividade	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																1	1	1		2	1	3
Dirigente Intermédio												1	3	1				1		3	3	6
Investigação Científica				1		7	1	4	4	6	6	18	28	19	15	22	7	10	3	87	64	151
Técnico Superior	Experimentação			1				2	2	11	5	13	6	14	7	15	2	4	2	60	24	84
	Gestão					1		2		3	4	1	2		1	2	1		2	7	12	19
Informática										2	1	2		2	1	5		1		10	4	14
Docente										2		1		2						5		5
Enfermagem												2		1						3		3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação									3		8	2	5	3	5		1		21	6	27
	Apoio à Gestão							7		1	13	7	13	6	18	4	16	3	5	21	72	93
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação									4		4			1	2	1			10	2	12
	Apoio à Gestão			1						1		2	1	1	4	2	6			7	11	18
Total				3		8	1	6	15	31	31	53	58	50	54	58	34	19	14	228	207	435

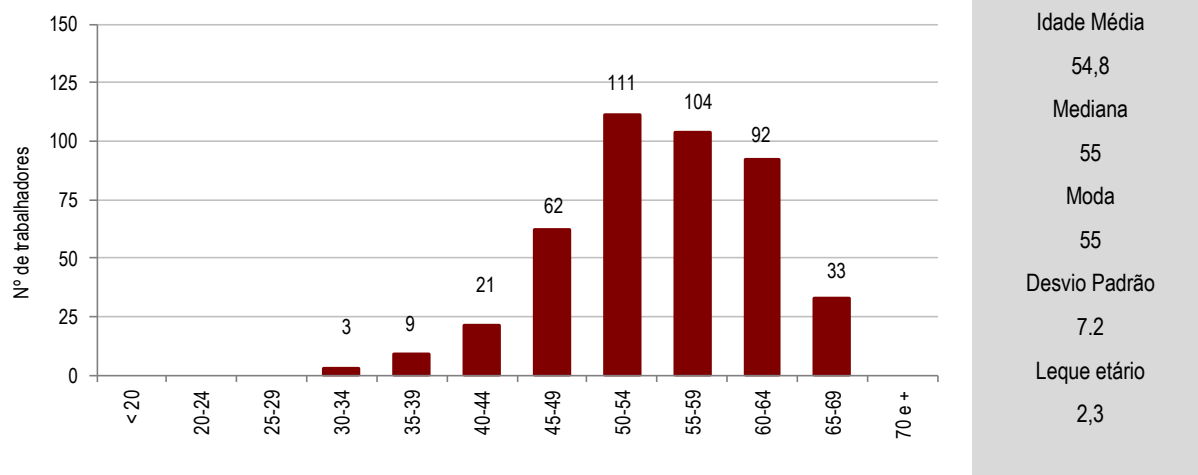


Gráfico 1.11 – Distribuição etária dos trabalhadores

Dos dados apresentados destaca-se:

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

A esta distribuição etária corresponde uma idade média de 54,8 anos (54,2 em 2018), tendo cerca de 50% dos trabalhadores idade superior ou igual a 55 anos (mediana).

O leque etário regista um valor de 2,3, variando entre os 30 e os 69 anos de idade.

Constata-se que 28.7% dos trabalhadores tem uma idade igual ou superior a 60 anos e que 0,7% tem uma idade inferior a 35 anos (Gráfico 1.12).

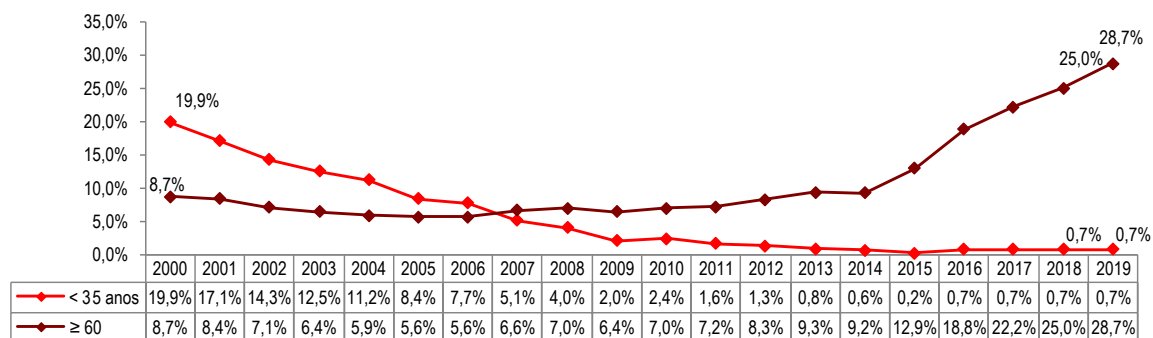


Gráfico 1.12 – Evolução da percentagem dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos

O gráfico 1.13 demonstra a tendência para o aumento da idade média.

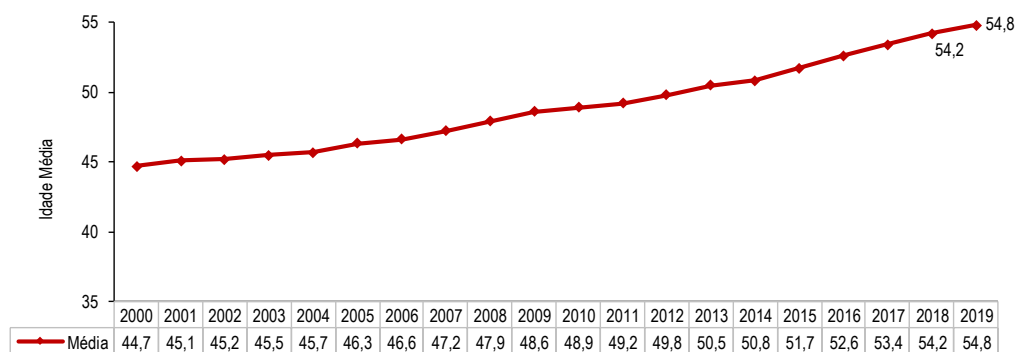


Gráfico 1.13 – Evolução da idade média (2000 a 2019)

Relativamente à distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos em 2019 (Gráfico 1.14), verifica-se que a média das idades dos trabalhadores que saíram (53,5 anos) é superior à dos que entraram (44,5 anos).

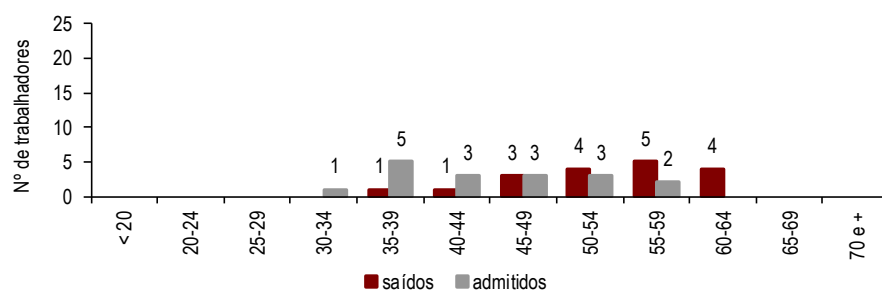


Gráfico 1.14 – Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos

Saídos | idade média 53,5 anos (55,6 em 2018) - saídas definitivas 59,8 anos (59,7 em 2018); saídas provisórias 51,7 anos (52,5 em 2018)

Admitidos | idade média 44,5 anos (49,5 em 2018) – admissões 39,7 anos (45,0 em 2018); regressos 53,3 anos (52,3 em 2018)

Analisada a idade média por grupo de pessoal e área de atividade (Quadro 1.9), verifica-se que:

- Retirado o pessoal dirigente que, devido às suas características de acesso, apresenta maior média etária, as carreiras de informática, de assistente operacional (área de atividade de apoio à gestão) e de assistente técnico são as que apresentam a média etária mais alta;
- A carreira de técnico superior da área de atividade de gestão é a que apresenta a média etária mais baixa;
- Apenas a carreira de investigação científica regista um decréscimo relativamente a 2018, que se deve, essencialmente, à admissão de novos trabalhadores com idade média (39,7) muito inferior à média etária geral (54,8).

Quadro 1.9 – Idade média por grupo de pessoal e área de atividade

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	2018		2019	
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente		58,2	3,9	59,2	3,9
Investigação Científica		54,7	6,4	54,5	7,5
Técnico Superior	Experimentação	53,5	7,6	54,5	7,4
	Gestão	50,9	8,5	51,9	8,7
Informática		55,6	5,8	56,6	5,8
Docente		51,0	4,1	52,0	4,1
Enfermagem		52,3	2,9	53,3	2,9
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	54,6	5,7	55,7	5,2
	Apoio à gestão	54,3	7,1	55,4	7,0
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	52,5	5,9	53,3	6,0
	Apoio à gestão	55,3	7,8	56,1	8,0

O gráfico a seguir apresentado regista a distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade. Relativamente à carreira de assistente técnico, verifica-se que, retirados os trabalhadores com a categoria de coordenador técnico que, à semelhança dos dirigentes, apresentam maior média etária, a idade média dos assistentes técnicos passa de 55,4 para 54,6 anos.

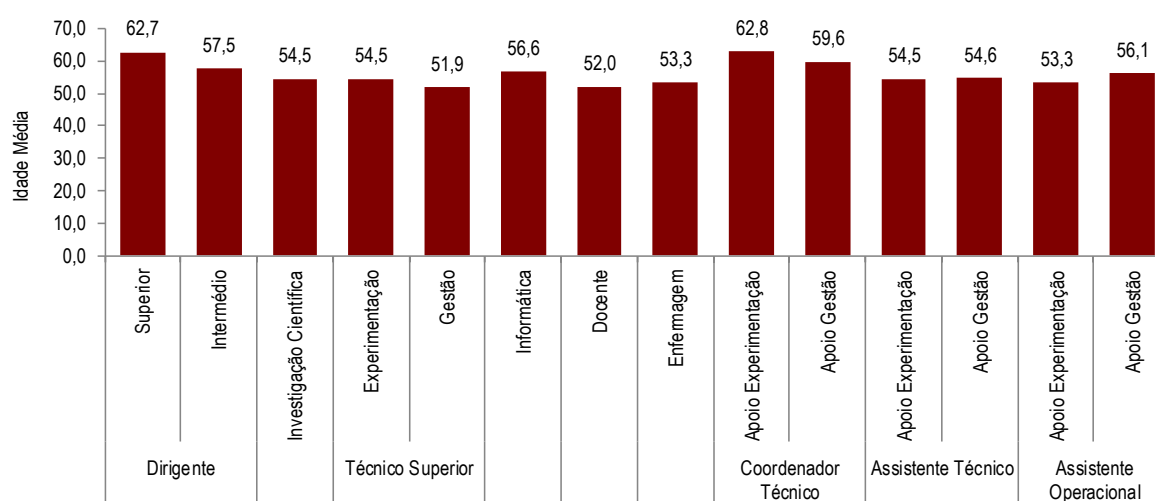


Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade

Os gráficos seguintes representam a distribuição etária da carreira de investigação científica. Verifica-se que o intervalo compreendido entre os 50 e os 54 anos continua a ser o que dispõe de maior número de trabalhadores.

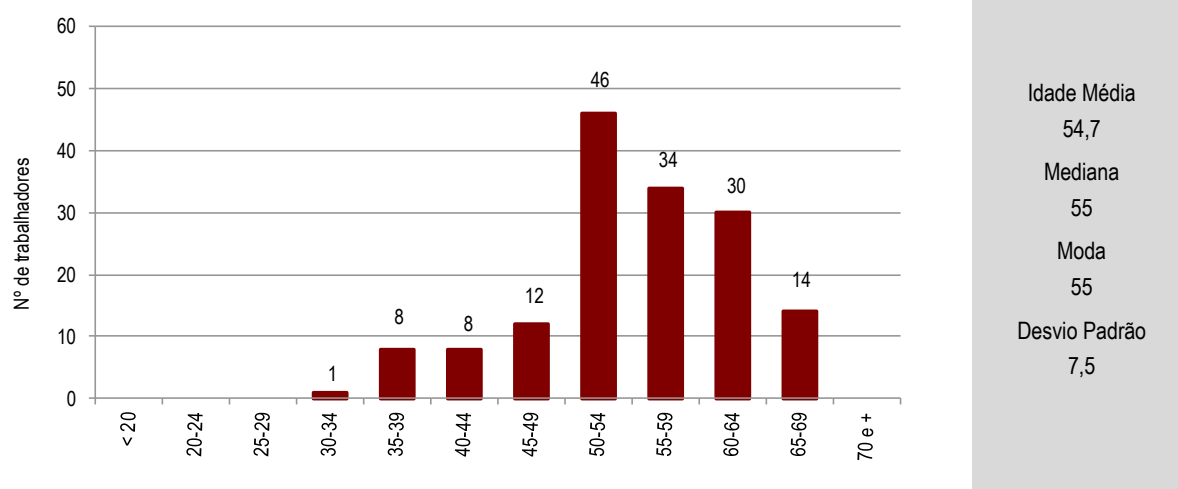


Gráfico 1.16 – Distribuição etária dos trabalhadores da carreira de investigação científica, incluídos investigadores dirigentes

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.

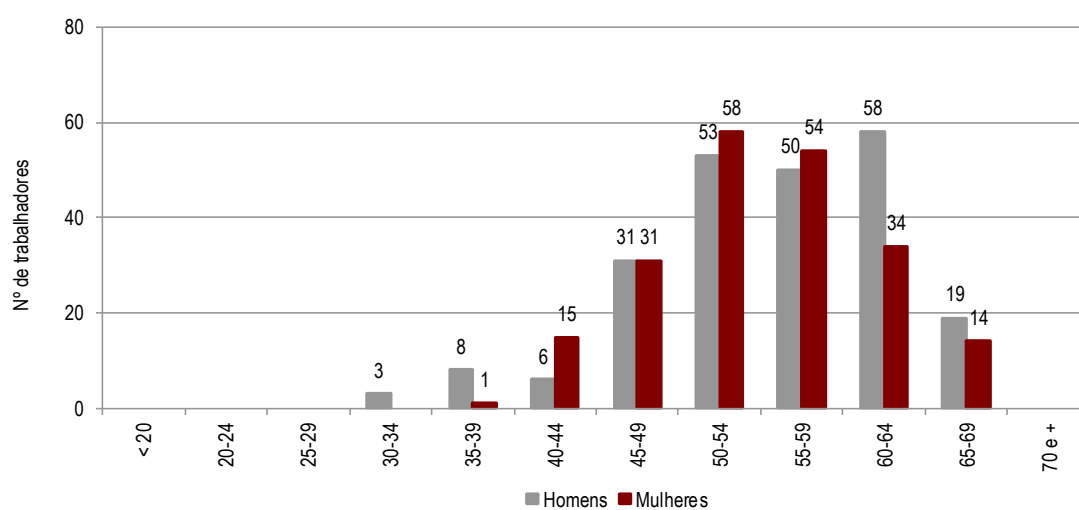


Gráfico 1.17 – Distribuição dos trabalhadores por grupo etário e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	55,2 (54,8 em 2018)	55,5 (55 em 2018)	63 (62 em 2018)	7,7
Mulheres	54,5 (53,5 em 2018)	54 (53 em 2018)	53 (52 em 2018)	6,6

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

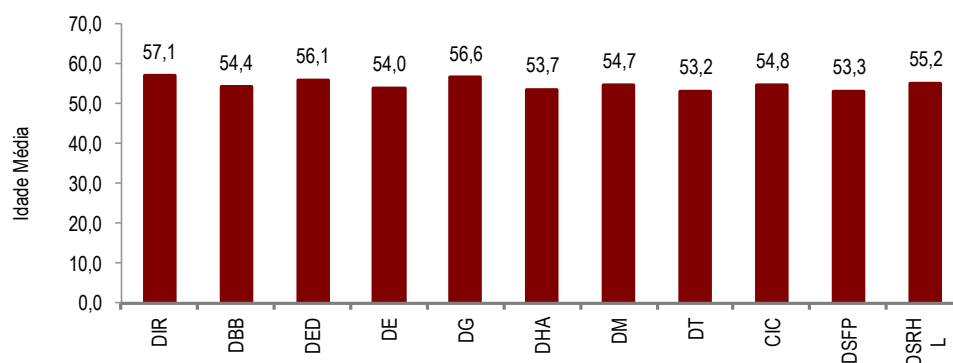
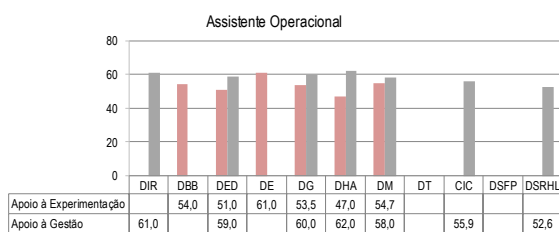
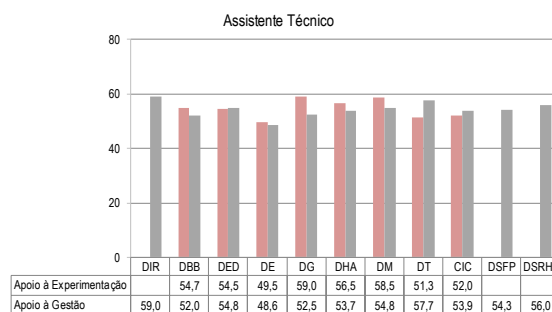
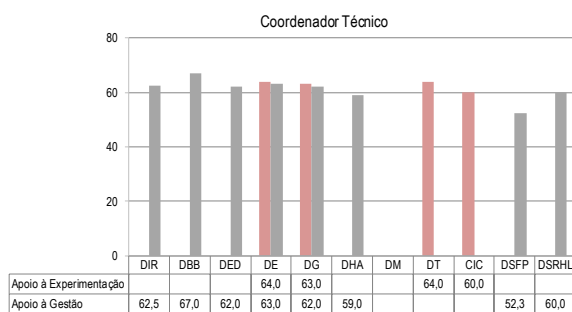
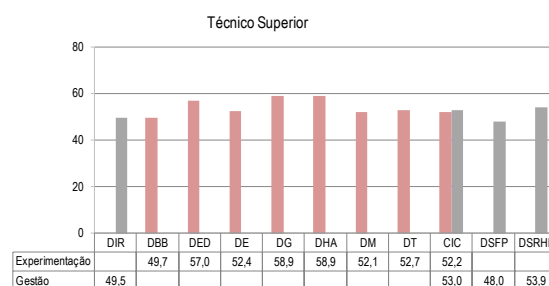
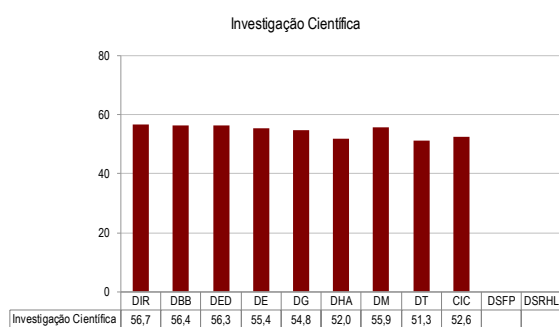


Gráfico 1.18 – Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços



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 antiguidade⁹ encontra-se representada no quadro, e no gráfico, seguintes.

Quadro 1.10 – 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		2	1	3
Dirigente Intermédio														2	2	1		1		3	3	6
Investigação Científica		11	7	2	1	1	5	3	1	1	4	22	26	17	14	14	3	16	3	87	64	151
Técnico Superior	Experimentação	1		1				1		3	2	18	8	12	6	11	6	14	1	60	24	84
	Gestão					1		1		1	3	2	5	2	1			1	2	7	12	19
Informática										1		3	2	2	1	3		2		10	4	14
Docente								1		1		1		1		1				5		5
Enfermagem												2		1						3		3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação									1		4		11	5		1	5		21	6	27
	Apoio à Gestão							6		1	10	5	19	6	25	2	4	7	8	21	72	93
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação											6		3		1	1	1		10	2	12
	Apoio à Gestão			1						1	3	2	4	2	2	1	2			7	11	18
Total		12	7	3	2	2	5	4	9	8	24	62	67	58	58	33	19	46	16	228	207	435

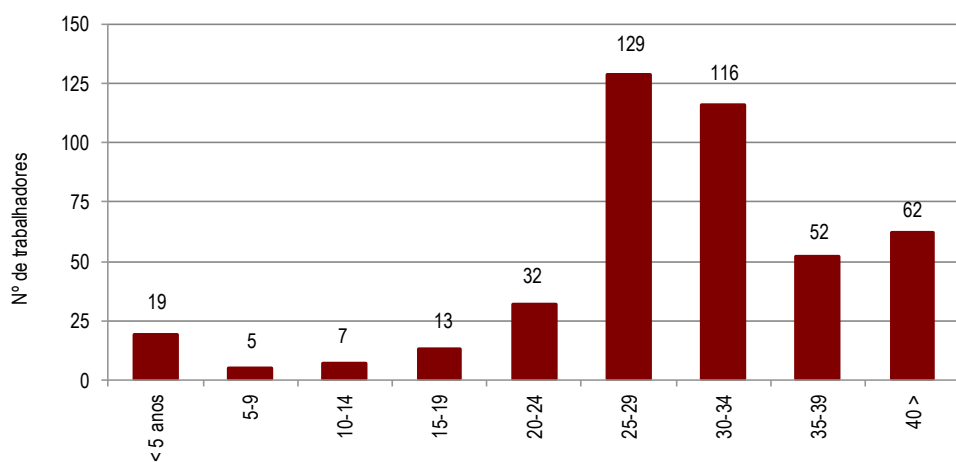


Gráfico 1.19 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade

Antiguidade Média
29,7
Mediana
30
Moda
33
Desvio Padrão
9,9

Dos dados apresentados destaca-se:

Os níveis de antiguidade mais significativos situam-se entre os 25 e os 29 anos (129 trabalhadores) e os 30 e 34 anos (116 trabalhadores).

A esta distribuição corresponde uma antiguidade média de 29,7 anos, tendo 50% dos trabalhadores antiguidade igual ou superior a 30 anos (mediana).

⁹ 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.

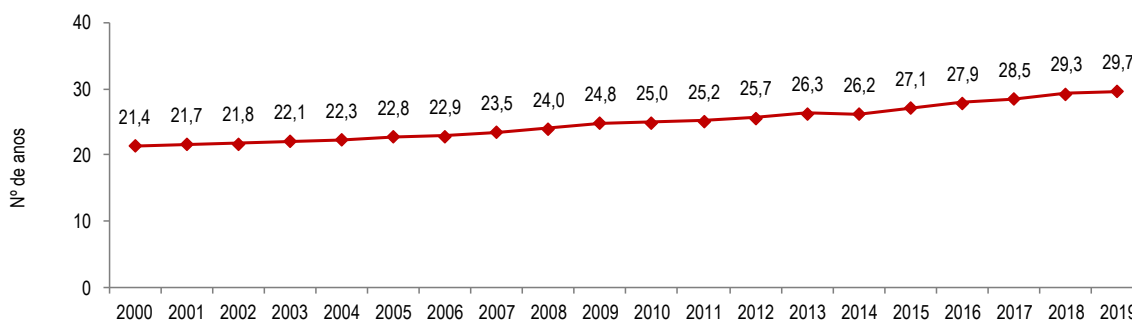


Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2000 a 2018)

Analisada a antiguidade média por grupo de pessoal (Quadro 1.11), verifica-se que o grupo de pessoal dirigente regista o nível de antiguidade média mais elevada (35,3 anos), seguido do de informática (32,5 anos).

O grupo de pessoal de investigação científica é o que apresenta menor antiguidade média (26,4 anos), registando um decréscimo de 0,9 relativamente ao ano de 2018.

Quadro 1.11 – Antiguidade média por grupo de pessoal

Grupo de Pessoal	2018		2019	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	34,3	5,4	35,3	5,4
Investigação Científica	27,3	10,6	26,4	12,3
Técnico Superior	30,0	9,5	31,4	8,7
Informática	31,5	6,1	32,5	6,1
Docente	26,0	7,5	27,0	7,5
Enfermagem	28,7	3,1	29,7	3,1
Assistente Técnico	30,4	7,6	31,7	7,3
Assistente Operacional	28,7	6,6	29,5	6,7

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

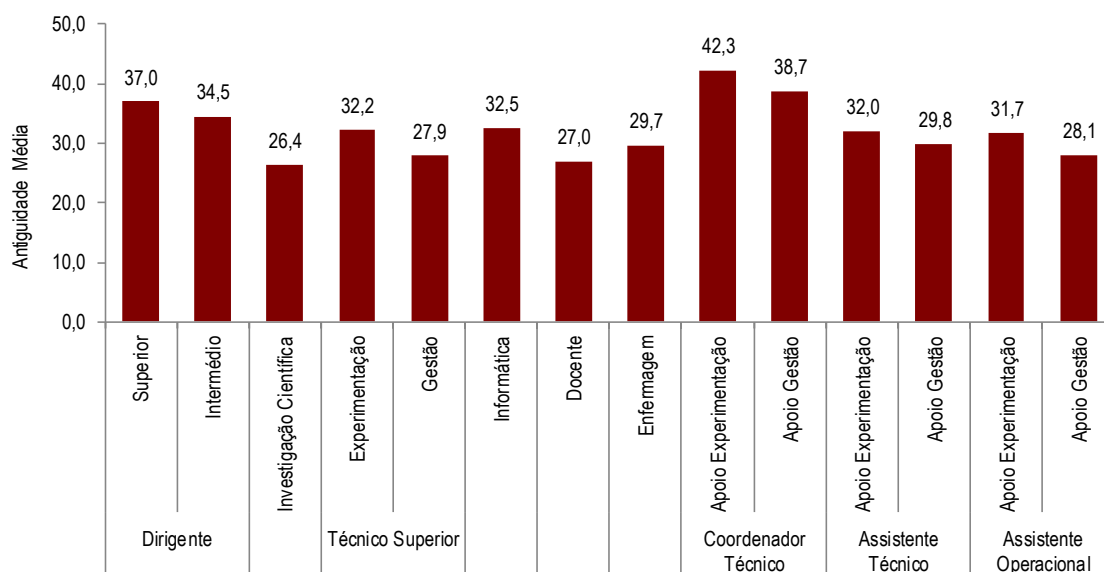


Gráfico 1.21 – Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade

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 30-34 e 25-29 anos de antiguidade que se encontra o maior número dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T (Gráfico 1.22), sendo que 63.4% apresentam antiguidade igual ou superior a 30 anos.

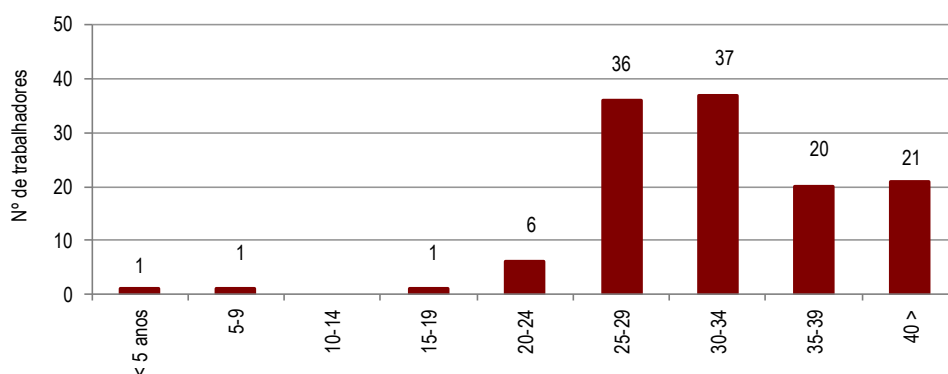


Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T por antiguidade

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.

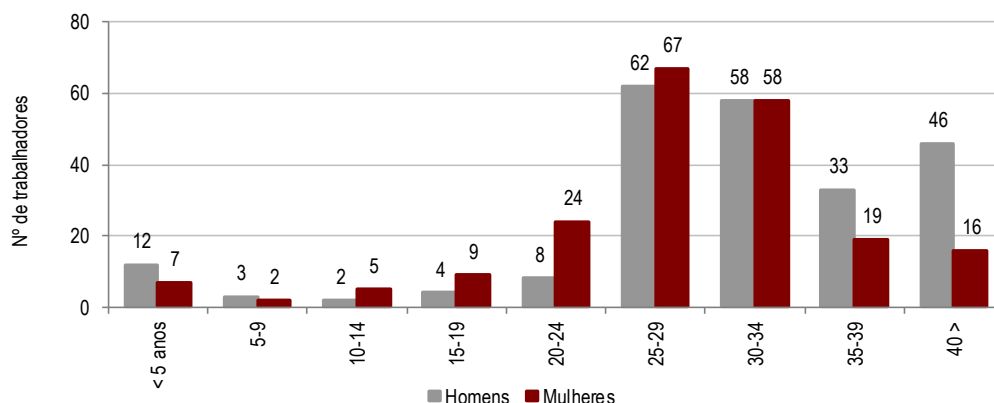


Gráfico 1.23 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género

	Antiguidade média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	31 anos (30,7 em 2018)	32	33	10,6
Mulheres	28,3 anos (27,6 em 2018)	29	33	8,8

Analisado o Quadro 1.12 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 1.12 – Antiguidade média por cargo/carreira e género

Cargo/Carreira	Antiguidade Média	
	Homens	Mulheres
Dirigente	35,0	35,8
Investigação Científica	27,8	24,6
Técnico Superior	32,5	29,4
Informática	34,3	28,0
Docente	----	27,0
Enfermagem	----	29,7
Assistente Técnico	34,7	30,0
Assistente Operacional	28,5	30,8

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

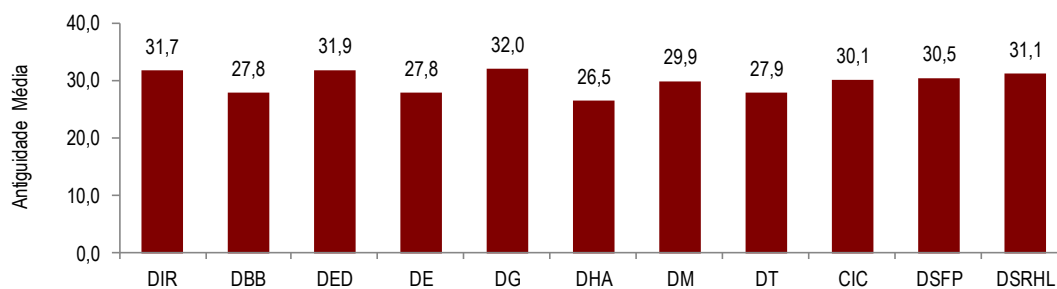


Gráfico 1.24 – Antiguidade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços

1.4 Habilitações Literárias

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

Quadro 1.13 – 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															1		86	64	87	64	151
Técnico Superior					3		20	3	18	4	4	2	19	23	3	4			67	36	103
Informática							4	1	2	1			4	2					10	4	14
Docente											1		1		3				5		5
Enfermagem											1		2						3		3
Assistente Técnico	6		5		8	8	2	13	21	56			1						42	78	120
Assistente Operacional	3	4	4	1	3	3	1		6	5									17	13	30
Total	9	4	9	1	14	11	27	17	47	66	4	4	26	32	4	7	88	65	228	207	435

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.

O grupo habilitacional com habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) continua, em 2019, a ser o mais representativo, com 52,9% dos trabalhadores a 31 de dezembro, seguindo-se o grupo com 11 e 12 anos de escolaridade com 36,1%).

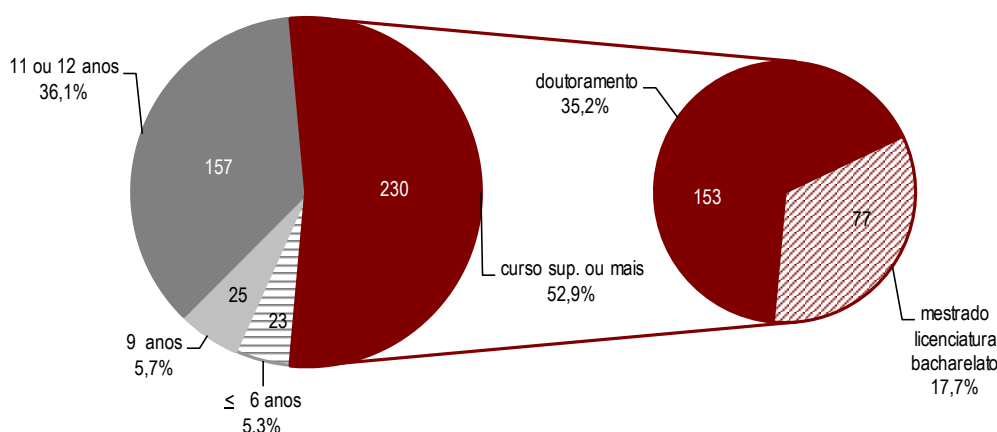


Gráfico 1.25 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação

Índice de formação superior – 52,9% (50,7% em 2018)
(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.

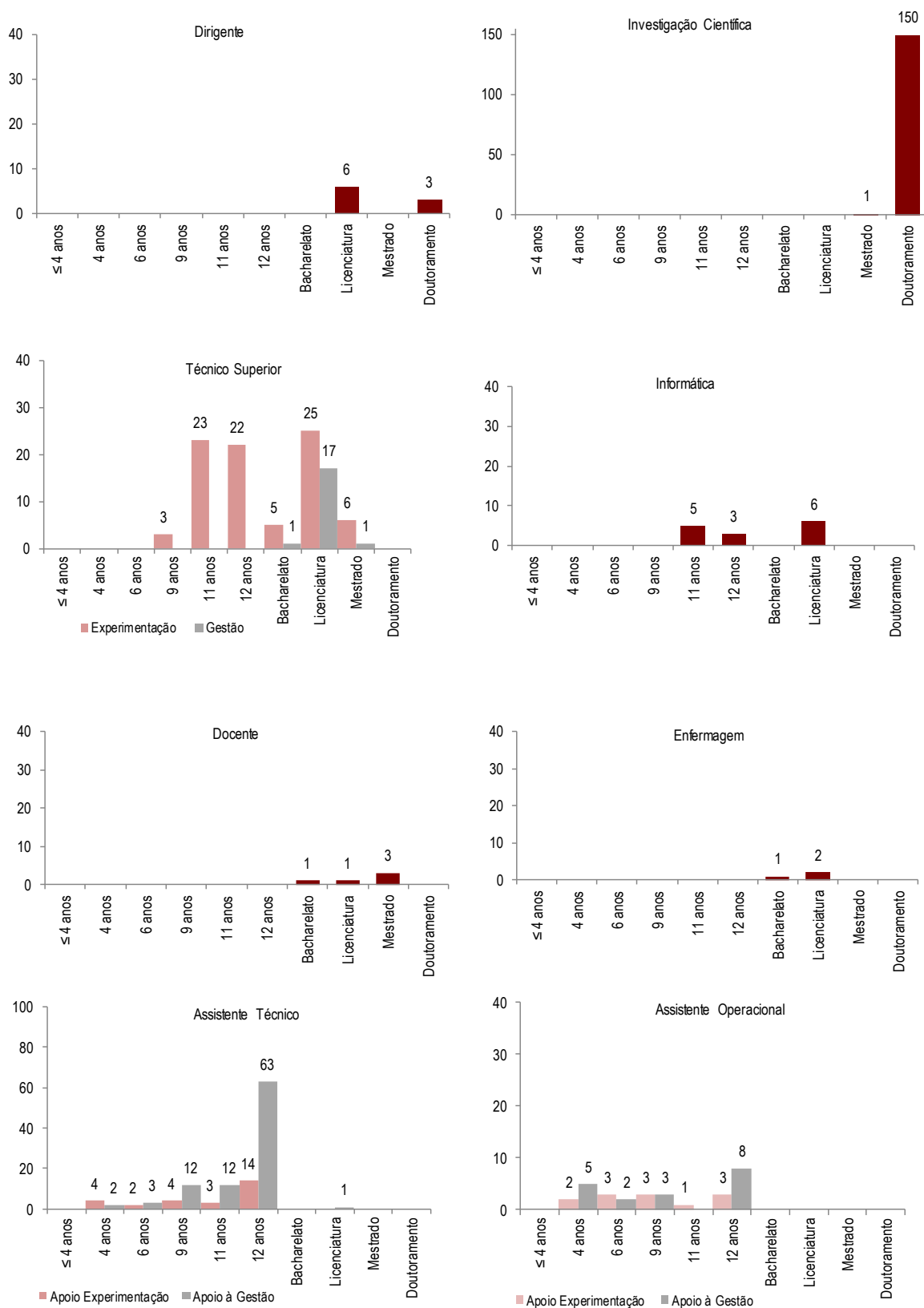


Figura 1.4 - Distribuição dos trabalhadores por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade

O Gráfico 1.26 representa a evolução da distribuição dos trabalhadores por habilitação desde 2000.

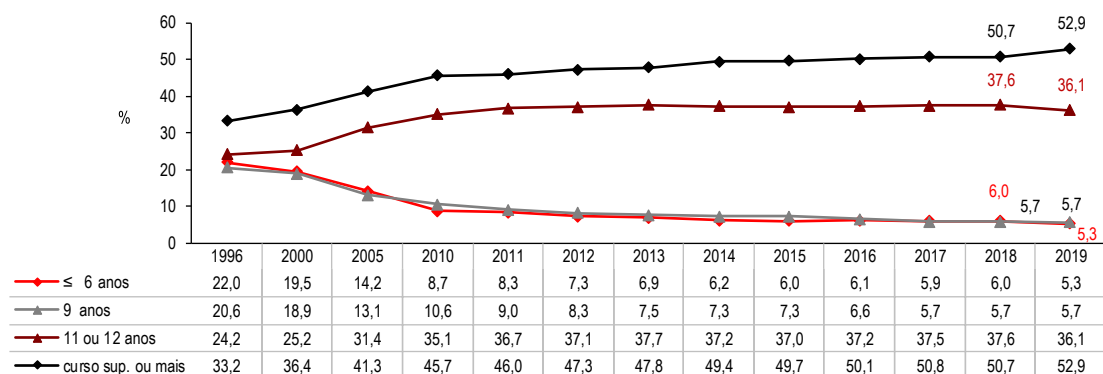


Gráfico 1.26 – Evolução dos trabalhadores por habilitação

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.

Em 2019 beneficiaram do estatuto de trabalhador estudante 5 trabalhadores, 4 da carreira de assistente técnico (licenciatura) e 1 da carreira técnica superior (mestrado). Relativamente às habilitações dos trabalhadores admitidos e saídos (Gráfico 1.27), é superior o número dos trabalhadores admitidos com formação superior

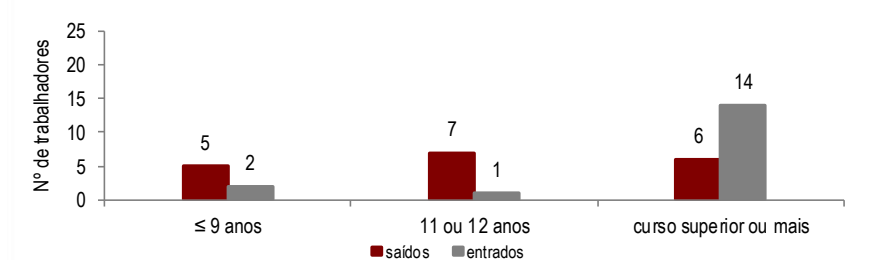


Gráfico 1.27 – Distribuição dos trabalhadores admitidos e saídos por habilitação

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

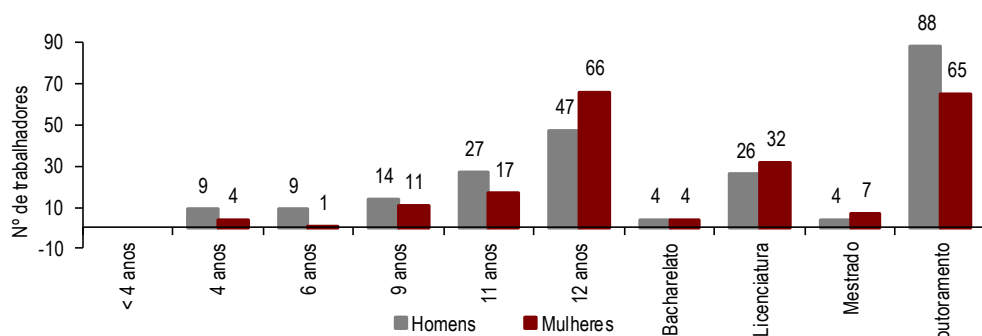


Gráfico 1.28 – Distribuição dos trabalhadores por habilitação e género

Índice de formação superior homens – 53,5% (50,9% em 2018)

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

Índice de formação superior mulheres – 52,2% (50,5% em 2018)

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

1.5 Trabalhadores Estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2019 encontravam-se 2 trabalhadores estrangeiros não naturalizados em efetividade de funções no LNEC.

Quadro 1.14 – Contagem de trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e o género

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior									
Dirigente Intermédio									
Investigação Científica	2						2		2
Técnico Superior									
Informática									
Docente									
Enfermagem									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
Total	2						2		2

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

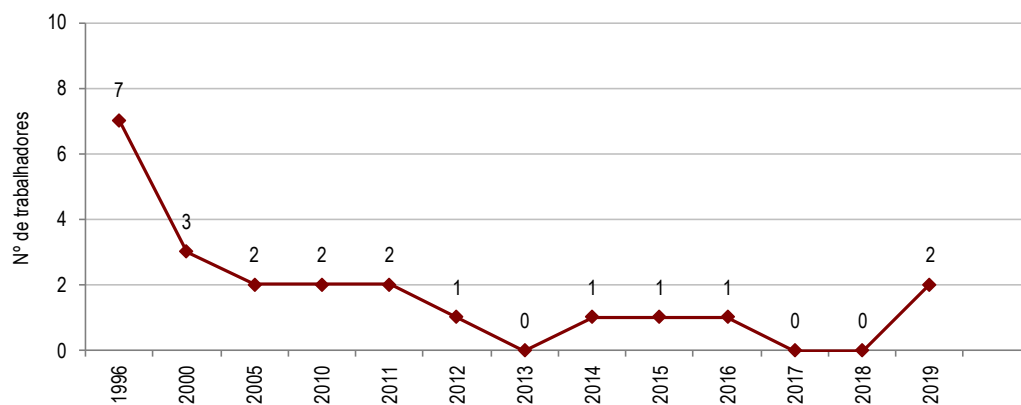


Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2019)

1.6 Trabalhadores Portadores de Deficiência

Quadro 1.15 – 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														2		1			1						4	2	4
Técnico Superior													1	1	1				3						4	2	6
Informático																			1						1		1
Docente																		1							1		1
Enfermagem																											
Assistente Técnico														1	1		1	2							3	2	5
Assistente Operacional																	1	1							1	1	2
Total													1	2	4		4	7			1				9	10	19

Nota:

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

No ano de 2019 foram contabilizados 19 trabalhadores portadores de deficiência (9 do género masculino e 10 do feminino) e que beneficiaram de redução fiscal. Estes trabalhadores representam 4,4% do total de efetivos.

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

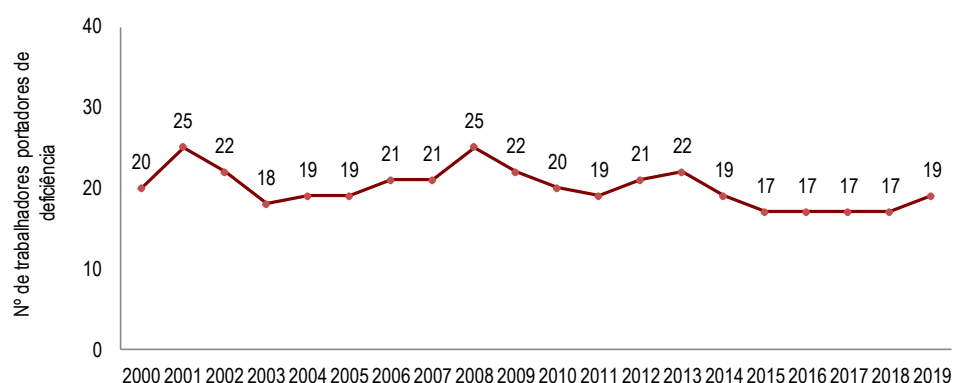


Gráfico 1.30 – Evolução do número de trabalhadores portadores de deficiência (2000-2019)

2 | Comportamento organizacional

2.1 Mobilidade

Durante o ano de 2019, verificaram-se 17 entradas e 18 saídas de trabalhadores, distribuídas, por grupo de pessoal, conforme gráfico a seguir apresentado.

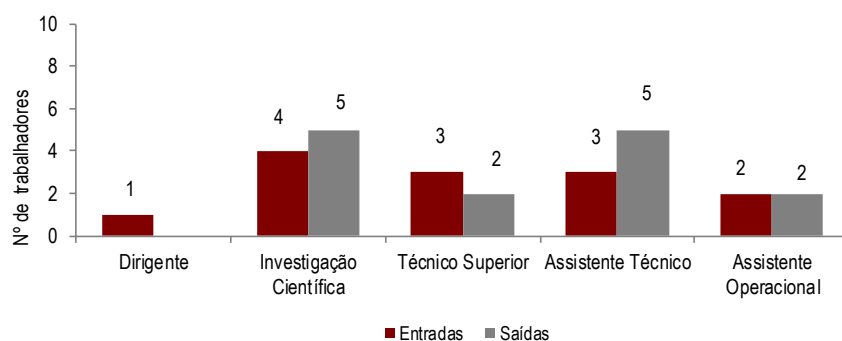


Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal

Das 17 entradas, 11 correspondem a novas admissões (10 por procedimento concursal e 1 por mobilidade intercarreiras) e 6 a regressos de trabalhadores (1 a exercer atividade noutro organismo e 5 na situação de ausência superior a seis meses).

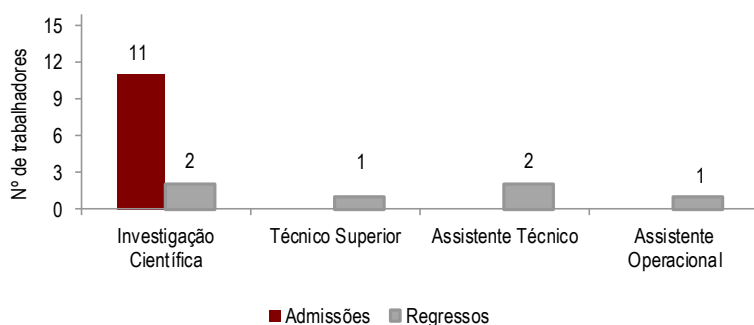
Quadro 2.1 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP		Outras situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																	
Dirigente Intermédio																	
Investigação Científica	7	3			1								1	1	8	5	13
Técnico Superior													1		1		1
Informática																	
Docente																	
Enfermagem																	
Assistente Técnico													1	1	1	1	2
Assistente Operacional													1		1		1
Total	7	3			1								2	4	9	8	17

Nota:

Outras Situações – 5 regressos de ausência superior a 6 meses; 1 cessação de funções em gabinete ministerial (carreira de investigação científica).

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



Índice de admissões¹⁰
2,5% (1,1% em 2018)

Índice de admissões e regressos¹¹
3,9% (3,0% em 2018)

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

Das 18 saídas, 4 correspondem a saídas definitivas e 14 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso.

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

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

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

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

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

Nota:

Outras Situações – Incluídas:

1 saída na carreira de técnico superior (ausência superior a 6 meses – licença assistência a filho);

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

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

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

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

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

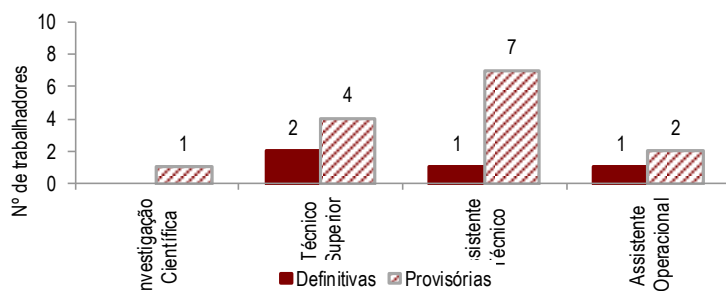


Gráfico 2.3 – Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira

Índice de saídas¹²
4,1% (3,2% em 2018)

Índice de saídas definitivas¹³
0,9% (1,4% em 2018)

Índice de rotação (turn over)¹⁴
0,92

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

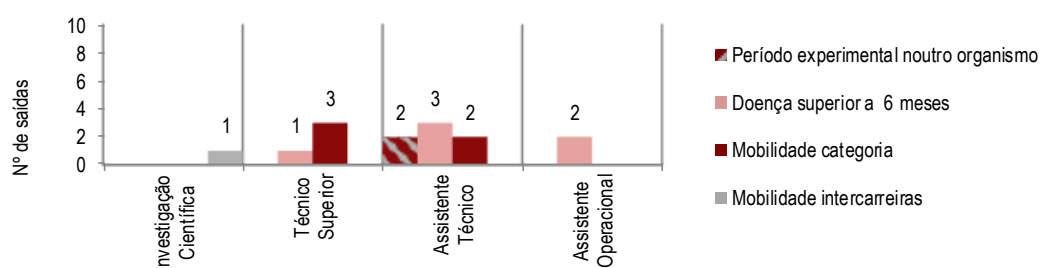


Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo profissional

As saídas definitivas correspondem a 3 saídas por aposentação (2 técnicos superiores e 1 assistente operacional) e 1 por falecimento (assistente técnico).

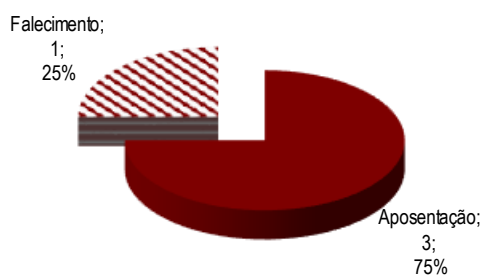


Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo

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

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

¹⁴ 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.

Durante o ano de 2019, decorreram 11 procedimentos concursais para preenchimento de 11 postos de trabalho nas carreiras de investigação científica (8) e de assistente técnico (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					3	3
Técnico Superior						
Informática						
Docente						
Enfermagem						
Assistente Técnico					1	1
Assistente Operacional						
Total					4	4

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;

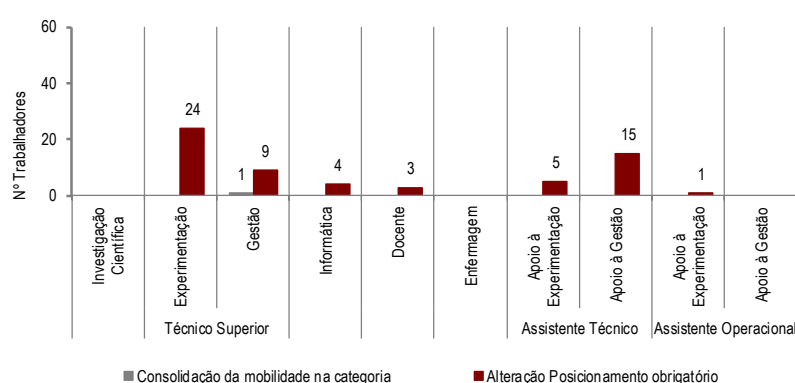
2.2 Desenvolvimento da Carreira

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													
Técnico Superior			24	10					1		24	11	35
Informática			4								4		4
Docente				2							2		2
Enfermagem													
Assistente Técnico			7	13							7	13	20
Assistente Operacional			1								1		1
Total			36	25					1		36	26	62

Nota:

Técnico Superior – Incluída a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório de 2 trabalhadores desta carreira no cargo de dirigente intermédio



Taxa de
promoções¹⁵/progressões¹⁶ ¹⁷
0,0%

Taxa de
alterações de posicionamento
remuneratório ¹⁸
14,0%

Gráfico 2.6 – Mudanças de situação dos trabalhadores por tipo de alteração, carreira e área de atividade

Analisados os dados do Quadro 2.4 e do Gráfico 2.6, destaca-se:

- 61 alterações obrigatórias¹⁹ do posicionamento remuneratório, decorrentes da aplicação do artigo 16º da Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro (OE 2019) distribuídas pelas diferentes carreiras abrangidas pelo SIADAP, com exceção da carreira de enfermagem que não regista trabalhadores com os requisitos obrigatórios (acumulação de 10 pontos).

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

¹⁶ Progressão – mudança de escalão na mesma categoria

¹⁷ Taxa de promoções/progressões – promoções + progressões / trabalhadores em 31 de Dez. x 100

¹⁸ 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

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

- a consolidação de mobilidade de um técnico superior (área de gestão) que iniciou atividade no LNEC em 2017.
- Em 2019 não ocorreram situações de progressões nem de alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária²⁰.

Considerada a totalidade das mudanças de posicionamento dos trabalhadores, regista-se uma taxa de 14% (77,5% em 2018).

A distribuição da taxa das mudanças de posicionamento remuneratório, por carreira de pessoal, é a apresentada no Quadro 2.5

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

Carreira	Área de Atividade	Taxa (%)
Investigação Científica		0,0
Técnico Superior	Experimentação	28,6
	Gestão	37,5
Informática		26,7
Enfermagem		0,0
Docente		60,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	18,5
	Apoio à Gestão	16,1
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	8,3
	Apoio à Gestão	0,0
Global		14,0

²⁰ Alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária – alteração de posicionamento remuneratório previsto no artigo 156º da Lei 35/2014 (uma menção de mérito ou duas de relevante ou três de adequado).

2.3 Horários

Apresenta-se, nos quadros e nos gráficos seguintes, a distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário e por período normal de trabalho durante o ano de 2019.

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			60	47			2						27	15	87	64	151
Técnico Superior			64	29			2	6					1	1	67	36	103
Informático			10	4											10	4	14
Docente				5											5		5
Enfermagem							3								3		3
Assistente Técnico			42	65			10						3		42	78	120
Assistente Operacional			14	8			1	5					2		17	13	30
Total			190	158			3	26					35	23	228	207	435

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
							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	
Dirigente Superior					2	1							2	1	3
Dirigente Intermédio					3	3							3	3	6
Investigação Científica		1		1	87	62							87	64	151
Técnico Superior			2	5	65	31							67	36	103
Informático					10	4							10	4	14
Docente						5								5	5
Enfermagem						3								3	3
Assistente Técnico		2		3	42	73							42	78	120
Assistente Operacional				1	17	12							17	13	30
Total		3		2 10	226 194								228 207		435

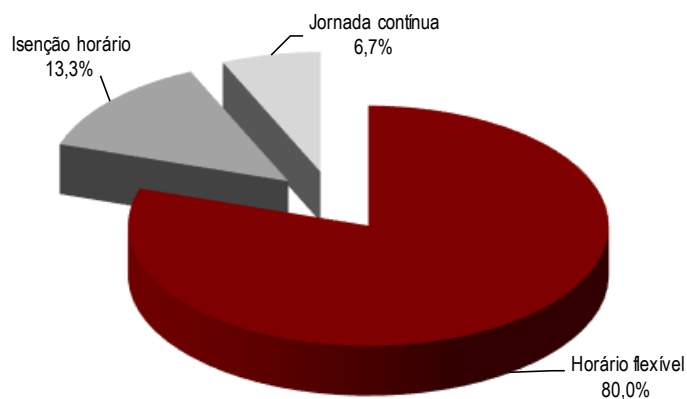


Gráfico 2.7 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário

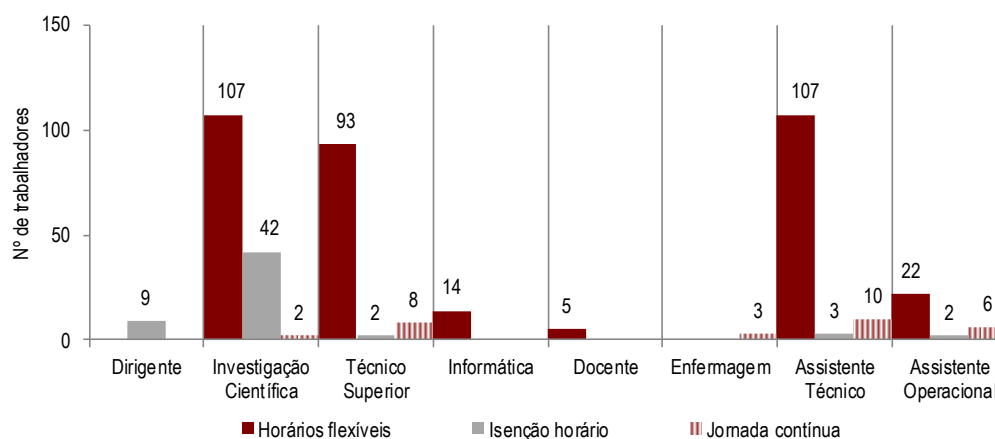


Gráfico 2.8 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira

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

- 80,0% 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 horário²¹.
- A modalidade de horário de jornada contínua é aplicada a 29 trabalhadores (26 do género feminino e 3 do masculino), sendo 13 por conveniência de serviço e 16 a pedido do trabalhador, por motivo atendível.
- Com exceção das carreiras de informática e docente todas registam modalidade de horário de jornada contínua, sendo que 82,8% se encontram distribuídos pelas carreiras de assistente técnico, técnico superior e assistente operacional.

²¹ Em 2019, excetuam-se ainda da modalidade de horário flexível, por deliberação do Conselho Diretivo, e decorrente do tipo de atividade, os investigadores designados diretores das unidades departamentais (8) e os chefes de núcleo (26), os trabalhadores que chefiam equipas de trabalho (8 investigadores e 2 técnicos superiores) e os trabalhadores adstritos ao Conselho Diretivo (3 assistentes técnicos e 2 assistente operacional)

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

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

	1996	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018
Horários flexíveis	87,9%	86,6%	79,9%	87,7%	86,9%	86,9%	87,5%	86,5%	82,9%	81,2%	81,0%	81,2%	80,0%
Isenção horário	7,4%	7,2%	10,7%	10,6%	11,2%	11,1%	10,9%	11,3%	12,2%	12,7%	12,6%	12,4%	13,3%
Trab.estudante	0,9%	0,5%	0,6%	-	0,2%	-	-	-	-	-	-	-	-
Jornada contínua	1,6%	4,4%	8,2%	1,2%	1,3%	1,3%	1,2%	1,7%	4,4%	6,1%	6,4%	6,4%	6,7%
Trab.por turnos	1,3%	1,4%	0,6%	0,5%	0,5%	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%	-	-	-	-
Tempo parcial	1,0%	-	-	-	-	0,2%	-	-	-	-	-	-	-

No gráfico 2.12 é apresentada a distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário pelos diversos serviços do LNEC.

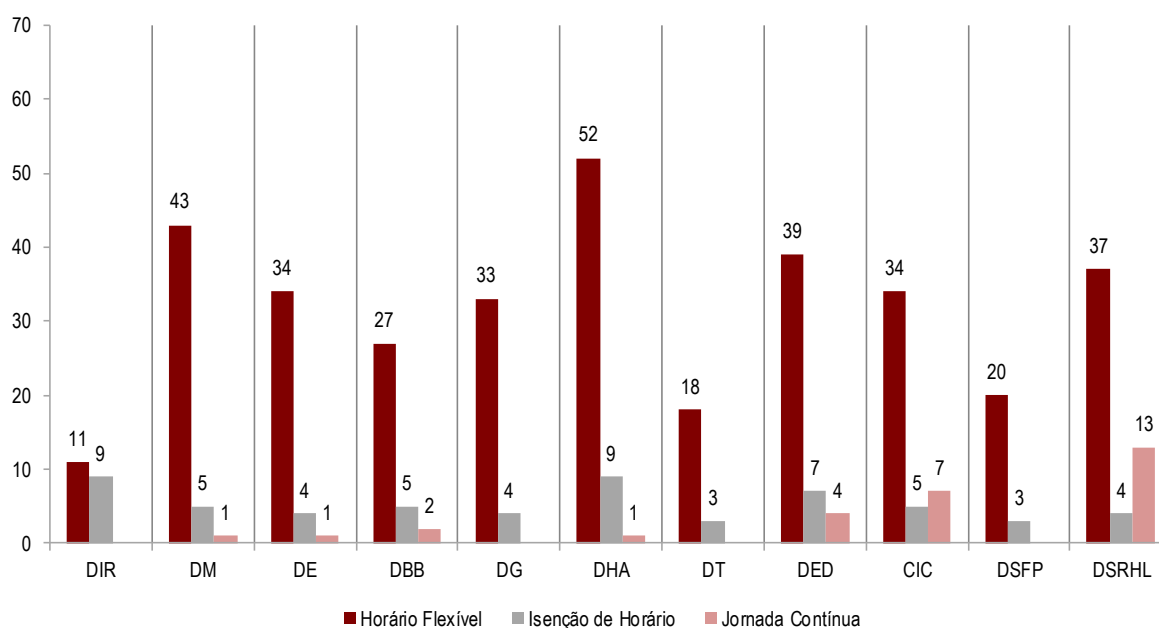


Gráfico 2.9 – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário, por serviços

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 13 horários desta modalidade registados na DSRHL, e 4 dos 7 registados no CIC correspondem a necessidades do serviço.

2.4 Trabalho Suplementar

Em 2019 realizaram-se 3152:35 horas de trabalho suplementar, distribuídas por grupo/cargo/carreira e segundo a modalidade de prestação do trabalho, conforme apresentado no quadro e gráficos a seguir apresentados.

Prestaram trabalho suplementar 65 trabalhadores, o que corresponde a uma taxa de incidência²² de 14,9%.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Área de Atividade	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior														
Dirigente Intermédio														
Investigação Científica		27:00	69:30		16:00	7:00		7:00	2:00			41:00	87:30	128:30
Técnico Superior	Experimentação	924:30		23:00	4:00			26:00				973:30	4:00	977:30
	Gestão													
Informática		21:20										21:20		21:20
Docente														
Enfermagem														
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	320:30	16:00	79:30				133:00				533:00	16:00	549:00
	Apoio à Gestão	89:26	163:00			11:00		292:57				393:23	163:00	556:23
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	22:00		20:00								42:00		42:00
	Apoio à Gestão	614:52		14:00		17:00		222:00		10:00		877:52		877:52
Total		2019:38	248:30	136:30	20:00	35:00		680:57	2:00	10:00		2882:05	270:30	3152:35

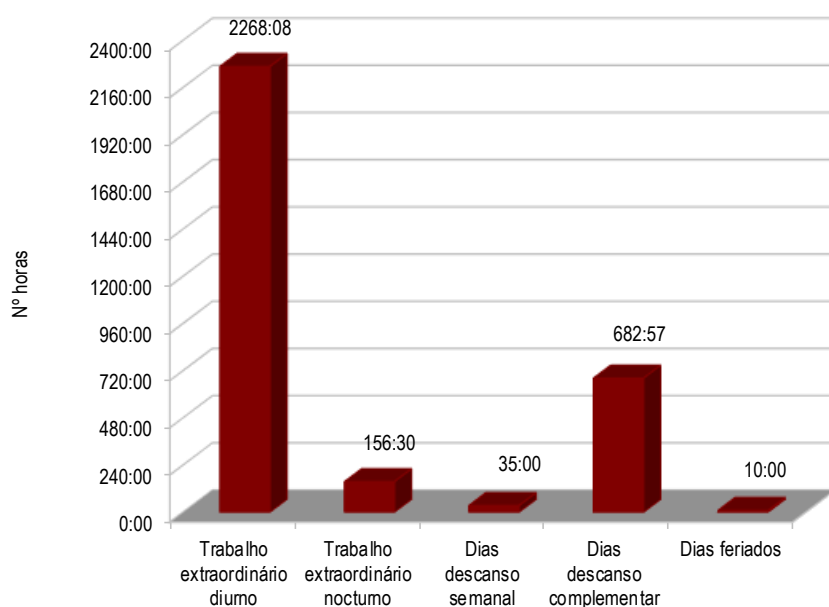


Gráfico 2.10 – Distribuição das horas suplementares efetuadas, por modalidade de prestação do trabalho

²² Taxa de incidência do trabalho suplementar - número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar/trabalhador médio x 100.

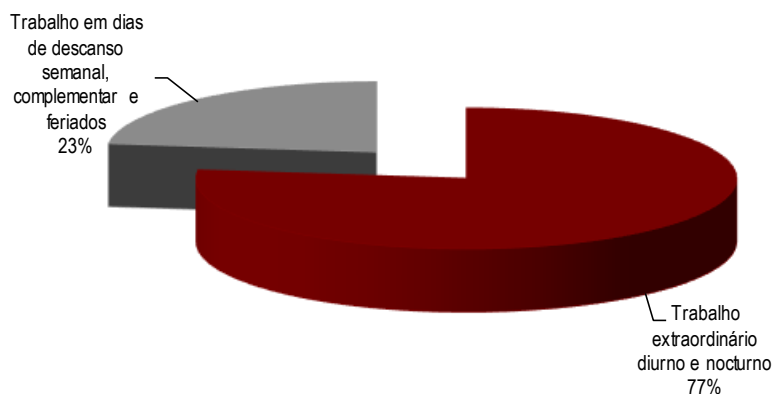
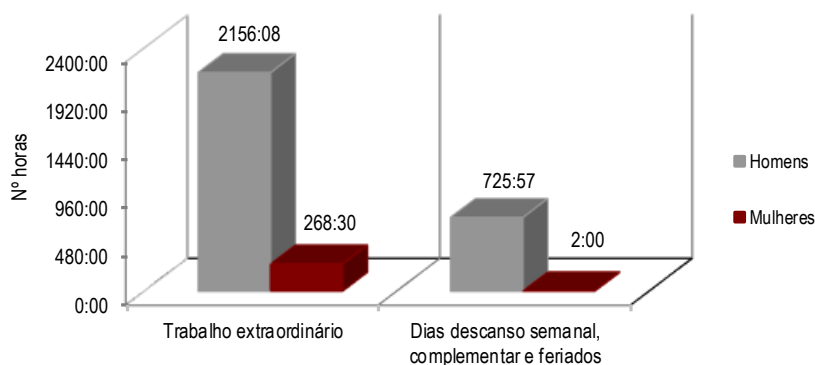


Gráfico 2.11 – Caracterização do trabalho suplementar

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de trabalho suplementar ²³	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%
Taxa de incidência ²⁴ de trabalho suplementar	13,5%	15,8%	17,3%	16,7%	14,9%

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



Trabalhadores
91,4%
(94,3% em 2018)

Trabalhadoras
8,6%
(5,7% em 2018)

Gráfico 2.12 – Distribuição do trabalho suplementar por género

²³ Taxa de trabalho suplementar – total de horas de trabalho/PMA horas x 100

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

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

Conforme apresentado no quadro e no gráfico seguintes, o trabalho suplementar realizado durante o ano foi efetuado por trabalhadores da carreira de assistente técnico, de técnico superior e de assistente operacional, seguidas da carreira de investigação científica e de informática com apenas 4,1% e 0,7% do total, respetivamente.

Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por carreira

Grupo de Pessoal	Trabalho Suplementar Nº de horas (hh:mm)		% do total	
	2018	2019	2018	2019
Dirigente	-	-	-	-
Investigação Científica	76:00	128:30	1,9	4,1
Técnico Superior	1224:30	977:30	30,9	31,0
Informática	38:40	21:20	1,0	0,7
Docente	-	-	-	-
Enfermagem	-	-	-	-
Assistente Técnico	1285:55	1105:23	32,5	35,1
Assistente Operacional	1335:15	919:52	33,7	29,2
Total	3960:20	3152:35	100	100

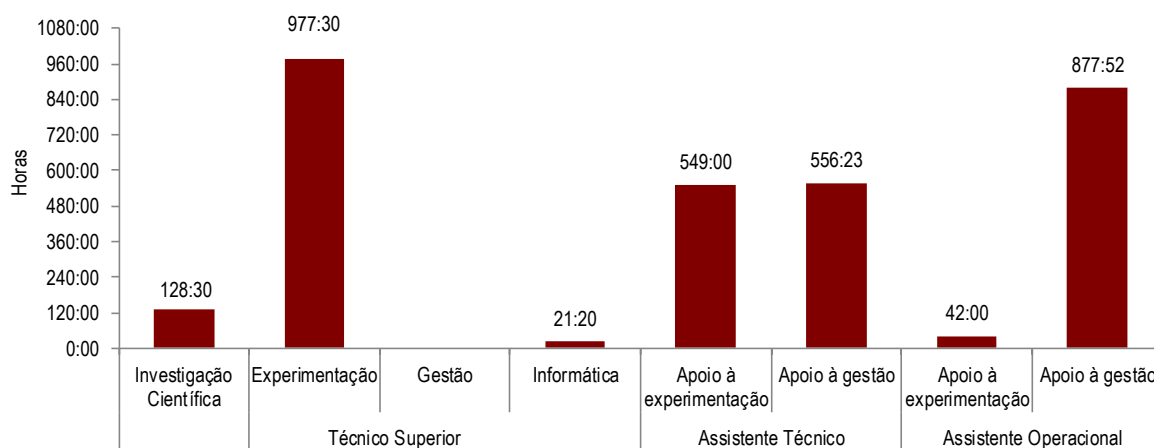


Gráfico 2.13 – Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade

Do total de horas registadas, 49,8% foram efetuadas por trabalhadores afetos à atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação). As horas registadas na carreira de assistente operacional, área de atividade de gestão, foram realizadas, maioritariamente, por trabalhadores que exercem funções de motorista (78,5%).

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	163:00	0,5	1	4,8
DBB	781:00	1,3	13	37,4
DED	12:00	0,01	3	5,9
DE	269:00	0,4	8	21,0
DG	188:00	0,3	12	31,3
DHA	26:00	0,03	1	1,7
DM	255:00	0,3	8	16,1
DT	40:00	0,1	4	19,9
CIC	595:00	0,7	8	17,1
DSFP	-	-	-	-
DSRHL	823:35	0,9	7	12,7
Total	3152:35	0,4	65	14,9

2.5 Ausências

Em 2019 foram registados 4834 dias de ausências ao trabalho (4174 em 2018), abrangendo 244 trabalhadores²⁵.

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

Grupo/cargo/carreira / Área de Atividade Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																									
Dirigente Intermédio											8												8,0		8,0
Investigação Científica			47		27	9	194	94	312		2	58			40,5	44,5	1		2		9	54	273,5	620,5	894,0
Técnico Superior	Experimentação				7	19	109	478	67	65	3	35			36,5	22,0	4	2	2		22	42	250,5	663,0	913,5
	Gestão				9	4	74	19			3	4	11		4,0	3,0					2	18	103,0	48,0	151,0
Informática							20	11			1				2,0	6,0					1		22,0	19,0	41,0
Docente							26				7										15		48,0		48,0
Enfermagem							21				26												47,0		47,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	15			2		80	460	20	110	4	5			4,0	10,0		1			5	1	130,0	587,0	717,0
	Apoio à Gestão				5	45	320	1.022		10	5	87	56		11,5	8,0	2	2			8	73	351,5	1.303,0	1.654,5
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação				5		16				3				3,0						4		27,0	4,0	31,0
	Apoio à Gestão				5	2	12	213		57	2	11			3,0	1,0	2				2	19	26,0	303,0	329,0
Total	15		47		60	79	825	2.344	87	554	22	242	11	56	104,5	94,5	9	5	2	2	48	227	1.183,5	3.650,5	4.834,0

Nota:

Outros²⁶ - Incluídas as ausências por: obrigações legais (8), tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (245), reuniões escolares (1), dispensa para mesas de voto (16) e motivos não imputáveis (5).

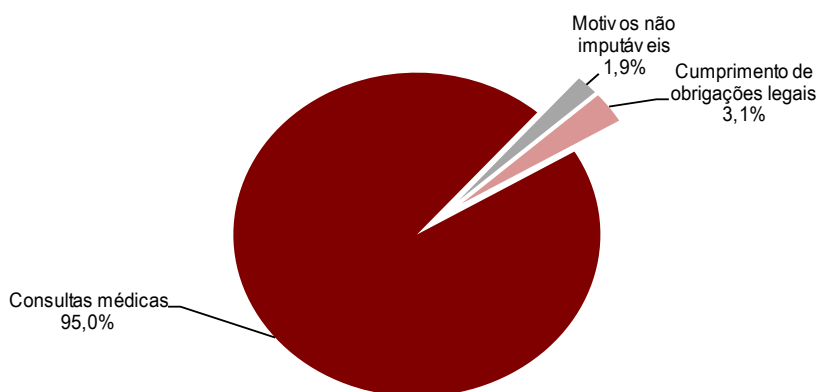


Gráfico 2.14 – Distribuição das ausências classificadas em "outros motivos"

²⁵ Não estão incluídas as ausências por doença dos 4 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 4834 para 5965 dias e abrangeria um total de 248 trabalhadores.

²⁶ 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 4834 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:

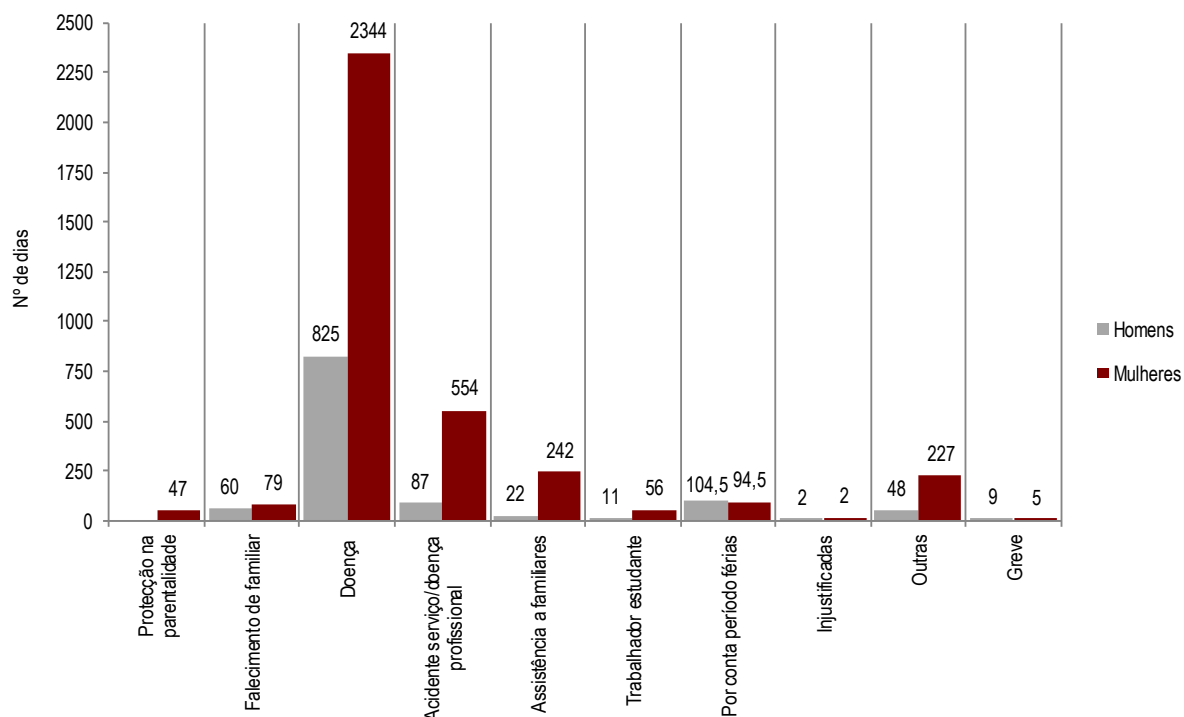


Gráfico 2.15 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género

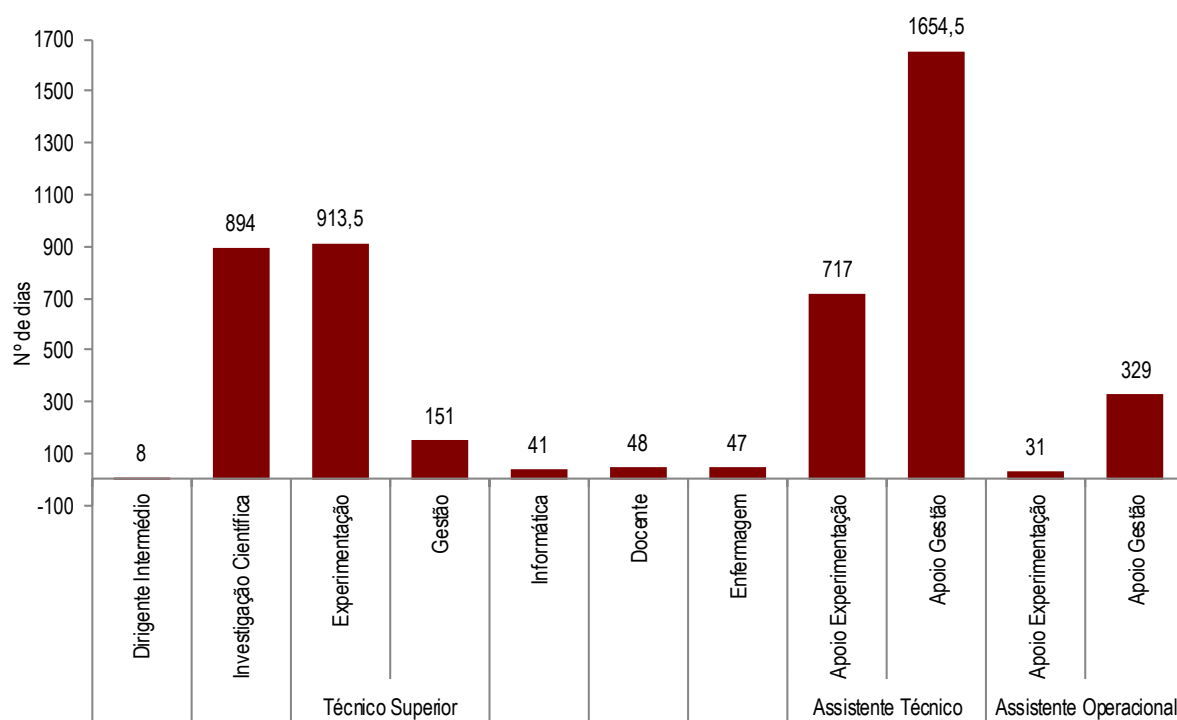


Gráfico 2.16 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade

As ausências mantêm-se distribuídas de forma idêntica aos anos anteriores, permanecendo a doença o motivo que mais se destaca, com 65,6% do total de ausências (69,9% em 2018), seguido de outros motivos (5,7%) e da assistência a familiares (5,5%).

A carreira de assistente técnico é a que apresenta maior número de dias de ausência (49,1%) do total de ausências, seguida da carreira de técnico superior (22%).

Quanto às ausências por doença, continuam a ser as trabalhadoras a registar maior número de dias de ausência, 2344 dias (1633 em 2018) relativamente aos trabalhadores homens, 825 dias (1285 em 2018).

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 2019, foram considerados 4621 dias de ausências para efeitos de absentismo, que abrangeram 202 trabalhadores e se distribuem, por motivo e por género, conforme apresentado nos gráficos e quadro seguintes.

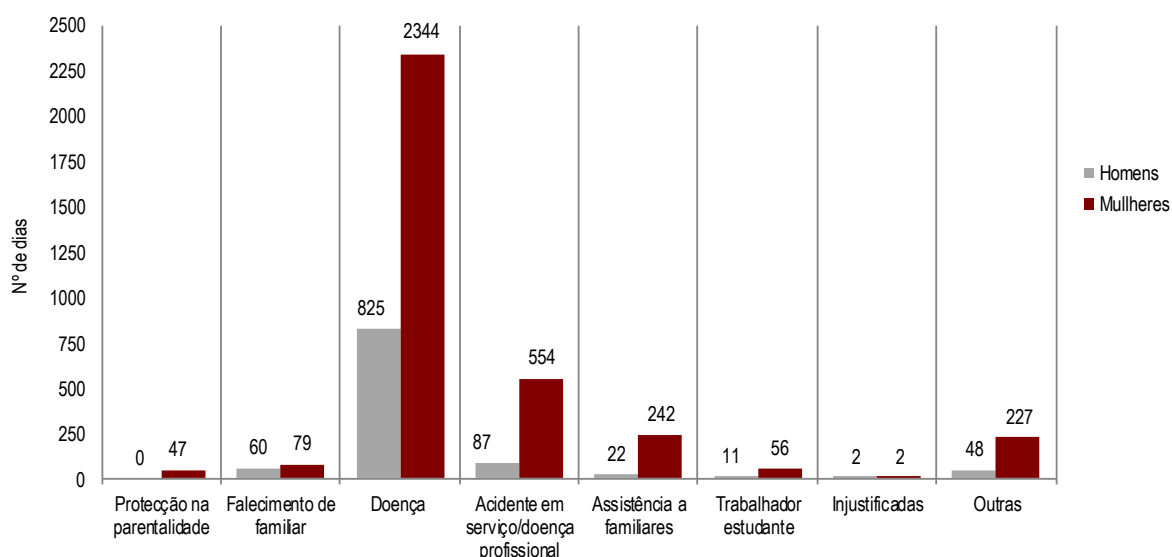


Gráfico 2.17 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género

Indicadores	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de absentismo ²⁷	3,9%	4,4%	4,7%	4,9%	3,6%	4,3%
Valor médio de dias de absentismo por pessoa e por ano ²⁸	9,7	11,3	11,6	12,0	9,0	10,6

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

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

²⁸ Média de dias/pessoa/ano – número de dias de ausência classificados como faltas, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas /ETI.

Tipo de Ausência	Homens				Mulheres			
	Número de dias		% do total		Número de dias		% do total	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Casamento	-	15		1,4	-	-	-	-
Proteção na parentalidade	57	-	3,7	-	44	47	1,8	1,3
Falecimento de Familiar	81	60	5,3	5,6	53	79	2,2	2,2
Doença	1285	825	83,8	77,1	1633	2344	67,7	66,0
Acidente em serviço/doença profissional	40	87	2,6	8,1	142	554	5,9	15,6
Assistência a Familiares	22	22	1,4	2,1	264	242	10,9	6,8
Trabalhador Estudante	7	11	-	1,0	66	56	2,7	1,6
Injustificada	-	2	-	0,2	3	2	0,1	0,1
Outras	42	48	2,7	4,5	206	227	8,5	6,4
Total	1534	1070	99,5	100	2411	3551	100	100

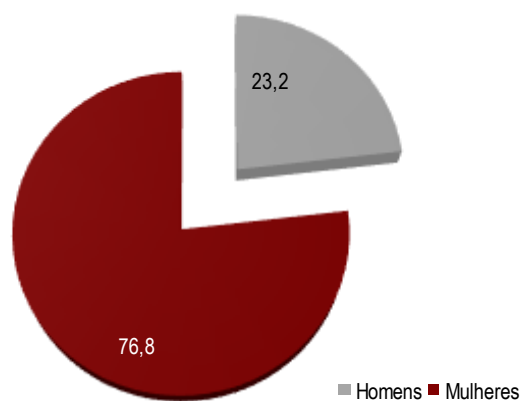


Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género

Indicadores	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de absentismo Homens	3,0	2,2	3,0	2,1	2,7	1,9
Taxa de absentismo Mulheres	4,8	6,8	6,5	7,8	4,7	6,9

Da análise dos dados apresentados, verifica-se:

- A redução da taxa de absentismo nos trabalhadores do género masculino e o aumento na do feminino;
- A doença constitui o maior motivo de ausências dos trabalhadores de ambos os géneros;
- A ausência por “outros motivos” constitui o segundo maior motivo de ausências das trabalhadoras, seguida da assistência a familiares;
- A ausência por acidentes em serviço constitui o segundo maior motivo de ausência dos trabalhadores do género masculino, seguido do falecimento de familiares;
- As ausências por acidente em serviço registam um acréscimo de dias perdidos relativamente a 2018 (142 em 2018 e 554 em 2019).

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 global²⁹

Cargo/carreira	Taxa 2018	Taxa 2019
Dirigente	3,3	0,4
Investigação Científica	1,9	2,2
Técnico Superior	2,7	3,8
Informática	2,6	1,0
Docente	10,5	3,9
Enfermagem	3,2	6,3
Assistente Técnico	4,9	7,6
Assistente Operacional	9,1	4,7
Global	3,6	4,3

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
Casamento							15		
Protecção na parentalidade		47							47
Falecimento de familiar		36	39				52	12	139
Doença		288	680	31	26	21	1882	241	3169
Acidente Serviço / Doença Profissional		312	132				140	57	641
Assistência a familiares	8	60	45	1	7	26	101	16	264
Trabalhador estudante			11				56		67
Injustificadas		2	2						4
Cumprimento de obrigações legais			6				2		8
Motivos não imputáveis			5						5
Mesas de voto		1	1				12	2	
Consultas médicas e exames compl de diagnóstico		62	72	1	15		73	22	245
Atividade sindical									
Reuniões escolares								1	
Total	8	808	993	33	48	47	2333	351	4621

Doença/Total ausências (%)	0	35,6	68,5	93,9	54,2	44,7	80,7	68,7	68,6
----------------------------	---	------	------	------	------	------	------	------	------

²⁹ Taxa de absentismo por cargo/carreira - número de dias de ausência do cargo/carreira / PMA do cargo/carreira, em dias x 100. Nos casos de mudança de carreira ao longo do ano (mobilidade interna) as ausências são consideradas na carreira a que o trabalhador 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 (%)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
DIR	231	179	4,5	3,6	10	8	49,0	38,1
DBB	327	299	3,8	3,5	10	11	28,8	31,7
DED	368	568	2,9	4,5	21	21	41,3	41,1
DE	130	195	1,4	2,1	15	16	41,1	41,9
DG	316	674	3,3	7,1	17	20	44,2	52,2
DHA	251	477	1,8	3,3	24	19	42,1	32,4
DM	381	740	3,0	6,0	21	29	40,8	58,2
DT	113	38	2,2	0,8	10	8	47,6	39,8
CIC	550	687	4,7	6,0	17	23	36,5	49,0
DSFP	254	176	4,4	3,0	14	17	59,8	72,3
DSRHL	1024	588	7,5	4,3	28	31	49,9	56,3
Total	3945	4621	4,9	4,3	187	203	43,5	46,4

3 | Custos com pessoal

Conforme apresentado nos quadros seguintes, em 2019 a estrutura remuneratória dos trabalhadores do LNEC registou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 9,7, com uma remuneração mínima de 635,07€ e máxima de 6 179,57€. O escalão remuneratório 501 € - 1000 € foi o que abrangeu maior número de trabalhadores (104).

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género³⁰

Género / Escalão de remunerações (€)	Masculino	Feminino	Total
Até 500			0
501-1000	44	60	104
1001-1250	28	27	55
1251-1500	19	10	29
1501-1750	15	17	32
1751-2000	9	8	17
2001-2250	15	10	25
2251-2500	3	4	7
2501-2750	4	1	5
2751-3000	3	3	6
3001-3250	21	22	43
3251-3500	14	17	31
3501-3750	1	1	2
3751-4000	7	7	14
4001-4250	10	8	18
4251-4500	11	3	14
4501-4750	13	4	17
4751-5000	1		1
5001-5250	1	1	2
5251-5500	5	4	9
5501-5750			0
5751-6000	3		3
Mais de 6000	1		1
Total	228	207	435

Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género

³⁰ Remunerações mensais ilíquidas (brutas) em dezembro de 2019. 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.

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	635,07 €	635,07 €
Máxima (€)	6.179,57 €	5.494,29 €

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

Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano³¹

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base ^(*)	13.173.529,32
Suplementos remuneratórios	380.354,86
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	486.482,02
Benefícios sociais	352.804,31
Outros encargos com pessoal ^(**)	4.955.492,22
Total	19.348.662,73

(*) Incluídos subsídios de férias e de natal (1.898.248,32 €).

(**) Todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (11.365,21 €); CGA, Segurança Social e ADSE(3.190.571,11 €); férias não gozadas e por vencer (5.806,15 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (118.381,59 €); acidentes em serviço (49.062,62 €); comunicações móveis (3.112,53 €); seguros de acidentes de trabalho (17.735,12 €); vestuário (2.461,59 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (8.179,24€); custos com formação interna e externa (67.988,89 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (1.480.828,17 €).

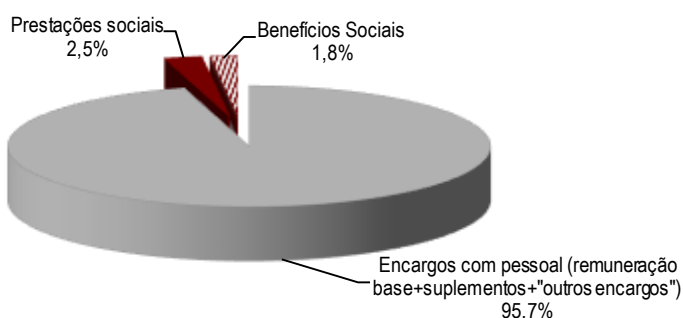


Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal

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

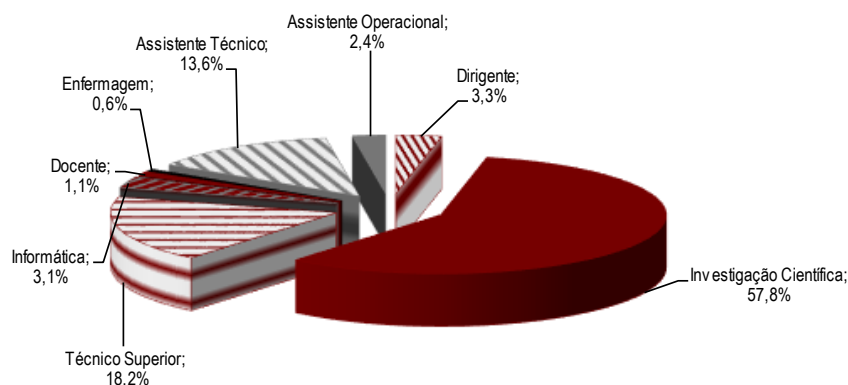


Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira

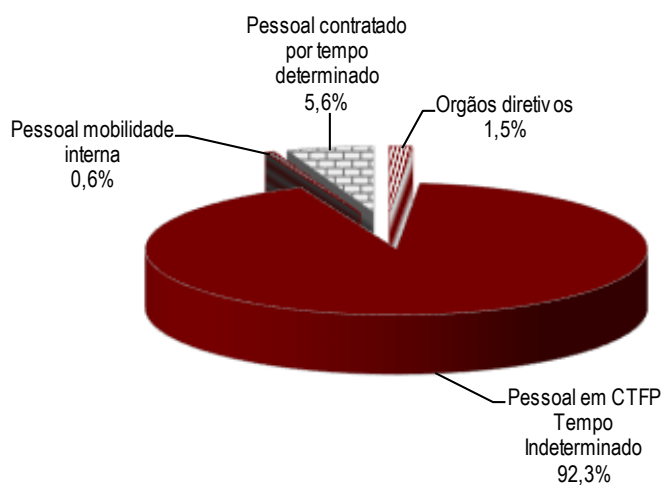


Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica

Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	24 761,90
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	7 099,30
Abono para falhas	1 748,32
Ajudas de custo	141 385,59
Representação	40 115,29
Secretariado	1 399,56
Outros suplementos remuneratórios (*)	163 844,90
Total	380 354,86

(*) suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (158.203,70€), lavagem de viaturas (1.389,96€) e subsídio de mobilidade (4.251,24€).

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores
A remuneração base corresponde a 68,1% do total do custo com pessoal (67,3% em 2018)

A remuneração base média anual ³² é de 30.213,82 € (29.141,04 € em 2018)
O custo médio anual por trabalhador ³³ é de 44.376,65 € (43.285,48 € em 2018)
O leque salarial ilíquido ³⁴ é de 9,7 (9,9 em 2018)
O trabalho suplementar representa 0,2% do total do custo com pessoal (0,1% em 2018)
O custo com ação social ³⁵ representa 5,2% do custo total com pessoal (5,4% em 2018)

Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	6 156,97
Abono de família	15 515,00
Subsidio de funeral	1 525,00
Subsidio de refeição	453 118,09
Outras prestações sociais (*)	10 166,96
Total	486 482,02

(*) Bonificação por deficiência (10.166,96€).

Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Associação de Trabalhadores do LNEC	330 066,65
Refetórios	3 386,64
Outros benefícios sociais (*)	19 351,02
Total	352 804,31

(*) Subsidio a diminuídos físicos (1.211 €); subsidio de lares (853,20 €); infantário, seguro e outras despesas (17.286,82 €).

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

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

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

³⁵ Despesa com ação social – total Quadro 3.5 + total Quadro 3.6 + despesas hospitalares e acidentes em serviço (incluídas em Quadro 3.3) / despesa total com pessoal (Quadro 3.3) x 100.

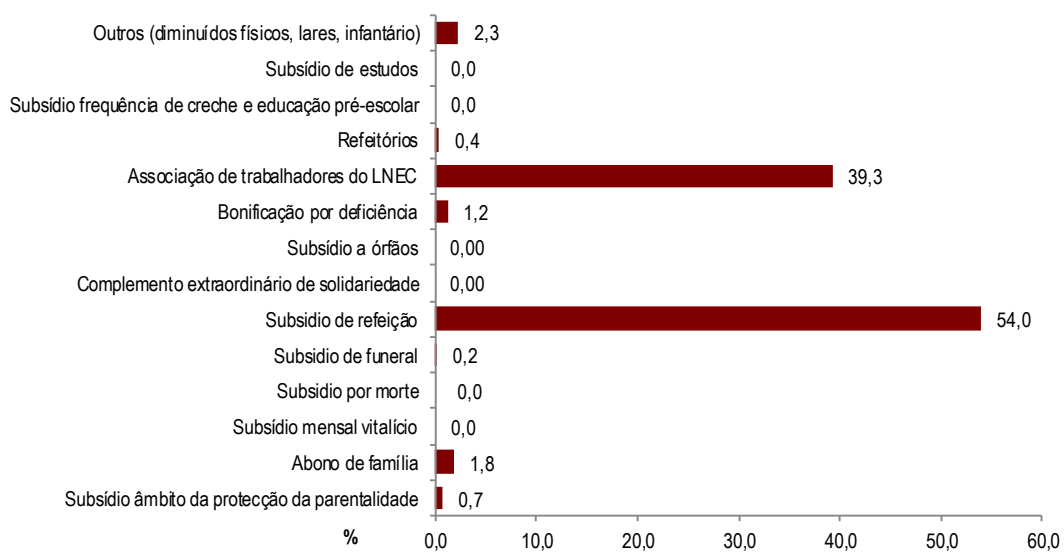


Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações sociais e os benefícios sociais, por tipo de prestação

4 | Saúde, Higiene e Segurança

No ano de 2019, ocorreram 15 acidentes (12 em 2018), 11 no local de trabalho e 4 *in itinere*, o que corresponde uma taxa de incidência³⁶ de 3,4% (2,7% em 2018). Destes acidentes resultaram 11 trabalhadores com incapacidade temporária e absoluta e 4 com incapacidade temporária e parcial (quadros 4.1 e 4.2).

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	3	1		1	1							
	F	8	2		2	4		4	1	1	1	1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	2			1	1							
	F	6			2	4		3		1	1	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	87			20	67							
	F	266			31	235		122		2	10	110	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F												

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:	
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	11
Casos de incapacidade temporária e parcial	4
Total	15

Nota:

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

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

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

Foram registados 475 dias de ausência ao trabalho por motivo de acidente em serviço ocorridos em 2019 (546 em 2018), o que corresponde a uma taxa de dias de trabalho perdidos³⁷ de 0,4% (0,5% em 2018).

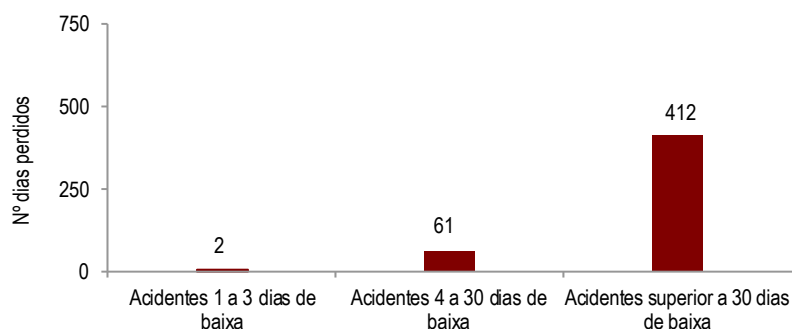


Gráfico 4.1 – Dias de ausência por tipo de acidente em serviço

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

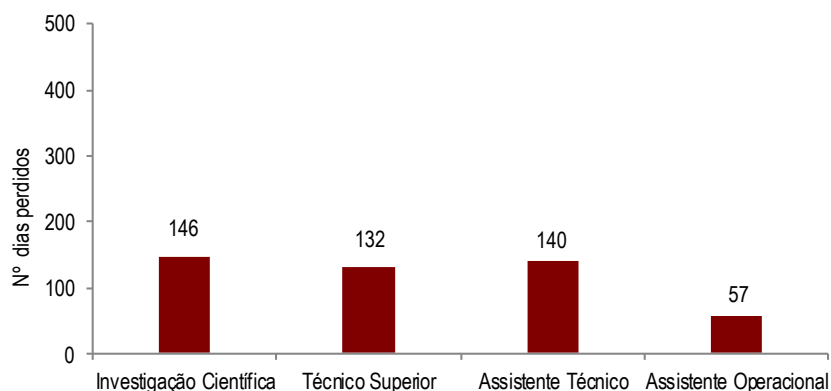


Gráfico 4.1 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira

O número de acidentes ocorridos em 2019 abrangeu 15 trabalhadores, 12 do género feminino e 3 do masculino, distribuídos, por carreira de pessoal e género, conforme apresentado no Gráfico 4.2.

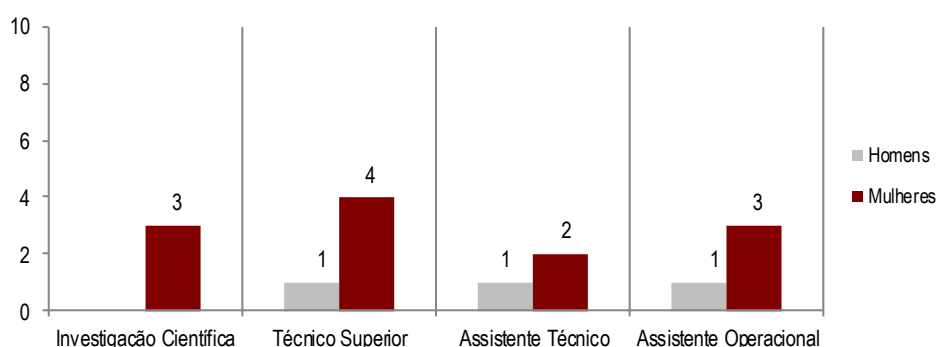


Gráfico 4.2 – Distribuição dos trabalhadores com acidente em serviço por carreira e por género

³⁷ Taxa de dias de trabalho perdidos – número de dias de baixa por acidente / PMA em dias x 100.

Destaca-se a evolução dos indicadores referentes aos acidentes em serviço desde 2015.

Acidentes em serviço	2015	2016	2017	2018	2019
N.º de acidentes	18	11	13	12	15
N.º de dias de trabalho perdidos	1078	993	586	546	475
Taxa de dias de trabalho perdidos	0,9%	0,9%	0,5%	0,5%	0,4%
Taxa de incidência de acidentes	3,9%	2,5%	3,0%	2,7%	3,4%

Durante o ano de 2019, não se registaram doenças profissionais nem trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional.

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

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

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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	528	24.006,34
Exames de admissão		
Exames periódicos	527	24.006,34
Exames ocasionais e complementares	1	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		3.338,78
Visitas aos postos de trabalho	20	

Durante o ano de 2019 registaram-se 6 ações de formação (externa e interna) no âmbito da segurança e saúde no trabalho “Trabalhos em Altura”, “Montagem de Desmontagem de Andaimos Tubulares” e quatro ações relativas ao “Passaporte de Segurança”, abrangendo 40 trabalhadores (quadro 4.4).

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	6
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	40

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

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 (a)		-
Equipamento de proteção (b)		2.855,92 €
Formação em prevenção de riscos (c)		4.477,20 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)		-

No âmbito do SHST, continuam a ser elaborados diversos Planos de Segurança e Saúde (PSS)³⁸ para Unidades Departamentais, relativamente a atividade realizada em serviço externo. Destes PSS, destaca-se o plano elaborado para a monitorização geotécnica no triénio 2019-2021 do local designado por “Encosta das Portas do Sol”, na linha do norte.

No âmbito da saúde ocupacional foram avaliados 519 trabalhadores. Foram ainda realizados 341 exames complementares de diagnóstico (audiogramas, espirometrias e radiografias ao tórax), e administradas 25 vacinas (tétano e difetaria atenuada e hepatite B).

³⁸ 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 2019, foram realizadas 254 ações de formação, 245 externas e 9 internas (respetivamente, 96,5% e 3,5% do total das ações realizadas), tendo sido abrangidos 182 trabalhadores.

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	9				9
Externas	227	18			245
Total	236	18	0	0	254

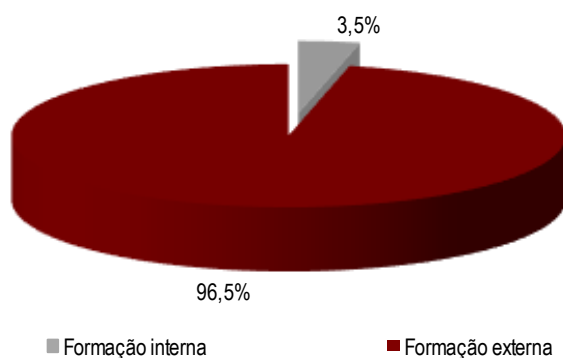


Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa)

Destaca-se a evolução dos seguintes indicadores desde 2015.

Indicadores	2015	2016	2017	2018	2019
Nº total de ações	230	184	215	217	254
Ações de Formação Interna	35	4	7	8	9
Ações Formação Externa	195	180	208	209	245
Trabalhadores abrangidos	237	192	183	183	182

Foram registadas 574 participações em ações de formação (170 em ações internas e 404 em ações externas). Estão incluídas no total de ações de formação externa com duração inferior a 30 horas, 17 ações de autoformação³⁹.

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	170				170
Externas	382	22			404
Total	552	22			574

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		3	2	1	3		2	1	1	2
Investigação científica	36	346	183	199	382	23	100	58	47	105
Técnico superior	120	23	77	66	143	42	19	34	18	52
Informático										
Docente		16		16	16		5		5	5
Enfermagem		3		3	3		2		2	2
Assistente técnico	11	10	18	3	21	7	6	9	3	12
Assistente operacional	3	3	5	1	6	3	2	3	1	4
Total	170	404	285	289	574	75	136	105	77	182

(*) 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 formação⁴⁰.

³⁹ 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.

⁴⁰ O número total de pessoas em formação (182) é inferior ao somatório do número de pessoas em formação interna + formação externa (211), uma vez que 29 pessoas tiveram mais que uma participação nestes dois tipos de formação.

Foram despendidas 6647 horas em formação, distribuídas por grupo/carreira, conforme quadro a seguir apresentado.

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

Grupo/cargo/carreira/Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas		Horas despendidas em ações externas		Total de horas em ações de formação		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior							
Dirigente intermédio			35:00	7:00	35:00	7:00	42:00
Investigação científica	86:00	155:00	2739:30	2647:00	2825:30	2802:00	5627:30
Técnico superior	253:00	116:00	129:00	176:30	382:00	292:30	674:30
Informático							0:00
Docente				96:00		96:00	96:00
Enfermagem				30:00		30:00	30:00
Assistente técnico	58:00		70:00	13:00	128:00	13:00	141:00
Assistente operacional	16:00	2:00	18:00		34:00	2:00	36:00
Total	413:00	273:00	2991:30	2969:30	3404:30	3242:30	6647:00

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

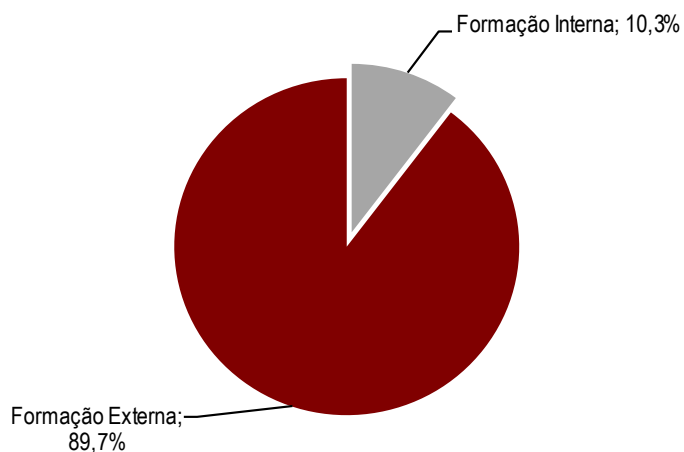


Gráfico 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação

Taxa de tempo despendido
0,9% (0,8% em 2018)

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

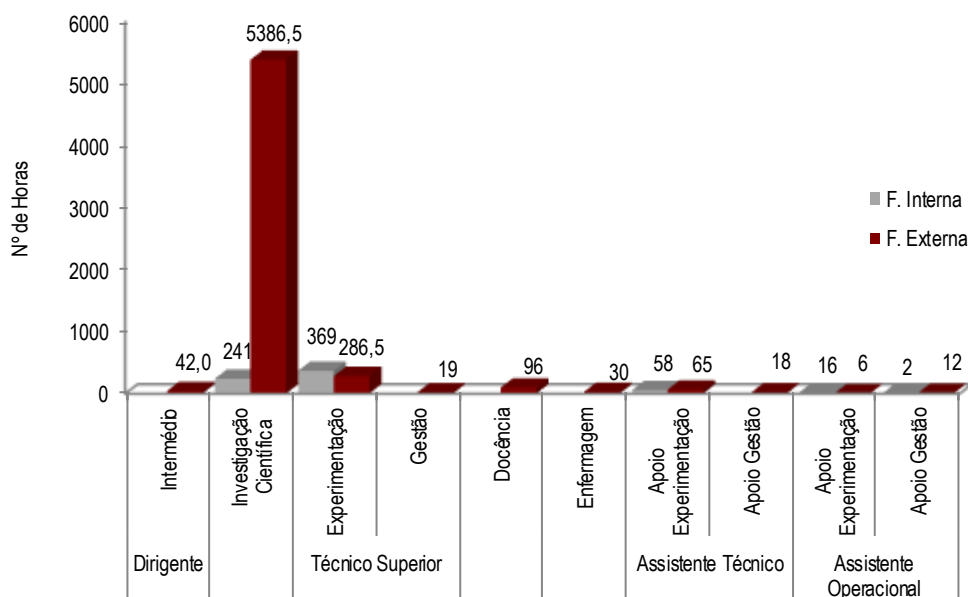


Gráfico 5.3 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade

Dos dados apresentados resulta a evolução dos seguintes indicadores:

Indicadores	2015	2016	2017	2018	2019
Nº de participações	711	557	501	508	574
Taxa de participação global em formação ⁴²	155,2%	125,5%	114,0%	116,4%	131,3%
Taxa de participação em formação interna ⁴³	79,5%	9,2%	19,3%	26,1%	38,9%
Taxa de participação em formação externa ⁴⁴	75,8%	116,3%	94,7%	90,2%	92,4%
Taxa de participação em autoformação ⁴⁵	1,7%	0,7%	0%	0,5%	4,6%
Taxa de incidência (global) ⁴⁶	51,7%	43,3%	41,6%	41,9%	41,6%
Taxa de incidência (formação interna) ⁴⁷	40,4%	5,2%	13,0%	15,1%	17,1%
Taxa de incidência (formação externa) ⁴⁸	30,3%	41,7%	34,1%	32,1%	31,1%
Taxa de incidência em autoformação (AF) ⁴⁹	1,7%	0,7%	0%	0,5%	1,8%
Horas de formação (global)	6.076	6.886	5.211	6.171	6.647
Taxa de tempo despendido (global) ⁵⁰	0,7%	0,9%	0,7%	0,8%	0,9%
Taxa de tempo despendido (formação interna) ⁵¹	0,1%	0,01%	0,05%	0,03%	0,09%
Taxa de tempo despendido (formação externa) ⁵²	0,5%	0,9%	0,6%	0,8%	0,8%
Taxa de tempo despendido (autoformação) ⁵³	0,01%	0,004%	0%	0,003%	0,02%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verifica-se um aumento generalizado no valor dos indicadores relativamente a 2018, com exceção do correspondente à taxa de tempo despendido em formação externa (-1%).

Os gráficos seguintes representam a evolução da taxa de tempo despendido em formação e a taxa de incidência da formação desde 2015.

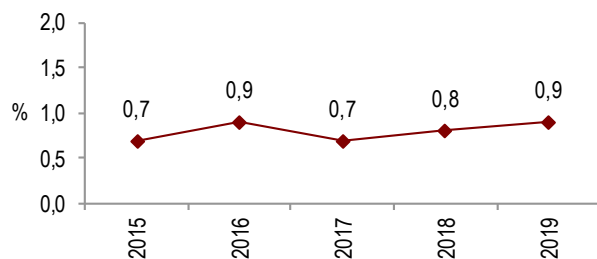


Gráfico 5.4 – Evolução da taxa tempo despendido

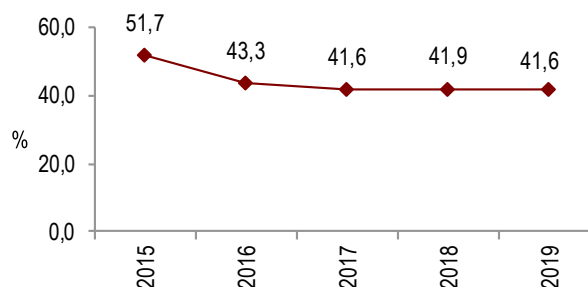


Gráfico 5.5 – Evolução da taxa de incidência

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

Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira

Cargo/carreira	Taxa de tempo despendido		Trabalhadores que frequentaram ações de formação							
			Nº de pessoas que frequentaram		Taxa de incidência		Nº de participações		Média de ações por pessoa ⁴⁵	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Dirigente	2,5	0,3	3	2	35,3	22,2	4	3	1,3	1,5
Investigação Científica	1,9	2,2	111	105	79,7	72,0	362	382	3,3	3,6
Técnico Superior	0,4	0,4	48	52	44,5	48,8	114	143	2,4	2,8
Informática	0,01	0	1	0	7,1	0,0	1	0	1,0	0,0
Docente		1,1		5		100,0		16		3,2
Enfermagem	0,2	0,6	1	2	33,3	66,7	1	3	1,0	1,5
Assistente Técnico	0,2	0,1	14	12	11,0	9,8	19	21	1,4	1,8
Assistente Operacional	0,1	0,1	5	4	15,6	12,8	7	6	1,4	1,5
Total	0,8	0,9	183	182	41,9	41,6	508	574	2,8	3,2

No quadro seguinte, encontram-se discriminadas, conforme Classificação Nacional de Áreas de Formação⁵⁴, as áreas da formação frequentada pelos trabalhadores do LNEC em 2019.

⁵⁴ 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	12		12	222:00		222:00
Ciências Empresariais			0			0:00
Ciências Físicas			0			0:00
Ciências Sociais	16		16	242:00		242:00
Direito	1		1	7:00		7:00
Engenharia e Técnicas Afins	166	6	172	4756:00	210:00	4966:00
Formação de Formadores	13		13	96:00		96:00
Humanidades	1		1	7:00		7:00
Informática	5	1	6	71:00	56:00	127:00
Matemática e Estatística			0			0:00
Proteção do Ambiente	22		22	347:00		347:00
Saúde	3		3	30:00		30:00
Serviços de Segurança	5	2	7	177:00	420:00	597:00
Serviços Sociais	1		1	6:00		6:00
Total	245	9	254	5961:00	686:00	6647:00

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	8.529,24 €
Despesa com ações externas	67.638,89 €
Total	76.168,13 €

Em 2019, as despesas distribuem-se conforme apresentado no gráfico seguinte:

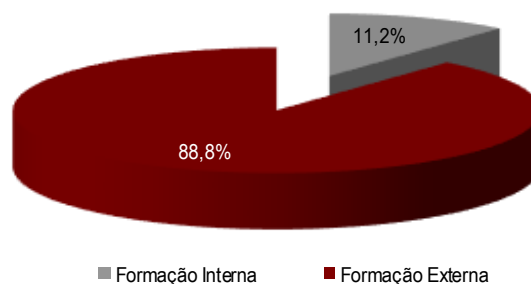


Gráfico 5.6 – Distribuição dos custos com formação interna e externa

Alguns indicadores de formação por serviços do LNEC.

Setor	Nº de horas de formação	Taxa tempo despendido (%)	Nº de participações	Taxa de participação (%)	Nº de participantes	Taxa de incidência (%)	Participações/ participantes
DIR	56:00	0,2	3	14,3	1	4,8	3,0
DBB	892:00	1,5	51	146,8	26	74,8	2,0
DED	429:00	0,5	53	103,8	18	35,2	2,9
DE	575:30	0,9	59	154,6	19	49,8	3,1
DG	61:00	0,1	13	33,9	11	28,7	1,2
DHA	2620:30	2,6	165	281,7	35	59,7	4,7
DM	807:00	0,9	99	198,7	31	62,2	3,2
DT	686:00	2,0	66	328,7	14	69,7	4,7
CIC	374:00	0,5	42	89,5	16	34,1	2,6
DSFP	0:00	0,0		0,0		0,0	-
DSRHL	146:00	0,2	23	41,8	11	20,0	2,1
Total	6647:00	0,9	574	131,3	182	41,6	3,2

6 | Relações profissionais

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2019, com 83 trabalhadores sindicalizados o que corresponde a 19,1% do total dos trabalhadores.

Quadro 6.1 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	83

Nota:

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

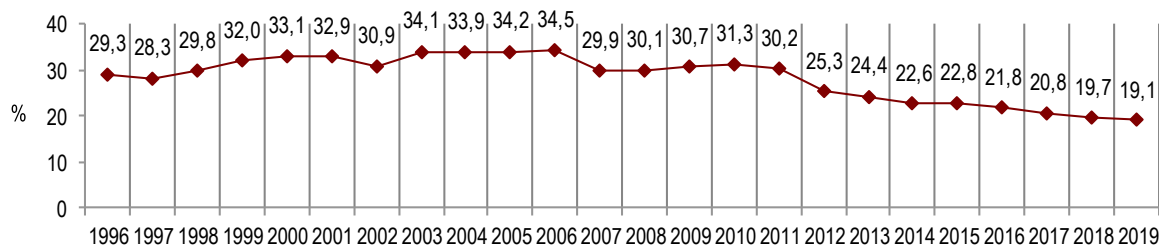


Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento

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 2019, não se registaram ausências por motivo de atividade sindical (Gráfico 6.2). Registaram-se 98 horas de ausência por motivo de greve, o que corresponde a 0,3% do total das ausências registadas neste ano.

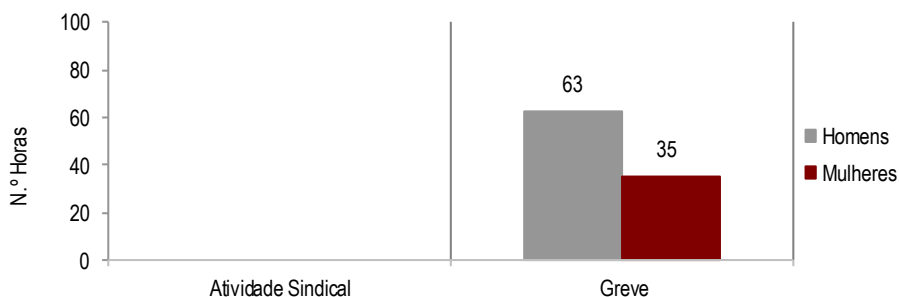


Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve

As horas não trabalhadas por motivo de greve abrangem 14 trabalhadores distribuídos, por carreira e área de atividade, conforme gráfico seguinte.

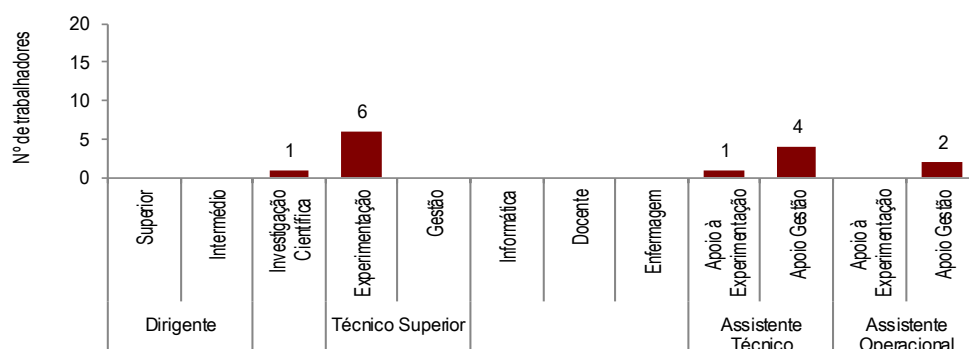


Gráfico 6.3 – Distribuição dos trabalhadores com ausências por motivo de greve

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

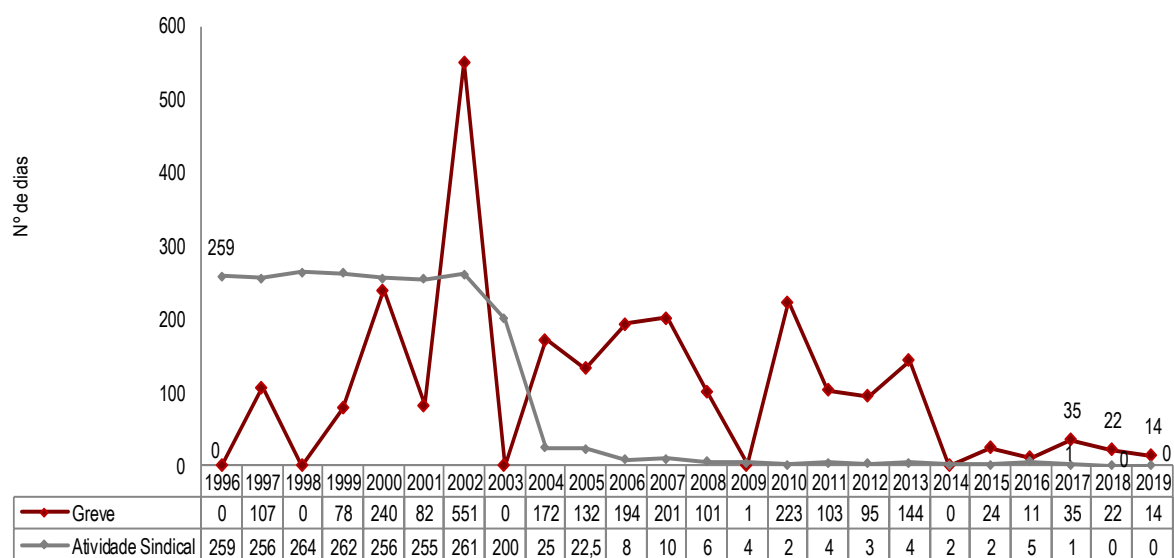


Gráfico 6.4 – Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996

Em 2019, 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 2019 encontravam-se no LNEC um total de 102 bolseiros, menos quatro do que no ano anterior, correspondendo a uma diminuição de 3,8%.

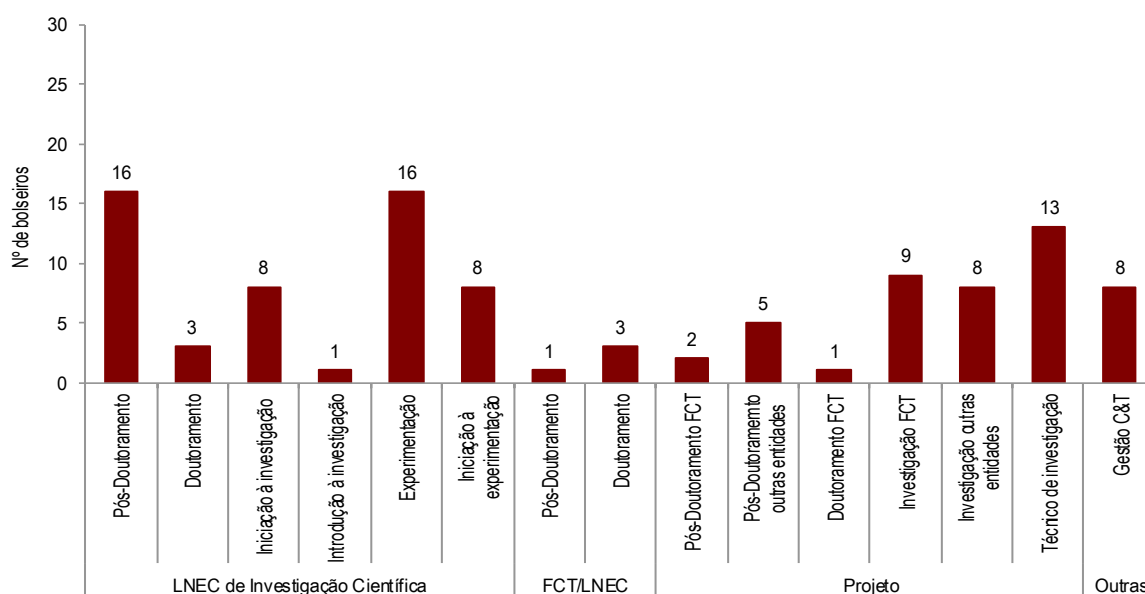


Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2019

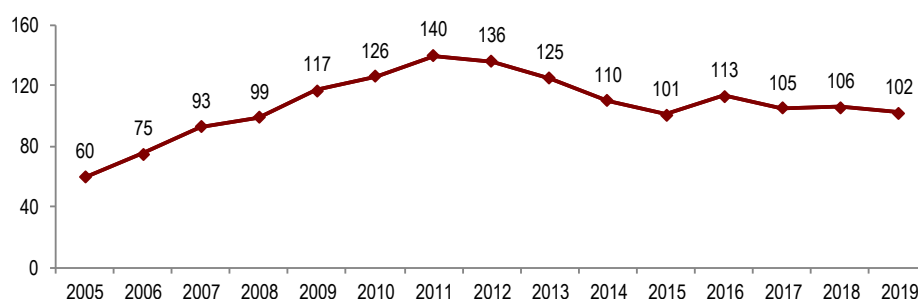


Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros no LNEC (2005-2019)

7.1 Distribuição dos bolseiros pelos serviços do LNEC

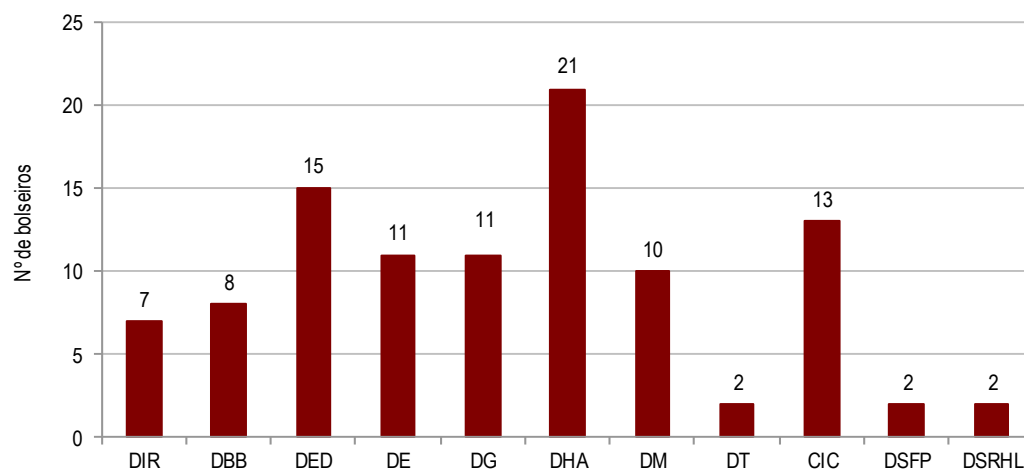


Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolseiros pelos serviços

Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2019)

Serviço	Pós-Doutoramento				Doutoramento			Iniciação à investigação científica	Introdução à investigação	Experimentação	Iniciação à experimentação	Projeto Investigação		Projeto Técnico Investigação Outras Entidades	Gestão C&T	Total
	LNEC	FCT/LNEC	FCT	Outras Entidades	LNEC	FCT/LNEC	FCT					FCT	Outras Entidades			
DIR					1			2							4	7
DBB	1		1			1		1		1				3		8
DED	3				1			1		1	1	1	4	3		15
DE				1						3		4		3		11
DG	5					1				3	1			1		11
DHA	3			4	1			3	1	3	1	3	1	1		21
DM	2		1							2	2	1	2			10
DT		1					1									2
CIC	2					1		1		3	3		1	2		13
DSFP															2	2
DSRHL															2	2
Total	16	1	2	5	3	3	1	8	1	16	8	9	8	13	8	102

7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género

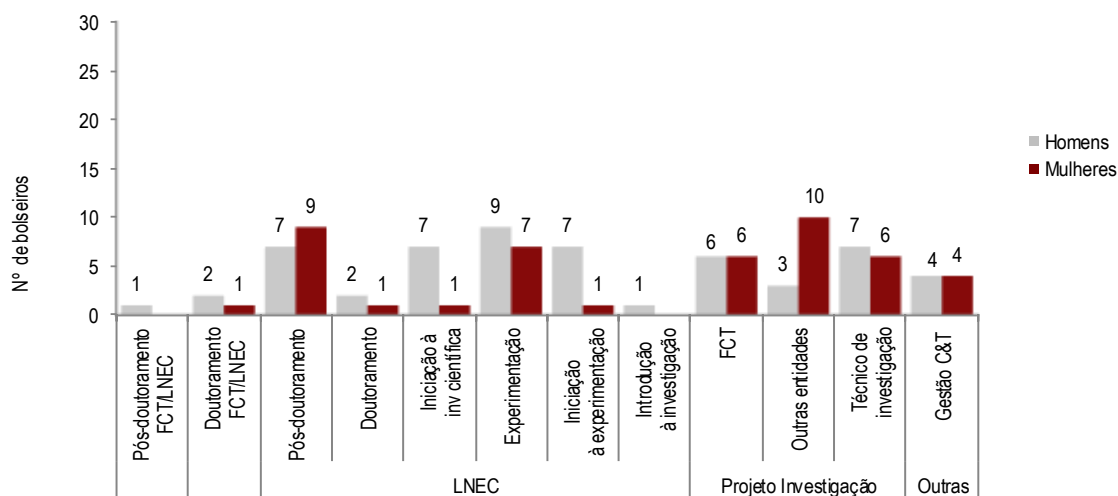


Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolseiros, por tipo de bolsa e por género

	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de feminização	43,6%	41,6%	42,9%	44,3%	45,1%

Quadro 7.2 – Evolução do número de bolseiros de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2005-2019)

Tipo de Bolsa	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pós-doutoramento	3	1	1	-	3+1*	6+1*	8+2*	10+3+1**	9+6*	10+5*	13+5*	18+4*	15+3*	18+2*	16+1*
Cientista convidado	-	-	-	-	-	-	-	1	1***	1***	-	-	-	-	-
Doutoramento	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*	3+3*
Iniciação investigação científica	21	23	29	27	27	24	24	19	15	13	9	10	8	10	8
Introdução investigação científica	-	2	2	2	1	-	2	2	-	-	-	-	-	2	1
Experimentação	1	4	5	15	18	22	24	22	21	20	18	19	19	17	16
Iniciação experimentação	17	20	23	17	20	21	21	19	19	16	8	9	6	5	8
Projeto FCT	Pós-doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	2
	Doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Investigação	-	6	11	15	19	26	25	26	16	8	2	5	5	9
	Técnico investigação	-	6	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Projeto Outras Entidades	Pós-doutoramento					1	-	-	1	3	5	6	6	5	5
	Investigação					8	6	6	7	11	7	10	11	11	8
	Iniciação científica	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	Técnico investigação							2	4	5	7	13	17	15	13
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	8
Total	60	75	93	99	117	126	140	136	125	110	101	113	105	106	102

* 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

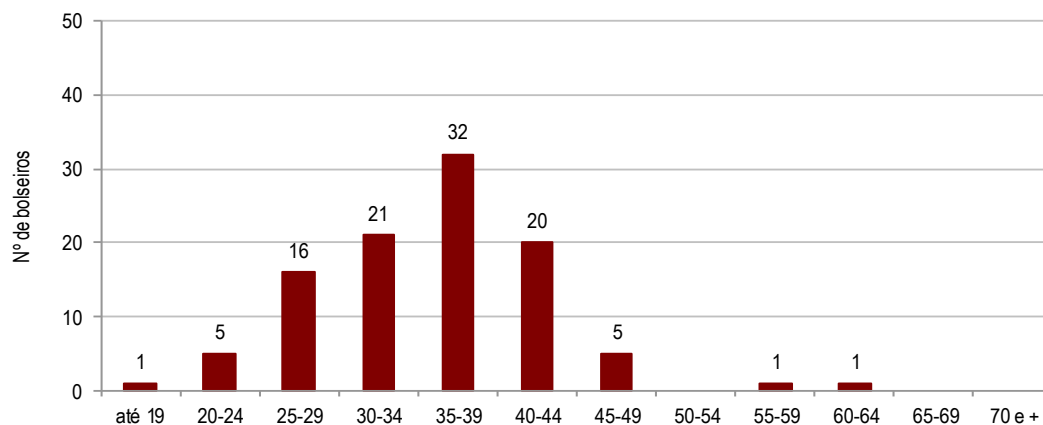


Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros

Idade Média 35,3 anos (34,7 anos em 2018)	Mediana 36	Moda 36	Desvio Padrão 6,8
---	---------------	------------	----------------------

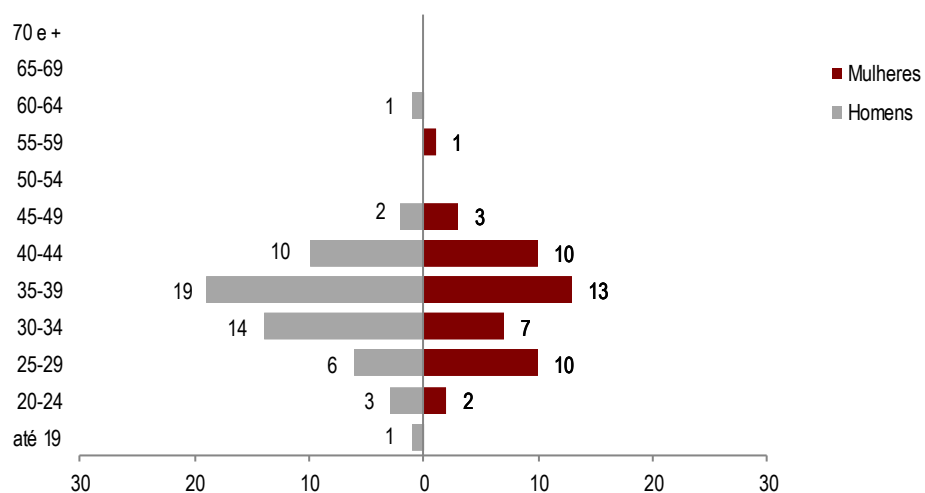


Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros por estrutura etária e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	35,1 anos (34,2 em 2018)	36	36	6,8
Mulheres	35,5 anos (35,2 em 2018)	36	37	6,8

7.4 Bolseiros estrangeiros

Encontravam-se no LNEC, em 31 de dezembro de 2019, 6 bolseiros com nacionalidade estrangeira.

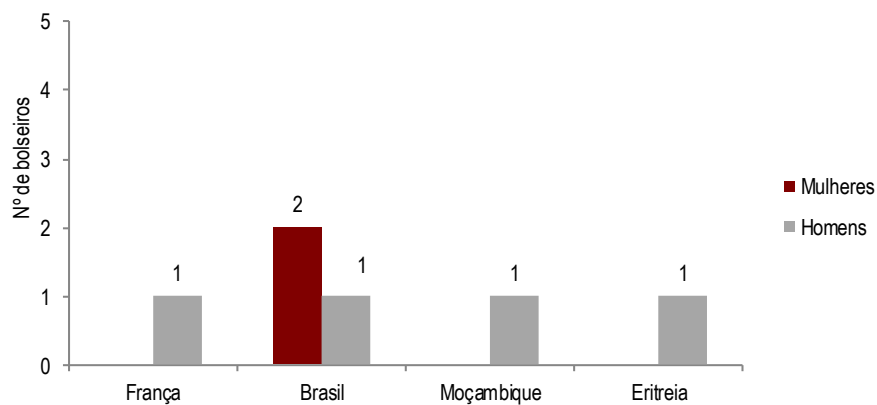


Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade

Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros estrangeiros (2005-2019)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bolseiros Estrangeiros	5	6	5	3	6	9	7	6	1	2	1	2	2	5	6

7.5 Habilitações literárias

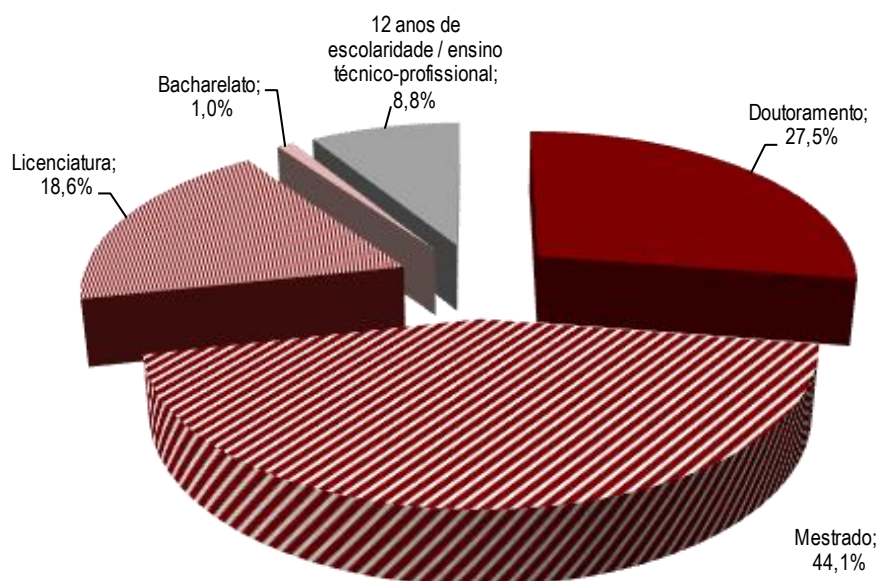


Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolsheiros por habilitação

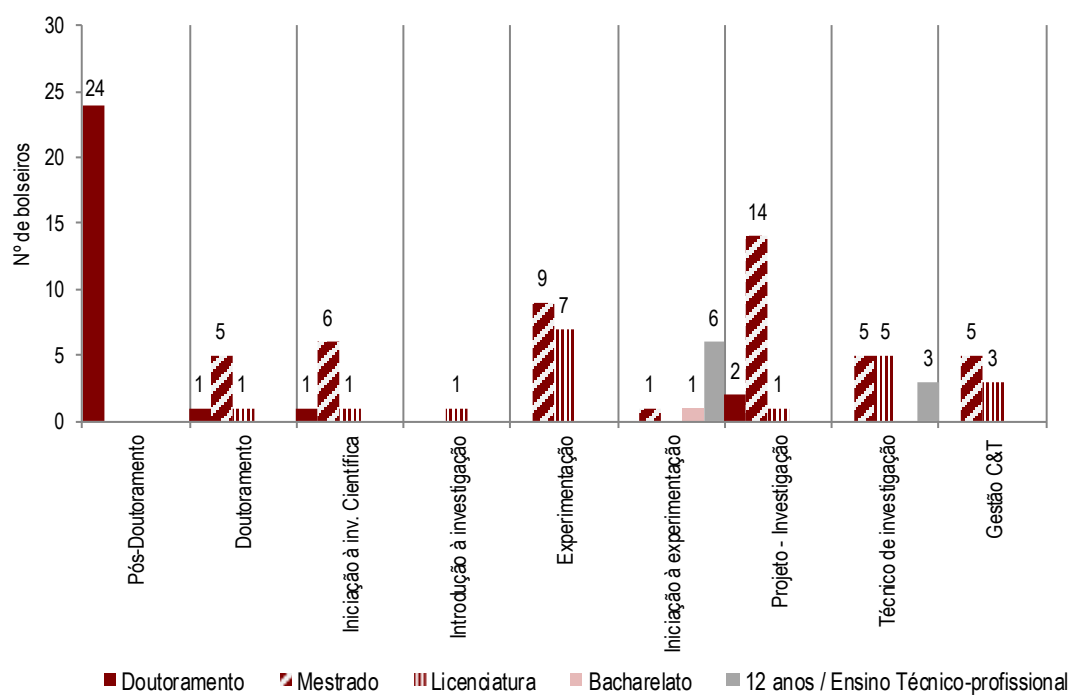


Gráfico 7.9 – Distribuição dos bolsheiros por habilitação e por tipo de bolsa

7.6 Formação formal

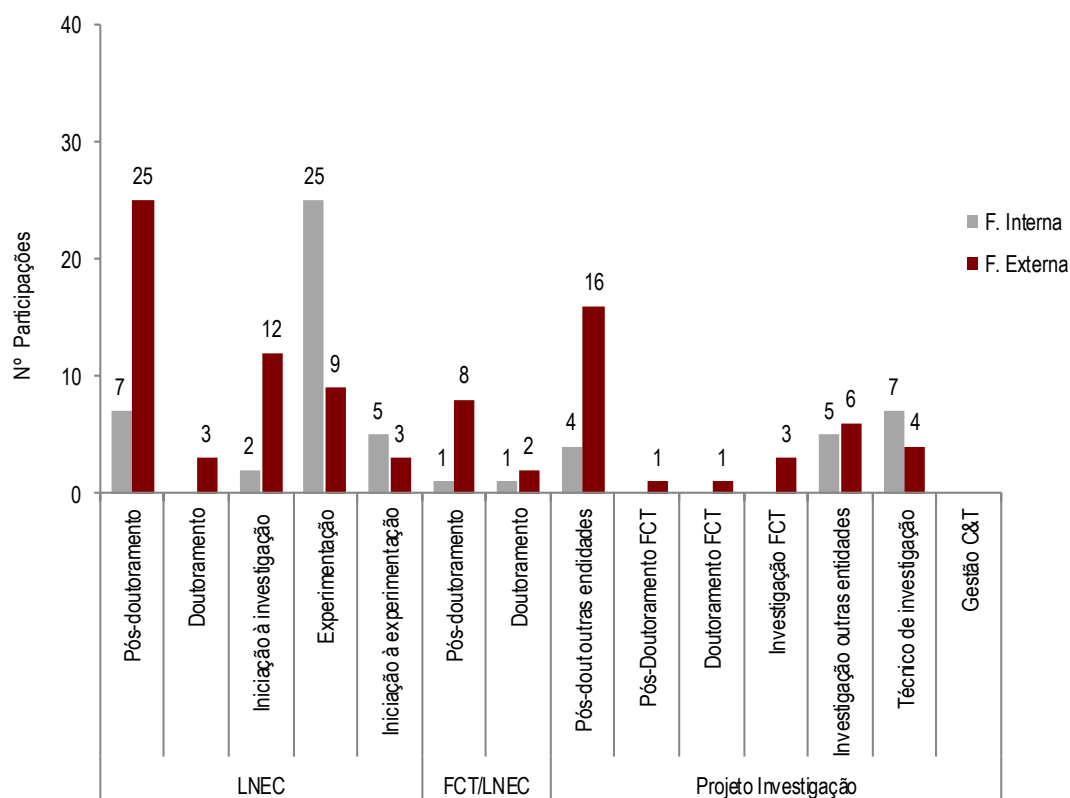


Gráfico 7.10 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

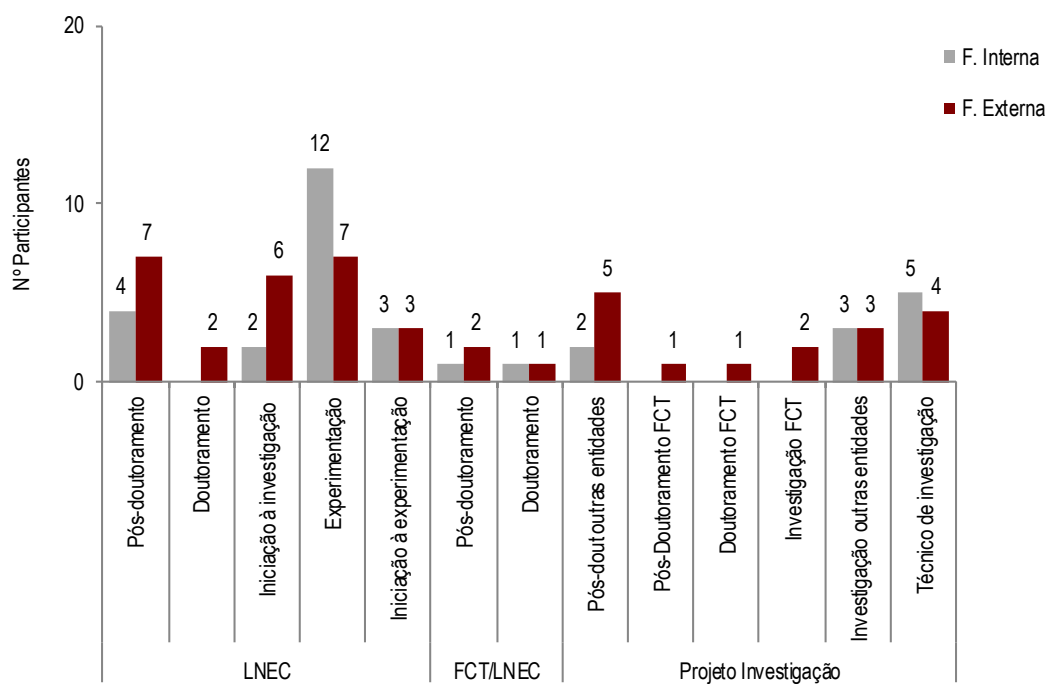


Gráfico 7.11 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

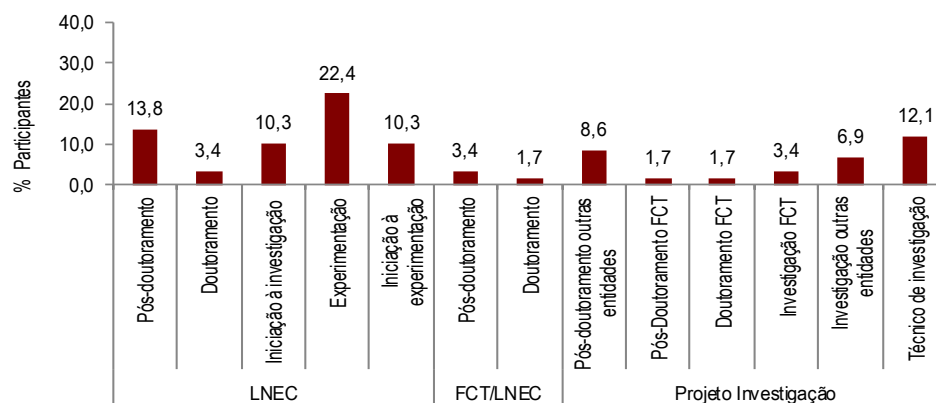


Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa

Foram despendidas 1799:00 horas em formação formal com bolseiros, 313:00 horas em ações internas e 1486:00 horas em ações externas (respetivamente, 17,4 % e 82,6% do total da formação realizada).

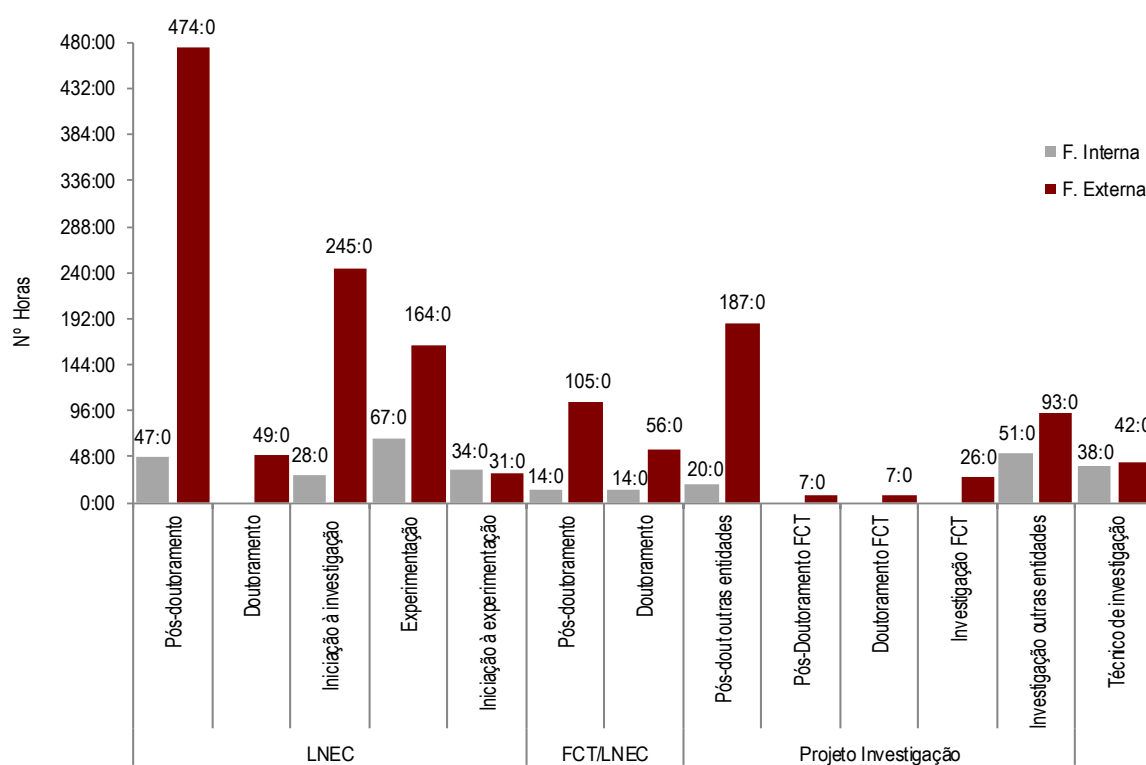


Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa

Indicadores
Número de bolseiros que frequentaram formação – 58 (64 em 2018)
Total de horas de formação – 1.799:00 (1.629:30 em 2018)
Taxa de tempo despendido ⁵⁵ – 1,0% (0,9% em 2018)
Média de ações/bolseiro/a ⁵⁶ – 2,6 (2,5 em 2018)
Número de participações – 150 (157 em 2018)

⁵⁵ Taxa de tempo despendido - total de horas de formação / PMA em horas X 100.

⁵⁶ Média de ações/bolseiro - número de participações / número de bolseiros que frequentaram.

Considerações finais

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

- i. A tendência para a estabilização do número de trabalhadores iniciada em 2016 (441, 437, 436, 435 respetivamente, 2016, 2017, 2018 e 2019);
- ii. a continuação do aumento da idade média dos trabalhadores: 54,8 em 2019 e 54,2, em 2018, (7,4 anos superior à idade média estimada dos trabalhadores da Administração Pública - 47,4 anos⁵⁷);
- iii. o aumento do índice de formação superior (52,9% em 2019 e 50,7% em 2018);
- iv. um aumento da taxa de absentismo face à registada no ano anterior (4,3% em 2019 e 3,6% em 2018);
- v. um pequeno decréscimo do número de bolseiros (102 em 2019 e 106 em 2018).

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.

No entanto, como já referido, o LNEC deu início à abertura de procedimentos concursais, restritos a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), que, por se encontrarem a decorrer em 31 de dezembro, ainda não estão refletidos neste Balanço Social, que irão ter um impacto significativo, nomeadamente, na carreira de investigação científica e de técnico superior de experimentação e de gestão.

⁵⁷ https://www.dgaep.gov.pt/upload//DIOEP/2019/BOEP19/DGAEP-DIOEP_BOEP19_junho2019.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									73	56	14	8											87	64	151
Técnico Superior									67	36													67	36	103
Informático									10	4													10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec										5														5	5
Enfermeiro										3														3	3
Assistente Técnico									42	78													42	78	120
Assistente Operacional									17	13													17	13	30
Total									209	195	14	8			5	4							228	207	435

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefas			
Avenças			
Total			

NOTAS:

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																				1				1		1	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							1		7	1	4	4	6	6	18	28	19	15	22	7	10	3			87	64	151
Técnico Superior							1		1		2	4	14	9	14	8	14	8	17	3	4	4			67	36	103
Informático													2	1		2	2	1	5		1				10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													2		1		2								5		5
Enfermeiro															2		1								3		3
Assistente Técnico											7	4	13	15	15	11	21	9	16	3	6				42	78	120
Assistente Operacional							1						5		6	1	1	5	4	7					17	13	30
Total							3		8	1	6	15	31	31	53	58	50	54	58	34	19	14			228	207	435

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	4
Pessoal de Investigação Científica	11	7	2	1	1	5	3	1	1	4	22	26	17	14	14	3	16	3	87	64	151
Técnico Superior	1			1	1		1	1	4	5	20	13	14	7	11	6	15	3	67	36	103
Informático										1	3	2	2	1	3		2		10	4	14
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário								1		1		1		1		1			5		5
Enfermeiro											2		1						3		3
Assistente Técnico							6	2	10	9	19	17	30	2	5	12	8	42	78	120	
Assistente Operacional			1						1	3	8	4	5	2	2	3		1	17	13	30
Total	12	7	3	2	2	5	4	9	8	24	62	67	58	58	33	19	46	16	228	207	435

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																			1		1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)																			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																	1		86	64	87	64	151
Técnico Superior							3		20	3	18	4	4	2	19	23	3	4			67	36	103
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		5		8	8	2	13	21	56			1						42	78	120
Assistente Operacional			3	4	4	1	3	3	1		6	5									17	13	30
Total			9	4	9	1	14	11	27	17	47	66	4	4	26	32	4	7	88	65	228	207	435

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

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															2	1				1					4		4
Técnico Superior													1	1	1			3						4	2		6
Informático																		1						1			1
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																1								1			1
Enfermeiro																											
Assistente Técnico															1	1		1	2					3	2		5
Assistente Operacional																	1	1						1	1		2
Total													1	2	4		4	7		1				9	10		19

NOTAS:

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																	
Dirigente Superior de 2º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)																	
Pessoal de Investigação Científica	7	3			1								1	1	8	5	13
Técnico Superior													1		1		1
Informático																	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																	
Enfermeiro																	
Assistente Técnico													1	1	1	1	2
Assistente Operacional													1		1		1
Total	7	3			1								2	4	9	8	17

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

NOTAS:

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

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

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidad e (termo)		Reforma/ Aposentaçã o		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimen tal		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedi- mento por inadaptaçã o		Despedi- mento colectivo		Despedi- mento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau a)																																
Dirigente Superior de 2º Grau a)																																
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																																
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																																
Pessoal de Investigação Científica																									1						1	1
Técnico Superior						2																		2	1				1	4	2	6
Informático																																
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																																
Enfermeiro																																
Assistente Técnico	1																							2				3	2	4	4	8
Assistente Operacional						1																					1	1	1	2		3
Total	1				2	1																	2	4			4	4	9	9	18	

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

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 gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													
Dirigente Superior de 2º Grau													
Dirigente Intermédio de 1º Grau b)													
Dirigente Intermédio de 2º Grau b)													
Pessoal de Investigação Científica													
Técnico Superior			24	10					1	24	11		35
Informático			4							4			4
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				2							2		2
Enfermeiro													
Assistente Técnico			7	13						7	13		20
Assistente Operacional			1							1			1
Total			36	25					1	36	26		62

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

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

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													1		1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)													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			60	47				2					27	15	87	64	151
Técnico Superior			64	29			2	6					1	1	67	36	103
Informático			10	4											10	4	14
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				5												5	5
Enfermeiro								3								3	3
Assistente Técnico			42	65				10						3	42	78	120
Assistente Operacional			14	8			1	5					2		17	13	30
Total			190	158			3	26					35	23	228	207	435

NOTAS:

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

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

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

Grupo/cargo/carreira	PNT inferior ao praticado a tempo completo																TOTAL	TOTAL
	Tempo completo						Tempo parcial		Tempo parcial		Tempo parcial		Tempo parcial					
							ou outro regime		ou outro regime		ou outro regime		ou outro regime					
	especial (*)		especial (*)		especial (*)		especial (*)											
	células abertas para indicar nº horas/semana																	
30 horas		32,5 horas		35 horas														
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1º Grau a)				1										1				
Dirigente Superior de 2º Grau a)				1	1									1	1			
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)				1	1									1	1			
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)				2	2									2	2			
Pessoal de Investigação Científica		1		1	87	62								87	64			
Técnico Superior			2	5	65	31								67	36			
Informático					10	4								10	4			
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						5									5			
Enfermeiro						3									3			
Assistente Técnico		2		3	42	73								42	78			
Assistente Operacional				1	17	12								17	13			
Total		3		2	10	226	194							228	207			

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	27:00	69:30		16:00	7:00		7:00	2:00			41:00	87:30	128:30
Técnico Superior	924:30		23:00	4:00			26:00				973:30	4:00	977:30
Informático	21:20										21:20		21:20
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico	409:56	179:00	79:30		11:00		425:57				926:23	179:00	1105:23
Assistente Operacional	636:52		34:00		17:00		222:00		10:00		919:52		919:52
Total	2019:38	248:30	136:30	20:00	35:00		680:57	2:00	10:00		2882:05	270:30	3152:35

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)																													
Dirigente Superior de 2º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)											8																8,0	8,0	
Investigação Científica				47	27	9	194	94		312	2	58			40,5	44,5				1		2		9	54	273,5	620,5	894,0	
Técnico Superior					16	23	183	497	67	65	6	39	11		40,5	25,0				4	2	2		24	60	353,5	711,0	1.064,5	
Informático							20	11				1			2,0	6,0								1	22,0	19,0	41,0		
Educ.Infância								26				7													15		48,0	48,0	
Enfermeiro								21				26															47,0	47,0	
Assistente Técnico	15				7	45	400	1.482	20	120	9	92		56	15,5	18,0				2	3			13	74	481,5	1.890,0	2.371,5	
Assistente Operacional					10	2	28	213		57	5	11			6,0	1,0				2				2	23	53,0	307,0	360,0	
Total	15			47	60	79	825	2.344	87	554	22	242	11	56	104,5	94,5				9	5	2	2	48	227	1.183,5	3.650,5	4.834,0	

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
15-02-2019	Adm.Pública-Geral		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	14	7:00	
Total	14	7:00	
Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
29-11-2019	Adm.Pública-Sectorial		
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 €	44	60	104
1001-1250 €	28	27	55
1251-1500 €	19	10	29
1501-1750 €	15	17	32
1751-2000 €	9	8	17
2001-2250 €	15	10	25
2251-2500 €	3	4	7
2501-2750 €	4	1	5
2751-3000 €	3	3	6
3001-3250 €	21	22	43
3251-3500 €	14	17	31
3501-3750 €	1	1	2
3751-4000 €	7	7	14
4001-4250 €	10	8	18
4251-4500 €	11	3	14
4501-4750 €	13	4	17
4751-5000 €	1		1
5001-5250 €	1	1	2
5251-5500 €	5	4	9
5501-5750 €			0
5751-6000 €	3		3
Mais de 6000 €	1		1
Total	228	207	435

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 (€)	635,07 €	635,07 €
Máxima (€)	6.179,57 €	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 (*)	13.173.529,32 €
Suplementos remuneratórios	380.354,86 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	486.482,02 €
Benefícios sociais	352.804,31 €
Outros encargos com pessoal (**)	4.955.492,22 €
Total	19.348.662,73 €

Nota:

(*) incluído subsídios de férias e natal (1.898.248,32 €)

(**) 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 (11.365,21 €); CGA, Segurança Social e ADSE(3.190.571,11 €); férias não gozadas e por vencer (5.806,15 €); saúde, incluindo despesas hospitalares (118.381,59 €); acidentes em serviço (49.062,62 €); comunicações móveis (3.112,53 €); seguros de acidentes de trabalho (17.735,12 €); vestuário (2.461,59 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (8.179,24€); custos com formação interna e externa (67.988,89 €) e bolsas, incluindo seguro social voluntário (1.480.828,17 €).

Quadro I.18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	24.761,90 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	7.099,30 €
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	1.748,32 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	141.385,59 €
Representação	40.115,29 €
Secretariado	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (**)	163.844,90 €
Total	380.354,86 €

Nota:

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

Outros suplementos remuneratórios: referente a chefias de departamento e de núcleos (158.203,70€), lavagem de viaturas (1.389,96€) e subsídio de mobilidade (4.251,24€).

Quadro I.18.2 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	6.156,97 €
Abono de família	15.515,00 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	1.525,00 €
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	453.118,09 €
Outras prestações sociais	10.166,96 €
Total	486.482,02 €

Nota:

Outras prestações sociais: Bonificação por deficiência (10.166,96€).

Quadro I.18.3 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	330.066,65 €
Refeitórios	3.386,64 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	19.351,02 €
Total	352.804,31 €

Nota:

Outros benefícios sociais: Subsídio a diminuídos físicos (1.211 €); subsídio de lares (853,20 €); infantário, seguro e outras despesas (17.286,82 €).

Higiene e Segurança

Quadro I.19 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	3	1		1	1							
	F	8	2		2	4		4	1	1	1	1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	2			1	1							
	F	6			2	4		3		1	1	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	87			20	67							
	F	266			31	235		122		2	10	110	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F												

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:	
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	11
Casos de incapacidade temporária e parcial	4
Total	15

Nota:

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

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

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

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

Nota:

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

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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:	528	24.006,34 €
Exames de admissão		
Exames periódicos	527	24.006,34 €
Exames ocasionais e complementares	1	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		3.338,78 €
Visitas aos postos de trabalho	20	

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	6
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	40

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

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)		2.855,92 €
Formação em prevenção de riscos (c)		4.477,20 €
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	170				170
Externas	382	22			404
Total	552	22			574

Notas:

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente Superior de 1º Grau a)				
Dirigente Superior de 2º Grau a)				
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)		1	1	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		2	2	1
Pessoal de Investigação científica	36	346	382	105
Técnico Superior	120	23	143	52
Informático				
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		16	16	5
Enfermeiro		3	3	2
Assistente Técnico	11	10	21	12
Assistente Operacional	3	3	6	4
Total	170	404	574	182

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)		7:00	7:00
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		35:00	35:00
Pessoal de Investigação científica	241:00	5386:30	5627:30
Técnico Superior	369:00	305:30	674:30
Informático			
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		96:00	96:00
Enfermeiro		30:00	30:00
Assistente Técnico	58:00	83:00	141:00
Assistente Operacional	18:00	18:00	36:00
Total	686:00	5961:00	6647:00

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	8.529,24 €
Despesa com ações externas	67.638,89 €
Total	76.168,13 €

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	83
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	2018	2019
1. Trabalhadores	Índice de enquadramento (Dirigentes / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	2,1%	2,1%
	Índice de enquadramento homens (Dirigentes Homens / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,1%	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)	58,0%	59,8%
	Índice de tecnicidade (sentido lato) (Investigadores + Técnicos Superiores + Informáticos + Enfermeiras + Docentes + Assistentes Técnico (apoio à experimentação) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	68,6%	69,7%
	Índice de tecnicidade (área de gestão) (Técnicos Superiores + Especialistas de Informática) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	21,1%	21,0%
	Taxa de feminização (Trabalhadores do sexo Feminino / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	47,7%	47,6%
	Apoio administrativo (Assistentes técnicos + assistentes operacionais, de apoio à gestão) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100	19,3%	18,6%
	Apoio ao trabalho experimental (Técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional, de apoio à experimentação / investigadores)	0,9	0,8
	Apoio a C&T (Trabalhadores da atividade de gestão e apoio à gestão /Trabalhadores da atividade de C&T)	0,6	0,5
2. Estrutura etária	Leque etário (Idade mais elevada / Idade mais baixa)	2,3	2,3
	Idade média (Σ das idades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	54,2	54,8
	Idade média homens (Σ das idades dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	54,8	55,2
	Idade média mulheres (Σ das idades das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	53,5	54,5
3. Estrutura antiguidade	Antiguidade média (Σ das antiguidades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	29,3	29,7
	Antiguidade média homens (Σ das antiguidade dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	30,7	31,0
	Antiguidade média mulheres (Σ das antiguidade das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	27,6	28,3
4. Habilitações	Índice de formação superior (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	50,7%	52,9%
	Índice de formação superior homens (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Homens / Trabalhadores a 31 dez.x100)	50,9%	53,5%
	Índice de formação superior mulheres (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Mulheres / Trabalhadores a 31 dez.x 100)	50,5%	52,2%

	INDICADORES	2018	2019
5. Admissões /saídas	Índice de admissões e regressos (Total admissões + regressos / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	3,0%	3,9%
	Índice de admissões (Total admissões / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,1%	2,5%
	Índice de saídas (Total de saídas definitivas + provisórias / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	3,2%	4,1%
	Índice de saídas definitivas (Total de saídas definitivas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,4%	0,9%
	Índice de rotação (Turn-Over) (Trabalhadores a 31 dez. / Trabalhadores a 1 janeiro + admissões + saídas)	0,94	0,92
6. Promoções, progressões e alterações do posicionamento remuneratório	Taxa de promoções/progressões + alt. posicionamento remuneratório (Número de promoções/progressões + alterações do posicionamento (obrigatórias e gestonárias) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	77,5%	14,0%
	Taxa promoções/ progressões (Número de Promoções + progressões / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	0,2%	0%
	Taxa de alterações do posicionamento remuneratório (Número de alterações do posicionamento remuneratório (obrigatórias e gestonárias) / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	77,3%	14,0%
	Taxa de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratória (Número de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	77,3%	14,0%
	Taxa de alterações posicionamento remuneratória opção gestonária (Número de alterações posicionamento opção gestonária / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	0	0
7. Trabalho suplementar	Taxa de trabalho suplementar (Total de horas de trabalho suplementar / PMA horas x 100)	0,5%	0,4%
	Taxa de incidência do trabalho suplementar (Número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar / Trabalhador médio x 100)	16,7%	14,9%
8. Ausências.	Taxa de absentismo ⁵⁸ (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas / PMA dias x 100)	3,6%	4,3%
	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)	2,7%	1,9%
	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)	4,7%	6,9%
	Média de dias de ausência por absentismo / pessoa / ano (Número de dias de ausência por absentismo / ETI)	9,0	10,6

⁵⁸ Para efeitos de apuramento do absentismo, continuam a excluir-se das ausências ao trabalho, as faltas por conta do período de férias, os dias de ausência por greve, e ainda dois tipos de ausências incluídas em outras, as licenças (sem vencimento e trabalhador-estudante) e os dias de descanso compensatório.

	INDICADORES	2018	2019
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	5,4	5,2
	Remuneração base / despesa total pessoal (Q.18 remuneração base, Formulário / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	67,3	68,1
	Remuneração base média anual (Q.18 remuneração base, Formulário / ETI)	29.141,04	30.213,82
	Trabalho suplementar / despesa total pessoal (Q.18.1 trabalho. extraordinário, Formulário + trabalho dias descanso/Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário)x100	0,1	0,2
	Despesa média anual trabalhador Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) / ETI	43.285,48	44.376,65
	Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	9,9	9,7
10. Higiene / segurança	Taxa de dias de trabalho perdidos por acidente (Total dias de baixa por acidente / PMA dias x 100)	0,5%	0,4%
	Taxa de incidência de acidentes em serviço (Número de acidentes / Trabalhador médio x 100)	2,7%	3,4%
11. Formação	Taxa de participação em formação (Total participações (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	116,4%	131,3%
	Taxa de participação em formação interna (Total participações internas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	26,1%	38,9%
	Taxa de participação em formação externa (Total participações externas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	90,2%	92,4%
	Taxa de participação em autoformação (Total participações autoformação / Trabalhador médio x 100)	0,5%	4,6%
	Taxa de tempo despendido em formação (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,8%	0,9%
	Taxa de tempo despendido em formação interna (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,03%	0,09%
	Taxa de tempo despendido em formação externa (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,8%	0,8%
	Taxa de tempo despendido em autoformação (Total horas autoformação / PMA horas x 100)	0,003%	0,02%
	Taxa de incidência de formação (Número de trabalhadores que frequentaram ações / Trabalhador médio x 100)	41,9%	41,6%
	Taxa de incidência de formação interna (Número de trabalhadores que frequentaram ações internas / Trabalhador médio x 100)	15,1%	17,1%
	Taxa de incidência de formação externa (Número de trabalhadores que frequentaram ações externas / Trabalhador médio x 100)	32,1%	31,1%
	Taxa de incidência em autoformação (Número de trabalhadores que frequentaram autoformação / Trabalhador médio x 100)	0,5%	1,8%
	Média de ações / trabalhadores (Número de participações / Número de trabalhadores que frequentaram)	2,8	3,2

	INDICADORES	2018	2019
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).	436,08	436,01
PMA (dias)	PMA – Produto do total de dias úteis do ano pelo ETI. PMA – Sexo masculino PMA – Sexo feminino	108.147,84 56.335,68 51.812,16	108.130,48 56.687,84 51.442,64
PMA (horas)	PMA (horas) (Produto do total de dias úteis do ano, por 8 horas/dia e pelo ETI).	757.034,88	756.913,36
Trab. Médio	Trabalhador médio (Somatório do trabalhador mensal / 12)	436,58	437,33
Trab. 100%	Trabalhadores a 100% do ano (Trabalhadores a 31 de dezembro – (admissões + regressos))	423	418



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