2021

Balanço Social do LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL, I. P. do Ano de 2021

LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL

Balanço Social do LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL, I. P. do Ano de 2021

(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 2021

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 2021

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

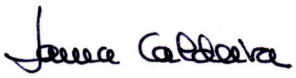
Nota inicial

Apresenta-se o Balanço Social deste Laboratório Nacional relativo ao ano de 2021, 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 2021, 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 2022

O Conselho Diretivo



Laura Caldeira

Presidente do Conselho Diretivo

Sumário Executivo

O Balanço Social do LNEC do ano de 2021 mantem 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 2021, o número de trabalhadores/as em exercício de funções no LNEC totalizava 484, menos 3 do que o registado, em igual período, em 2020.

Durante o ano de 2021 o LNEC procedeu ao recrutamento de 22 trabalhadores/as, 21 por procedimento concursal (12 dos quais abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP) e 1 em comissão de serviço. Regressaram ainda 6 trabalhadores, 5 que se encontravam na situação de ausência por período superior a seis meses e 1 em licença sem remuneração.

Das 31 saídas que decorreram durante o ano, 22 correspondem a saídas definitivas (por motivo de aposentação (16), limite de idade (1), falecimento (2), cessação de mobilidade (1), cessação da comissão de serviço (1) e denúncia do contrato (1), as restantes correspondem a saídas provisórias (por motivo de mobilidade noutros organismos (2), por ausência por doença por período superior a seis meses (6) e período experimental (1).

Conforme previsto no Plano de Atividades e no Mapa de Pessoal para 2021, registou-se um aumento do nível médio de qualificações dos trabalhadores:

- aumentou o número de trabalhadores/as 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 por aplicação do PREVPAP;
- diminuiu o número de trabalhadores/as da carreira de assistente técnico.

Não foram considerados 27 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 (23);
- 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 Investigação[1], 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 nº 202/2012, de 27 de agosto, e com as alterações introduzidas pela Lei nº 12/2013, de 29 de janeiro e pelo Decreto-lei nº 89/2013, de 9 de julho.

Índice

1 | Caraterização dos trabalhadores 1
1.1 Situação Profissional 1
1.1.1 Distribuição dos trabalhadores/as por unidades orgânicas 1
1.1.2 Distribuição dos trabalhadores, por cargo/carreira e segundo o regime jurídico de emprego e o género 4
1.1.3 Distribuição dos trabalhadores, por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços e por género 6
1.1.4 Distribuição dos trabalhadores pelo Mapa de Pessoal – postos de trabalho 9
1.1.5 Evolução do número de trabalhadores 10
1.2 Estrutura Etária 13
1.3 Antiguidade 18
1.4 Habilitações Literárias 22
1.5 Trabalhadores Estrangeiros 25
1.6 Trabalhadores Portadores de Deficiência 26
2 | Comportamento organizacional 27
2.1 Mobilidade 27
2.2 Desenvolvimento da Carreira 31
2.3 Horários 33
2.4 Trabalho Suplementar 36
2.5 Ausências 40
3 | Custos com pessoal 45
4 | Saúde, Higiene e Segurança 49
5 | Formação 53
6 | Relações profissionais 60
7 | Bolseiros 62
7.1 Distribuição dos bolseiros/as pelos serviços do LNEC 63
7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género 64
7.3 Estrutura etária 65
7.4 Bolseiros estrangeiros 66
7.5 Habilitações literárias 67
7.6 Formação formal 68
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

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2021 2
Quadro 1.2 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira e área de atividade, segundo a modalidade de vinculação e género 4
Quadro 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2020-2021 7
Quadro 1.4 – Mapas de Pessoal de 2020 e 2021/trabalhadores/as a 31 de dezembro 9
Quadro 1.5 – Variação do número de trabalhadores/as por cargo/carreira e por tipo de mobilidade 11
Quadro 1.6 – Evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira 12
Quadro 1.7 – Variação do número de trabalhadores/as por serviços do LNEC 12
Quadro 1.8 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género 13
Quadro 1.9 – Idade média por grupo de pessoal e área de atividade 15
Quadro 1.10 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género 18
Quadro 1.11 – Antiguidade média por grupo de pessoal 19
Quadro 1.12 – Antiguidade média por cargo/carreira e género 21
Quadro 1.13 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género 22
Quadro 1.14 – Contagem de trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e o género 25
Quadro 1.15 – Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género 26
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 27
Quadro 2.2 – Contagem das saídas de trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género 28
Quadro 2.3 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento 30
Quadro 2.4 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género 31
Quadro 2.5 – Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária e obrigatória 32
Quadro 2.6 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género 33
Quadro 2.7 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género 33

Quadro 2.8 – Evolução da aplicação dos tipos/modalidades de horário 35
Quadro 2.9 – Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género 36
Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por carreira 37
Quadro 2.11 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços 39
Quadro 2.12 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género 40
Quadro 2.13 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por género 43
Quadro 2.14 – Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global 44
Quadro 2.15 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por tipo e por cargo/carreira 44
Quadro 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços 44
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
Quadro 4.1 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género 49
Quadro 4.2 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho 49
Quadro 4.3 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano 51
Quadro 4.4 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho 51
Quadro 4.5 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais 52
Quadro 5.1 – Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração 53
Quadro 5.2 – Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração 54
Quadro 5.3 – Participações em ações de formação, por cargo/grupo/carreira, segundo o tipo de ação e género 54
Quadro 5.4 – Contagem das horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género 55
Quadro 5.5 – Distribuição da formação por cargo/carreira 57
Quadro 5.6 – Distribuição do número de ações e do número de horas de formação (interna e externa) por áreas de formação 58
Quadro 5.7 – Despesas anuais com formação 58
Quadro 6.1 – Relações profissionais 60

Quadro 6.2 – Disciplina 61
Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2021) 63
Quadro 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2005-2021) 64
Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros/as estrangeiros (2005-2021) 66

Índice de gráficos

Gráfico 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços do LNEC 2
Gráfico 1.2 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC (%) 3
Gráfico 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2012 3
Gráfico 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público 4
Gráfico 1.5 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade 5
Gráfico 1.6 – Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira 5
Gráfico 1.7 – Distribuição dos trabalhadores por grupo/carreira, por género e por unidade departamental 7
Gráfico 1.8 – Mapa de Pessoal – postos de trabalho 9
Gráfico 1.9 – Evolução do número de trabalhadores/as 10
Gráfico 1.10 – Distribuição e evolução dos trabalhadores/as por cargo/carreira (2020-2021) 10
Gráfico 1.11 – Distribuição etária dos trabalhadores/as 13
Gráfico 1.12 – Evolução da percentagem dos trabalhadores/as com idade inferior a 35 anos e superior ou igual a 60 anos 14
Gráfico 1.13 – Evolução da idade média (2000 a 2021) 14
Gráfico 1.14 – Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos 14
Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade 15
Gráfico 1.16 – Distribuição etária dos trabalhadores/as da carreira de investigação científica, incluídos investigadores/as dirigentes 16
Gráfico 1.17 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo etário e género 16
Gráfico 1.18 – Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços 17
Gráfico 1.19 – Distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade 18
Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2000 a 2021) 19
Gráfico 1.21 – Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade 20
Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&T, por antiguidade 20
Gráfico 1.23 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género 21
Gráfico 1.24 – Antiguidade Média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços 21
Gráfico 1.25 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação 22
Gráfico 1.26 – Evolução dos trabalhadores/as por habilitação 24
Gráfico 1.27 – Distribuição dos trabalhadores/as admitidos e saídos por habilitação 24
Gráfico 1.28 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e género 24
Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2021) 25

Gráfico 1.30 – Evolução do número de trabalhadores/as portadores de deficiência (2000-2021) 26
Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal 27
Gráfico 2.2 – Entradas por tipo (admissão ou regresso) e por cargo/carreira 28
Gráfico 2.3 – Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira 29
Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo de pessoal 29
Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo 29
Gráfico 2.6 – Distribuição das saídas definitivas por motivo e por grupo profissional 30
Gráfico 2.7 – Mudanças de situação dos trabalhadores/as por tipo de alteração, carreira e área de atividade 31
Gráfico 2.8 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário 34
Gráfico 2.9 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira 34
Gráfico 2.10 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por género 34
Gráfico 2.11 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário, por serviços 35
Gráfico 2.12 – Distribuição das horas suplementares, por modalidade de prestação do trabalho 36
Gráfico 2.13 – Caracterização do trabalho suplementar 37
Gráfico 2.14 – Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade 38
Gráfico 2.15 – Distribuição do trabalho suplementar por género 38
Gráfico 2.16 – Distribuição das ausências classificadas em “outros motivos” 40
Gráfico 2.17 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género 41
Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade 41
Gráfico 2.19 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género 42
Gráfico 2.20 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género 43
Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal 46
Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira 46
Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica 47
Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações e benefícios sociais, por tipo de prestação 48
Gráfico 4.1 – Dias de ausência por tipo de acidente em serviço 50
Gráfico 4.2 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira 50
Gráfico 4.3 – Distribuição dos trabalhadores/as com acidente em serviço por carreira e por género 50
Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa) 53

Gráfico 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação 55
Gráfico 5.3 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade 56
Gráfico 5.4 – Evolução da taxa tempo despendido 57
Gráfico 5.5 – Evolução da taxa de incidência 57
Gráfico 5.6 – Distribuição dos custos com formação interna e externa 58
Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento 60
Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve 60
Gráfico 6.3 – Distribuição dos trabalhadores/as com ausências por motivo de greve 61
Gráfico 6.4 – Distribuição de dias de greve e de atividade sindical desde 1996 61
Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros/as enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2021 62
Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as no LNEC (2007-2021) 62
Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolseiros/as pelos serviços 63
Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolseiros/as, por tipo de bolsa e por género 64
Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros/as 65
Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros/as por estrutura etária e género 65
Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade 66
Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolseiros/as por habilitação 67
Gráfico 7.9 – Distribuição dos bolseiros/as por habilitação e por tipo de bolsa 67
Gráfico 7.10 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa 68
Gráfico 7.11 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa 68
Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa 69
Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa 69

Índice de figuras

Figura 1.1 – Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2021 1
Figura 1.2 – Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços 6
Figura 1.3 – Idade média dos trabalhadores por carreira/categoria e área de atividade, por serviços 17
Figura 1.4 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade 23

1 | Caraterização dos trabalhadores

1.1 Situação Profissional

1.1.1 Distribuição dos trabalhadores/as por unidades orgânicas

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2021, com 484 trabalhadores[2] distribuídos pelos diversos órgãos e serviços, conforme representado no quadro e nos gráficos seguintes.

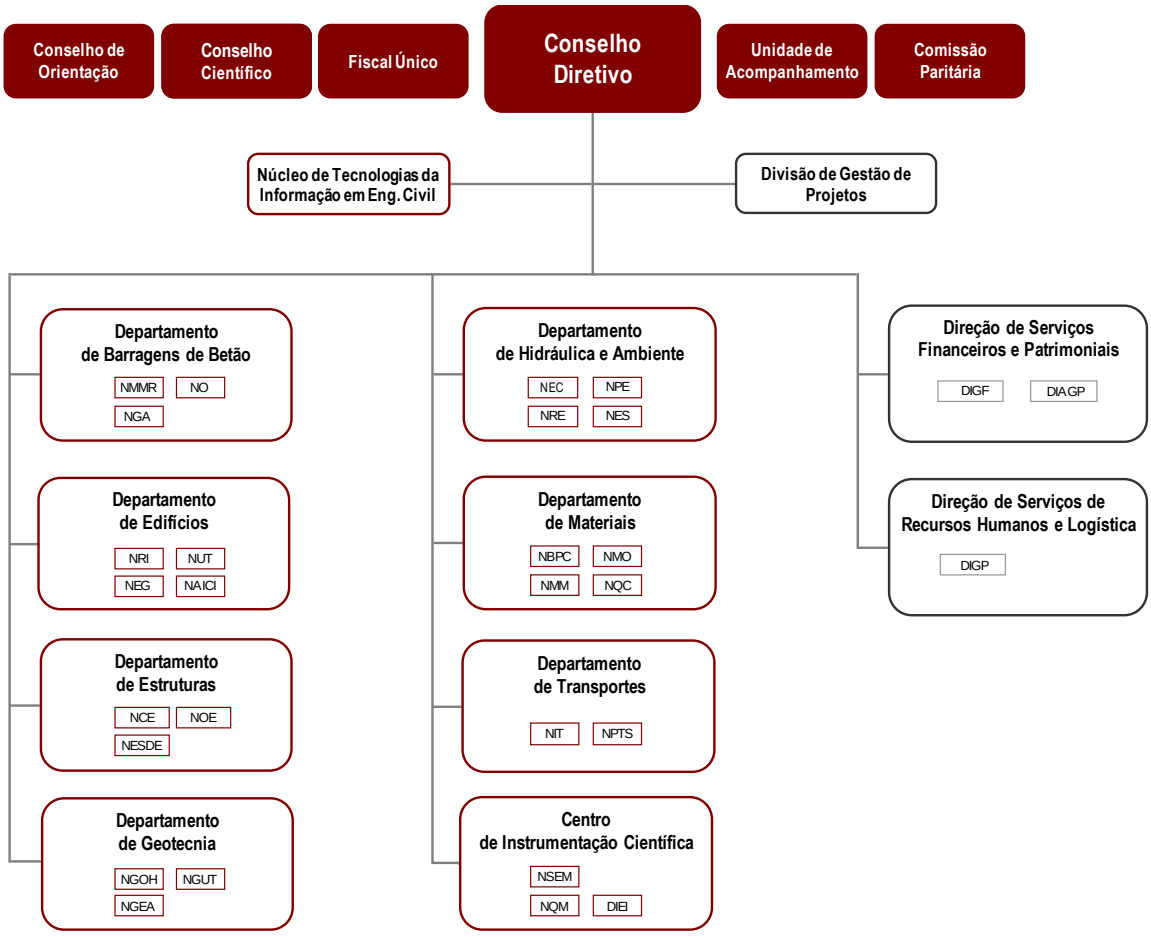


Figura 1.1 - Organograma do LNEC, I.P. em 31 de dezembro de 2021[3]

---

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 2021 encontravam-se nesta situação: 2 investigadores; 1 técnico superior e 1 assistente técnico.

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, 9/2013, de 31 de maio e 3/2021, de 8 de setembro.

Quadro 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as por serviços do LNEC, em 31 de dezembro de 2021

Serviços	Número de trabalhadores/as		
	Homens	Mulheres	Total
Conselho Diretivo (DIR)	4	11[4]	15
Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil (NTIEC)	4	1	5
Divisão de Gestão de Projetos (DIGprojetos)	1	1	2
Departamento de Barragens de Betão (DBB)	32	9	41
Departamento de Edifícios (DED)	28	23	51
Departamento de Estruturas (DE)	29	16	45
Departamento de Geotecnia (DG)	26	16	42
Departamento de Hidráulica e Ambiente (DHA)	36	42	78
Departamento de Materiais (DM)	25	32	57
Departamento de Transportes (DT)	11	12	23
Centro de Instrumentação Científica (CIC)	42	11	53
Direção de Serviços Financeiros e Patrimoniais (DSFP)	9	13	22
Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	13	37	50
Total	260[5]	224	484

Nota:
Com a aprovação do Regulamento Interno do LNEC foram criados o Núcleo de Tecnologias da Informação em Engenharia Civil e a Divisão de Gestão de Contratos dependentes, diretamente, do Conselho Diretivo.

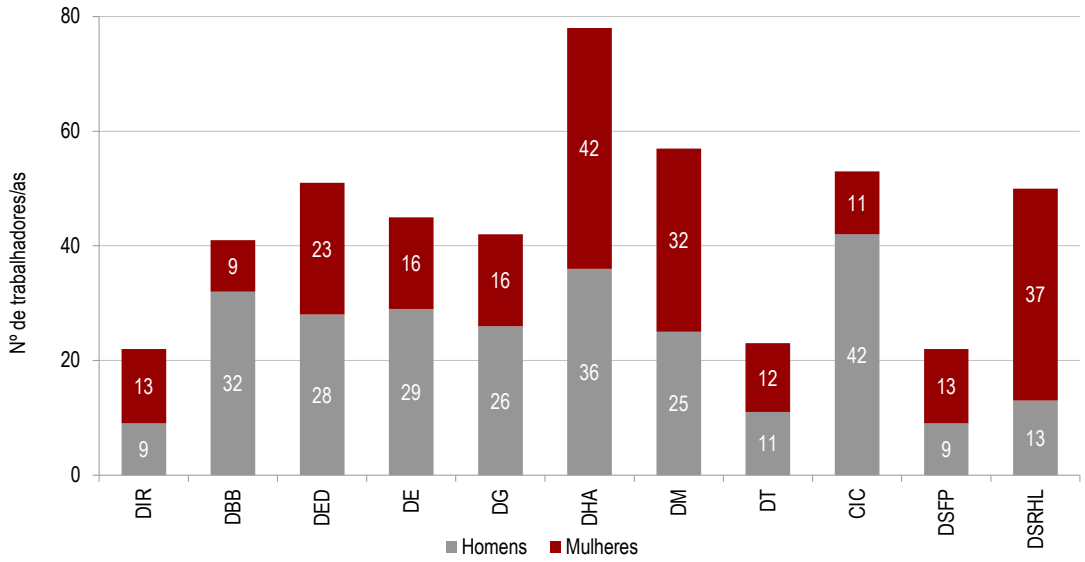


Gráfico 1.1 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços do LNEC

4 Incluídas as trabalhadoras colocados no Gabinete de Relações Públicas e Técnicas (2) e no Setor de Arquivo e Expediente Geral (5)

5. Distribuição dos trabalhadores/as ausentes por período superior a 6 meses (Nota Rodapé 2): DG (1); DHA (1); DM (1); CIC (1).

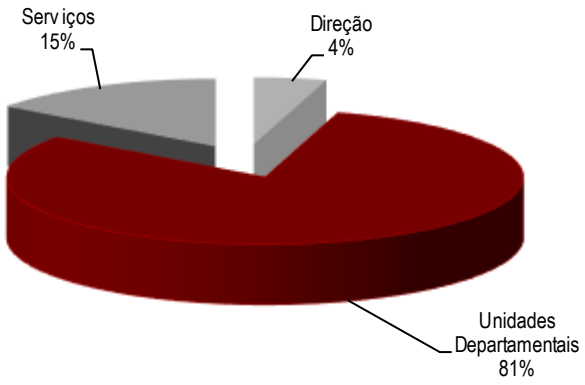


Gráfico 1.2 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC (%)

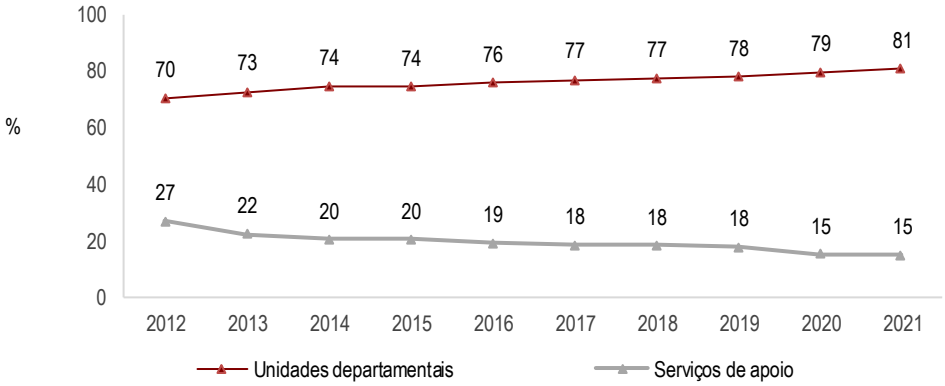


Gráfico 1.3 – Distribuição dos trabalhadores/as pelos serviços operativos e de apoio do LNEC, desde 2012

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 2021, um aumento dos trabalhadores em contrato de trabalho por tempo indeterminado (89,9% em 2020 e 93,8% em 2021) e um decréscimo dos trabalhadores em contrato de trabalho a termo resolutivo certo (7,4% em 2020 e 3,9% em 2021) (Quadro 1.2 e Gráfico 1.4).

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

Grupo/cargo/carreiral / 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	4			3	4	7
Investigação Científica		86	71			11	8					97	79	176
Técnico Superior	Experimentação	76	38	1								77	38	115
	Gestão	8	12	1								9	12	21
Informática		13	4									13	4	17
Docente			5										5	5
Enfermagem			3										3	3
Coordenador Técnico	Apoio à Experimentação	2										2		2
	Apoio à Gestão	3	11									3	11	14
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	23	4							1		24	4	28
	Apoio à Gestão	15	51	1	1							16	52	68
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	7	1									7	1	8
	Apoio à Gestão	7	10									7	10	17
	Total	240	210	3	1	11	8	5	5	1		260	224	484

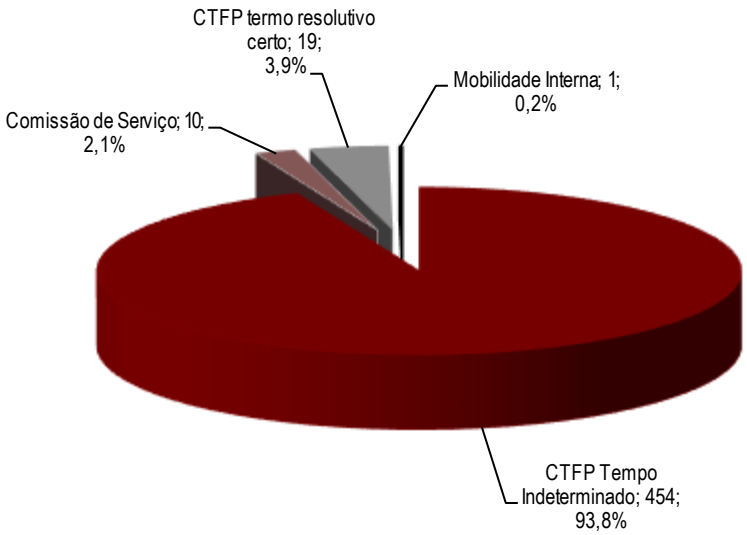


Gráfico 1.4 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego público

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/as das carreiras de investigação científica e informática, uma diminuição dos trabalhadores/as da carreira de assistente técnico e um aumento da taxa de feminização (45,6% em 2020 e 46,3% em 2021).

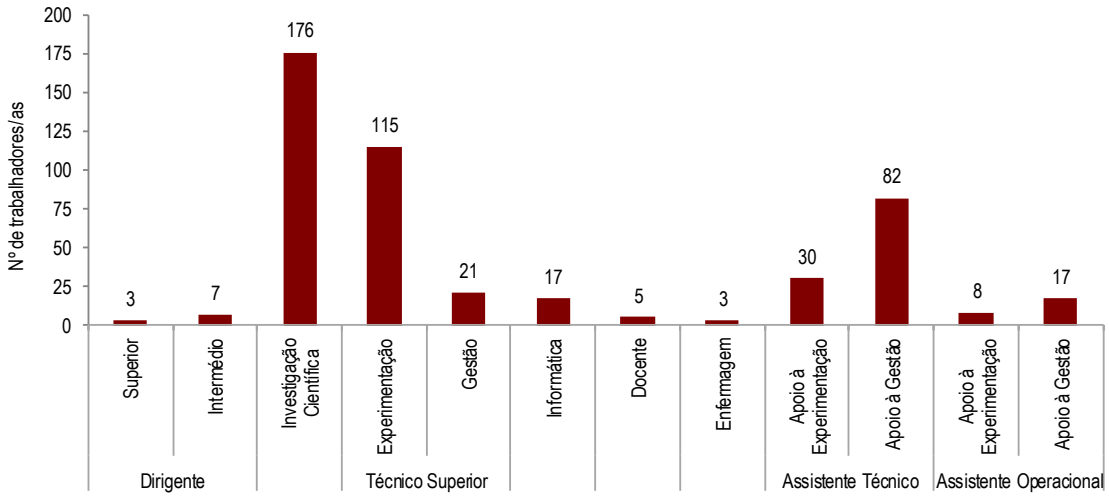


Gráfico 1.5 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional e área de atividade

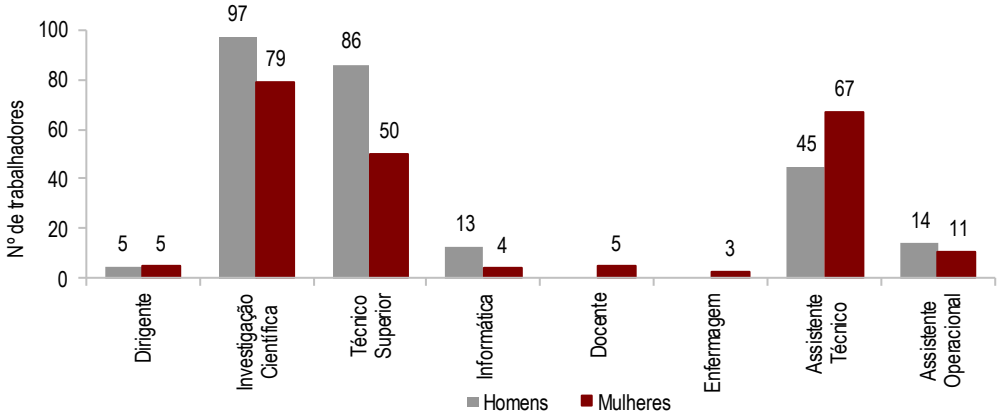


Gráfico 1.6 – Distribuição dos trabalhadores por género e por cargo/carreira

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores[6]	2017	2018	2019	2020	2021
Índice de enquadramento	1,8%	2,1%	2,1%	1,8%	2,1%
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	57,9%	58,0%	59,8%	64,9%	66,1%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	68,4%	68,6%	69,7%	75,4%	75,8%
Taxa de feminização	47,5%	47,7%	47,6%	45,6%	46,3%

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 x100
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

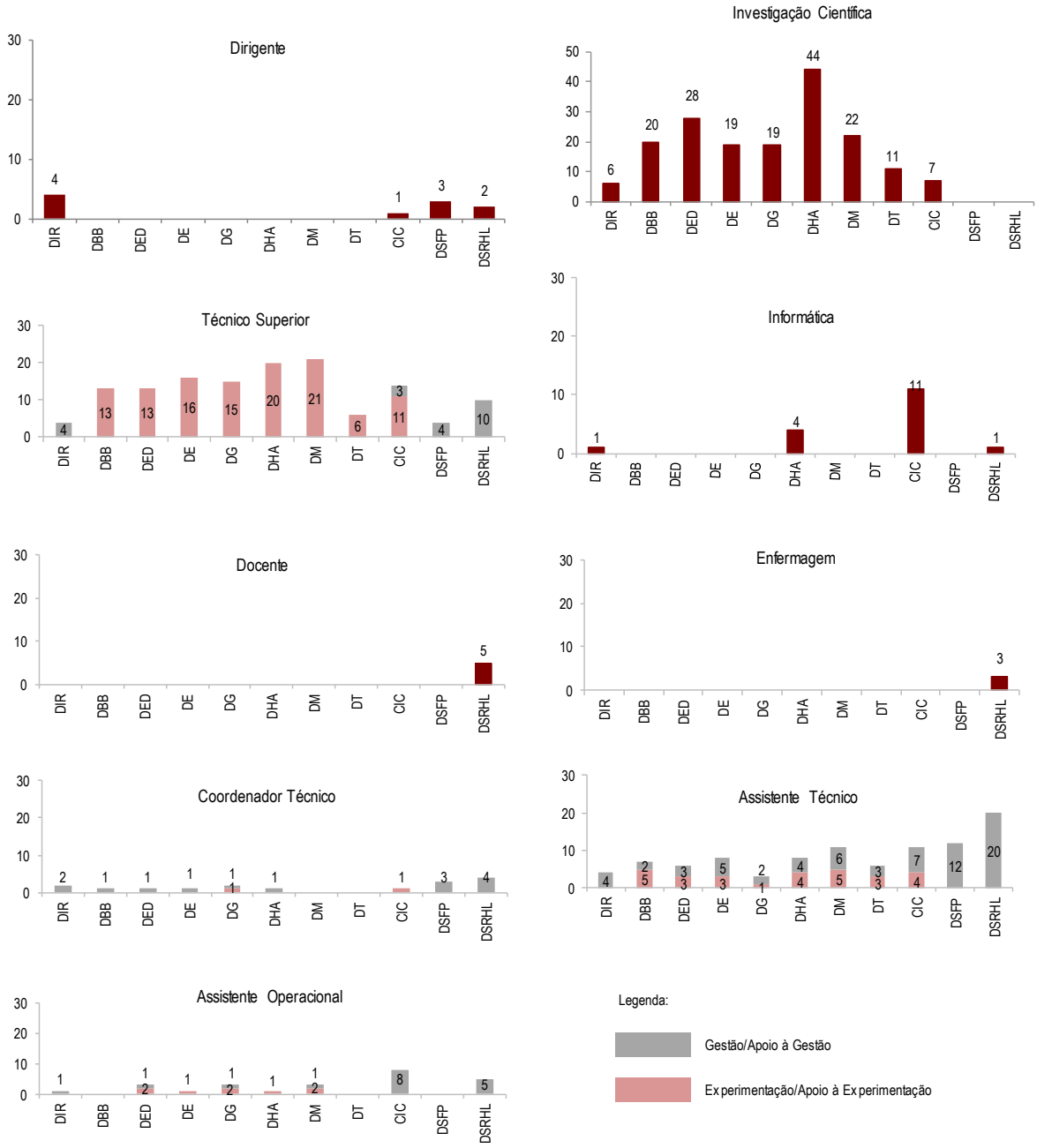


Figura 1.2 - Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços

A coordenação das unidades departamentais é assegurada por investigadores[7] 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/as por cargo/carreira/categoria e área de atividade, por serviços em 2020-2021

Cargo/carreira/ /categoria	Área de Atividade	DIR		DBB		DED		DE		DG		DHA		DM		DT		CIC		DSFP		DSRHL		Total	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Dirigente		3	4															1	1	3	3	2	2	9	10
Investigação Científica		6	6	18	20	27	28	21	19	18	19	42	44	21	22	11	11	6	7					170	176
Técnico Superior	Experimentação	6		13	13	18	13	13	16	17	15	12	20	21	21	6	6	10	11					116	115
	Gestão	5	4															3	3	4	4	11	10	23	21
Informática		1	1									4	4					10	11			1	1	16	17
Docência																						5	5	5	5
Enfermagem																						3	3	3	3
Coordenador Técnico	Ap. Experimentação									1	1					1		1	1					3	2
	Ap. Gestão	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							2	3	5	4	14	14
Assistente Técnico	Ap. Experimentação			5	5	3	3	3	3	1	1	5	4	7	5	3	3	4	4					31	28
	Ap. Gestão	4	4	2	2	4	3	5	5	3	2	5	4	6	6	3	3	8	7	12	12	20	20	72	68
Assistente Operacional	Ap. Experimentação					2	2	1	1	2	2	1	1	2	2									8	8
	Ap. Gestão	1	1			1	1			1	1			1	1			8	8			5	5	17	17
	Total	28	22	39	41	56	51	44	45	44	42	70	78	58	57	24	23	51	53	21	22	52	50	487	484

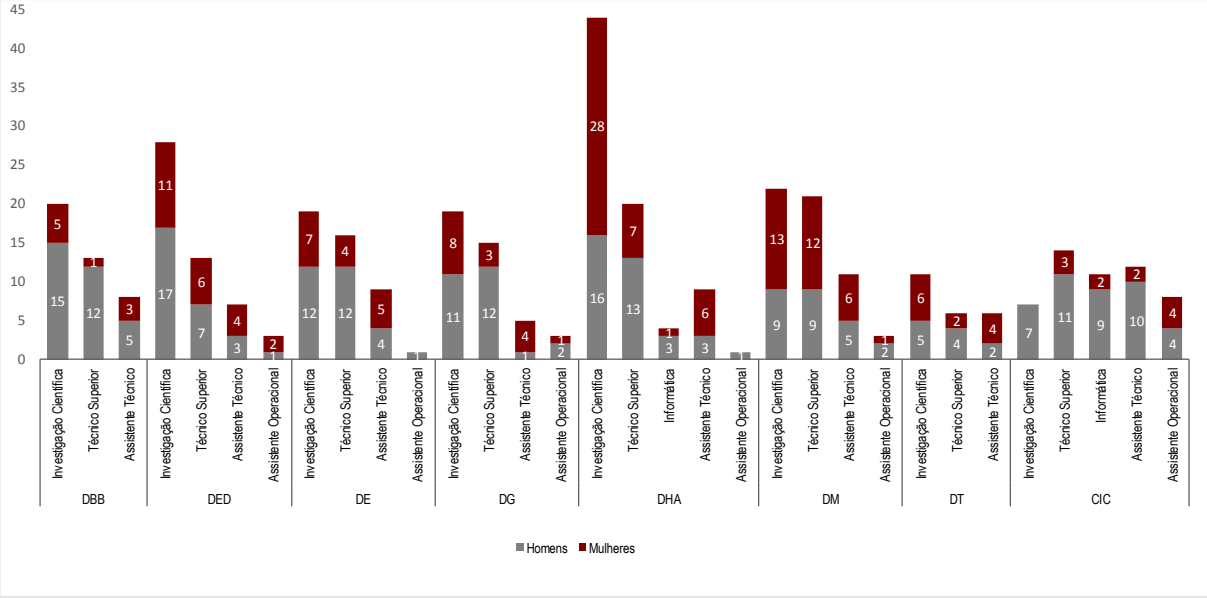


Gráfico 1.7 – Distribuição dos trabalhadores por grupo/carreira, por género e por unidade departamental

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

Indicadores	DBB		DE		DED		DG		DHA		DM		DT		CIC	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	69,2	70,7	68,2	68,9	71,4	70,6	70,5	71,4	74,3	79,5	63,8	66,7	58,3	60,9	35,3	39,6
Índice de tecnicidade (sentido lato)	82,1	82,9	75,0	75,6	76,8	76,5	75,0	76,2	82,9	85,9	75,9	75,4	75,0	73,9	60,8	64,2
Apoio administrativo	7,7	7,3	13,6	13,3	10,7	9,8	11,4	9,5	8,6	6,4	12,1	12,3	12,5	13,0	5,9	5,7
Apoio ao trabalho experimental	1,0	0,9	0,8	1,1	0,9	0,6	1,2	1,0	0,4	0,6	1,4	1,3	0,9	0,8	2,5	2,3
Taxa de feminização %	20,5	22,0	36,4	35,6	41,1	45,1	43,2	38,1	54,3	53,8	55,2	56,1	45,8	52,2	19,6	20,8

Dos dados apresentados salienta-se:

- Um aumento dos índices de tecnicidade sentido restrito, em todas as unidades departamentais, com exceção do DED, e de tecnicidade sentido lato, com exceção do DED, DT e do DM, que apresentam um decréscimo;
- Um decréscimo do apoio ao trabalho experimental na generalidade das unidades departamentais, com exceção do DE e DHA que apresentam um aumento;
- Um decréscimo do apoio administrativo na generalidade das unidades departamentais, com exceção do DM e do DT, que apresentam um aumento;
- O DHA é a unidade orgânica com maior aumento do número de trabalhadores/as (+8) e o DED a que sofreu maior decréscimo (-5).

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 2021 era constituído por 540 postos de trabalho distribuídos por cargo/carreira/categoria, conforme apresentado no Quadro 1.4.

Quadro 1.4 – Mapas de Pessoal de 2020 e 2021/trabalhadores/as a 31 de dezembro

Grupo de Pessoal	Cargo/carreira/categoria	Postos de trabalho		N.º trabalhadores 2021-12-31	Pessoal do LNEC no exterior 2021-12-31
		2020	2021		
Dirigente	Presidente do Conselho Diretivo	1	1	1	
	Vogal do Conselho Diretivo	2	2	2	
	Diretor de serviços	2	2	2	
	Chefe de divisão	5	5	5	
Investigação Científica	Investigador coordenador	20	20	9	
	Investigador principal	53	53	39	1+1*
	Investigador auxiliar	102	120	123 **	6+1*
	Doutorado	10	6	4	
	Early-Stage Researcher	1	1	1	
Técnico Superior	Técnico superior - experimentação	87	148	115	3+1*
	Técnico superior - gestão	22		21	5
Informática	Especialista de informática	6	8	8	
	Técnico de informática	8	9	9	1
Enfermagem	Enfermagem	3	3	3	
Docência	Docência	5	5	5	
Assistente Técnico	Coordenador técnico - apoio à experimentação	8	24	2	
	Coordenador técnico - apoio à gestão	19		14	1
	Assistente técnico - apoio à experimentação	28	107	28	
	Assistente técnico - apoio à gestão	79		68	3+1*
Assistente Operacional	Assistente operacional - apoio à experimentação	14	26	8	
	Assistente operacional - apoio à gestão	18		17	3
	Total	493	540	361	23+4*

* Ausência por um período superior a 6 meses (nota rodapé 2).
** Inclui trabalhadores integrados no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).

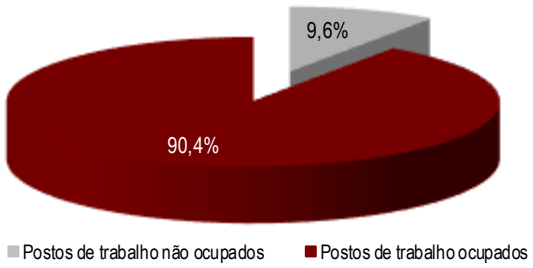


Gráfico 1.8 – Mapa de Pessoal – postos de trabalho

1.1.5 Evolução do número de trabalhadores

Conforme representado no Gráfico 1.9, em 31 de dezembro de 2021 estavam ao serviço do LNEC 484 trabalhadores[8], menos 3 do que em 2020.

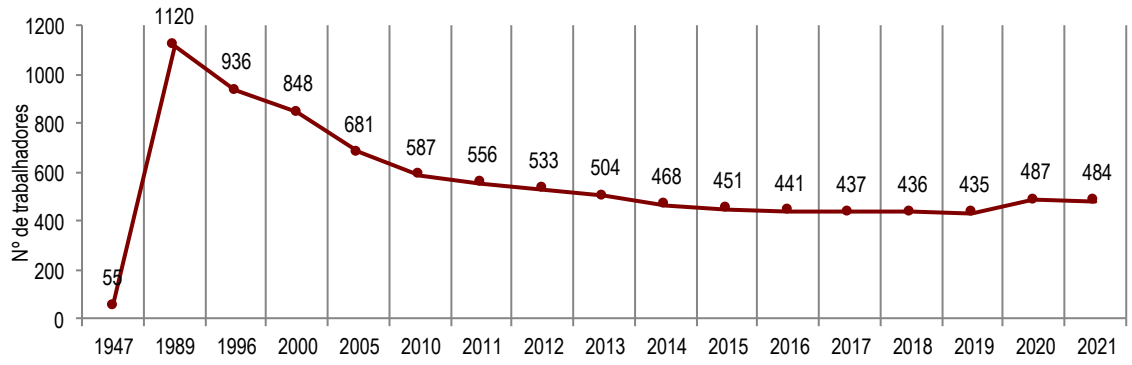


Gráfico 1.9 – Evolução do número de trabalhadores/as

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.

A partir do ano de 2016, regista-se uma tendência de estabilização do número de trabalhadores, interrompida em 2020 com a aplicação do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), iniciada em 2019, que teve um impacto significativo na evolução dos trabalhadores, com um aumento de 12% em 2020.

Relativamente a 2021, apresentam-se no gráfico seguinte, a variação de trabalhadores nas várias carreiras e áreas de atividade.

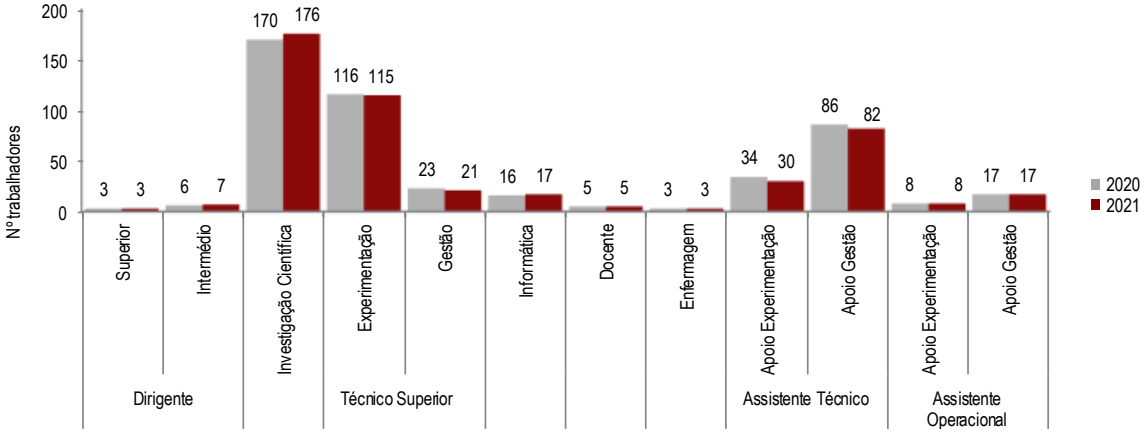


Gráfico 1.10 – Distribuição e evolução dos trabalhadores/as por cargo/carreira (2020-2021)

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 2021)

Apresentam-se, no Quadro 1.5, as variações ocorridas nas diversas carreiras, por tipo de mobilidade, externa e de entre trabalhadores do LNEC.

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

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	Nº de Trabalhadores em 2020	Admissões		Saídas		Nº de Trabalhadores em 2021	Variação
			Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC	Mobilidade Externa	Mobilidade LNEC		
Dirigente		9	1	3	1	2	10	**1**
Investigação Científica		170	12	2	5+1*	2	176	**6**
Técnico Superior	Experimentação	116	5+1*	2	6+2*	1	115	**-1**
	Gestão	23	1+1*		3+1*		21	**-2**
Informática		16	2		1		17	**1**
Enfermagem		3					3	**0**
Docente		5					5	**0**
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	34	1*		2+1*	2	30	**-4**
	Apoio à Gestão	86	2+1*		6+1*		82	**-4**
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	8					8	**0**
	Apoio à Gestão	17	1*		1		17	**0**
TOTAL		487	28	7	31	7	484	-3,0

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

Nota:

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

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

A mobilidade externa justifica, em 2021, a mobilidade de 59 trabalhadores (28 admissões e 31 saídas).

Das 28 admissões, 9 correspondem a novas admissões por procedimento concursal, 12 a regularizações PREVPAP, 1 a comissão de serviço e 6 a regressos de trabalhadores. Registaram-se, ainda, mais 23 regularizações PREVPAP na carreira de investigação científica, não contabilizadas no número de admissões, uma vez que os trabalhadores se encontravam já em exercício, em regime de contrato de trabalho a termo certo.

Das 31 saídas, 22 correspondem a saídas definitivas (aposentação, limite de idade, falecimento e cessação de mobilidade) e 9 a saídas provisórias ou com hipótese de regresso (mobilidade, período experimental noutro organismo e ausência por doença por um período superior 6 meses.

Relativamente à mobilidade dos trabalhadores dentro do LNEC, regista-se a mudança de carreira, na sequência de procedimentos concursais, de 2 assistentes técnicos para técnicos superiores, o regresso à carreira de investigação científica de 2 dirigentes superiores, por cessação da comissão de serviço e a nomeação, em comissão de serviço, de 2 investigadores para dirigentes superiores e de 1 técnico superior para dirigente intermédio.

O quadro seguinte regista a evolução do número de trabalhadores, por grupo de pessoal, de 1996 a 2021.
Com exceção do pessoal dirigente com menos 79,1% de trabalhadores relativamente a 1996, que decorre da alteração do regime do exercicio 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 técnica superior, investigação científica e informática, e um decréscimo nas carreiras de assistente operacional e assistente técnico.

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

Área de Atividade		Número de trabalhadores											1996/2021		2017/2021	
		1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	nº	%	nº	%
Dirigente		43	37	55	14	9	9	8	9	9	9	10	-33	-76,7	2	25,0
Investigação Científica		196	173	137	167	140	139	140	139	151	170	176	-20	-10,2	36	25,7
Técnico Superior	Experimentação	116	121	94	112	87	87	86	88	84	116	115	-1	-0,9	29	33,7
	Gestão	22	26	23	24	18	20	21	20	19	23	21	-1	-4,5	0	0,0
Informática		42	36	28	21	15	14	14	14	14	16	17	-25	-59,5	3	21,4
Enfermagem		4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	-1	-25,0	0	0,0
Docente		12	12	11	7	5	5	5	5	5	5	5	-7	-58,3	0	0,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	111	103	82	47	31	31	30	30	27	34	30	-81	-73,0	0	0,0
	Apoio à Gestão	257	225	174	138	105	99	98	96	93	86	82	-175	-68,1	-16	-16,3
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	57	48	33	22	15	14	15	13	12	8	8	-49	-86,0	-7	-46,7
	Apoio à Gestão	76	62	41	31	23	20	17	19	18	17	17	-59	-77,6	0	0,0
Total		936	848	681	587	451	441	437	436	435	487	484	-452	-48,3	47	10,7

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 2)

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/as por serviços do LNEC

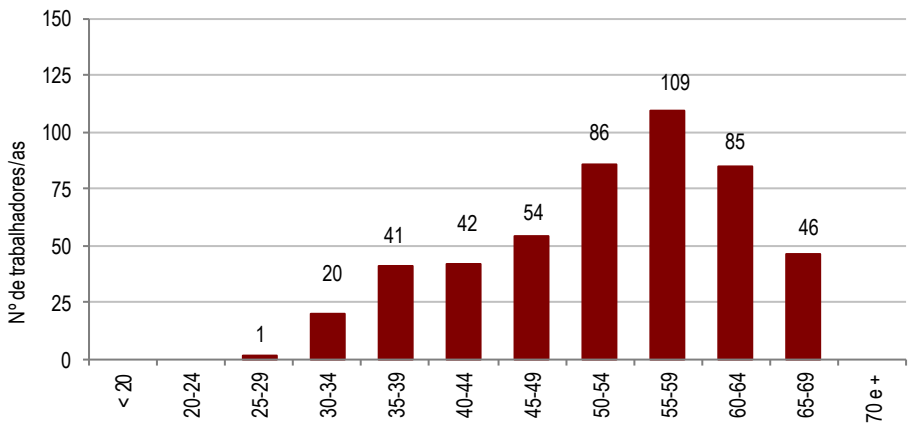
Grupo de Pessoal	Número de trabalhadores em 2020	Admissões		Saídas			Número de trabalhadores em 2021	Variação
		Mobilidade Externa	Mobilidade inter-setores LNEC	Mobilidade Externa		Mobilidade inter-setores LNEC		
				Definitivas	Provisórias			
DIR	28	5	3	4		10	22	-6
DBB	39	2					41	2
DED	56	4		6	2	1	51	-5
DE	44	1	2	1		1	45	1
DG	44	2			2	2	42	-2
DHA	70	5	8	3		2	78	8
DM	58	3	2	3	3		57	-1
DT	24		1	1		1	23	-1
CIC	51	2	1	1			53	2
DSFP	21	2			1		22	1
DSRHL	52	2	1	3	1	1	50	-2
Total	487	+30	+18	-22	-9	-18	484	-3

1.2 Estrutura Etária

A distribuição etária dos trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2021 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		1	3	4	7
Investigação Científica				3		9	6	11	9	3	10	13	18	24	23	17	9	17	4	97	79	176
Técnico Superior	Experimentação			8	3	11	9	7	5	12	6	13	4	6	7	11	4	9		77	38	115
	Gestão			1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1		9	12	21
Informática		1		1		1				2		1	2	2	2	3		2		13	4	17
Docente											1		2		1		1				5	5
Enfermagem													1		2						3	3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação			1		1		1		4		6	1	9	1	2	1	2	1	26	4	30
	Apoio à Gestão			1			1	1	5	2	6	5	10	4	17	5	18	1	6	19	63	82
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação									2		2		2		1	1			7	1	8
	Apoio à Gestão			1						1		2	1	1	1	2	6		2	7	10	17
Total		1		16	4	23	18	21	21	29	25	44	42	52	57	42	43	32	14	260	224	484



Idade Média
52,8
Mediana
54
Moda
57
Desvio Padrão
9.4
Leque etário
2,6

Gráfico 1.11 – Distribuição etária dos trabalhadores/as

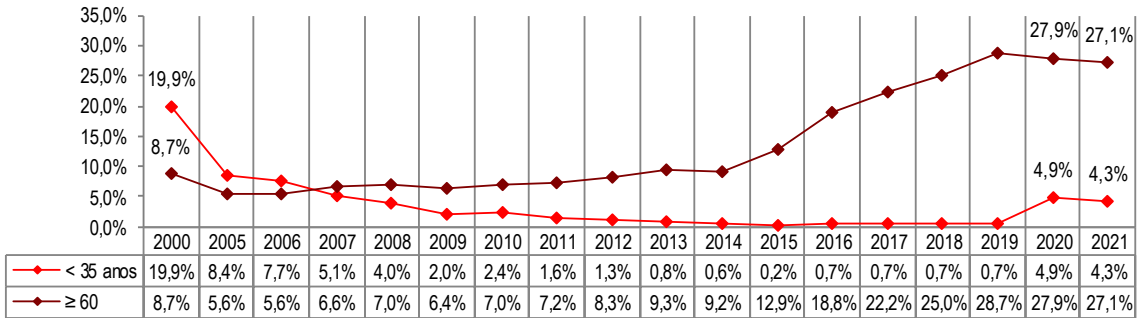
Dos dados apresentados destaca-se:

O escalão etário compreendido entre os 55 e 59 anos é o que apresenta maior número de trabalhadores, seguido dos de 50-54 anos e de 60-64 anos.

A esta distribuição etária corresponde uma idade média de 52,8 anos (52,9 em 2020), tendo cerca de 50% dos trabalhadores idade superior ou igual a 54 anos (mediana).

O leque etário regista um valor de 2,6, variando entre os 27 e os 69 anos de idade.

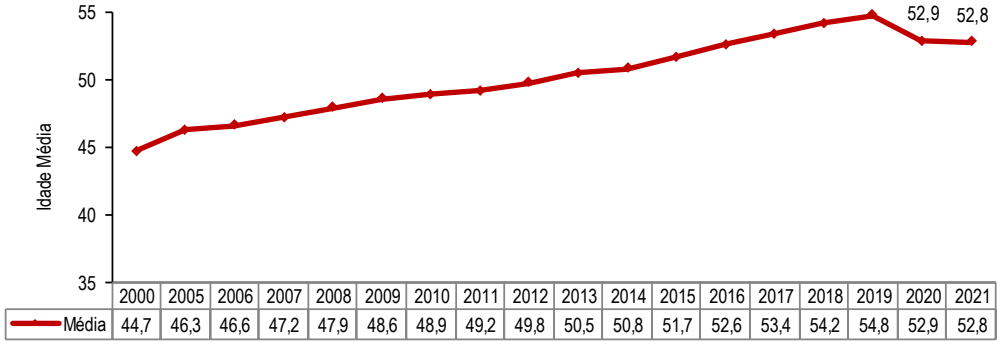
Conforme apresentado no Gráfico 1.12, verifica-se, à semelhança do ano anterior, uma diminuição na percentagem de trabalhadores com idade igual ou superior a 60 anos (27,1% em 2021 e 27,9% em 2020).



	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
< 35 anos	19,9%	8,4%	7,7%	5,1%	4,0%	2,0%	2,4%	1,6%	1,3%	0,8%	0,6%	0,2%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	4,9%	4,3%
≥ 60	8,7%	5,6%	5,6%	6,6%	7,0%	6,4%	7,0%	7,2%	8,3%	9,3%	9,2%	12,9%	18,8%	22,2%	25,0%	28,7%	27,9%	27,1%

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

A idade média diminui de 52,9 em 2020 para 52,8 em 2021, continuando a contrariar a tendência que se vinha a registar há alguns anos.



	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Média	44,7	46,3	46,6	47,2	47,9	48,6	48,9	49,2	49,8	50,5	50,8	51,7	52,6	53,4	54,2	54,8	52,9	52,8

Gráfico 1.13 – Evolução da idade média (2000 a 2021)

Relativamente à distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos em 2021 (Gráfico 1.14), verifica-se que a média das idades dos trabalhadores que saíram (60,8 anos) é superior à dos que entraram (43,2 anos).

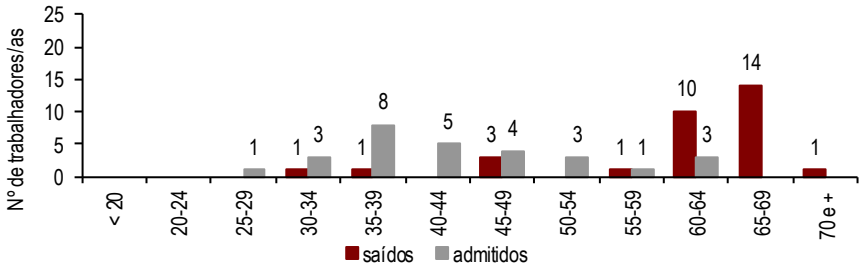


Gráfico 1.14 – Distribuição etária dos trabalhadores admitidos e saídos

Saídos | idade média 60,8 anos (59,4 em 2020) - saídas definitivas 63,7 anos (63,4 em 2020); saídas provisórias 53,8 anos (53,9 em 2020)

Admitidos | idade média 43,2 anos (39,7 em 2020) – admissões 40,1 anos (37,3 em 2020); regressos 54,7 anos (56,1 em 2020)

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

- Os grupos de pessoal dirigente, investigação científica e técnico superior, registam um decréscimo da média etária, relativamente a 2020;
- Nas carreiras técnica superior, assistente técnico e assistente operacional, a média etária dos trabalhadores da área de atividade de gestão é superior à dos trabalhadores da área de atividade de experimentação (área com integração de maior número de trabalhadores abrangidos pela regularização PREVPAP);
- A carreira de técnico superior da área de atividade de experimentação é a que apresenta a média etária mais baixa.

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

Grupo de Pessoal	Área de Atividade	2020		2021	
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente		60,2	3,9	55,5	8,6
Investigação Científica		53,6	8,9	53,5	9,1
Técnico Superior	Experimentação	49,4	10,5	48,9	10,5
	Gestão	48,8	9,9	49,1	9,2
Informática		51,9	11,4	52,5	11,2
Enfermagem		54,3	2,9	55,3	2,9
Docente		53,0	4,1	54,0	4,1
Assistente Técnico	Apoio à experimentação	52,4	8,8	53,8	7,8
	Apoio à gestão	55,8	6,9	55,8	7,4
Assistente Operacional	Apoio à experimentação	53,8	4,6	54,8	4,6
	Apoio à gestão	56,8	8,0	57,8	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 a idade média dos assistentes técnicos passa de 55,2 para 54,2 anos.

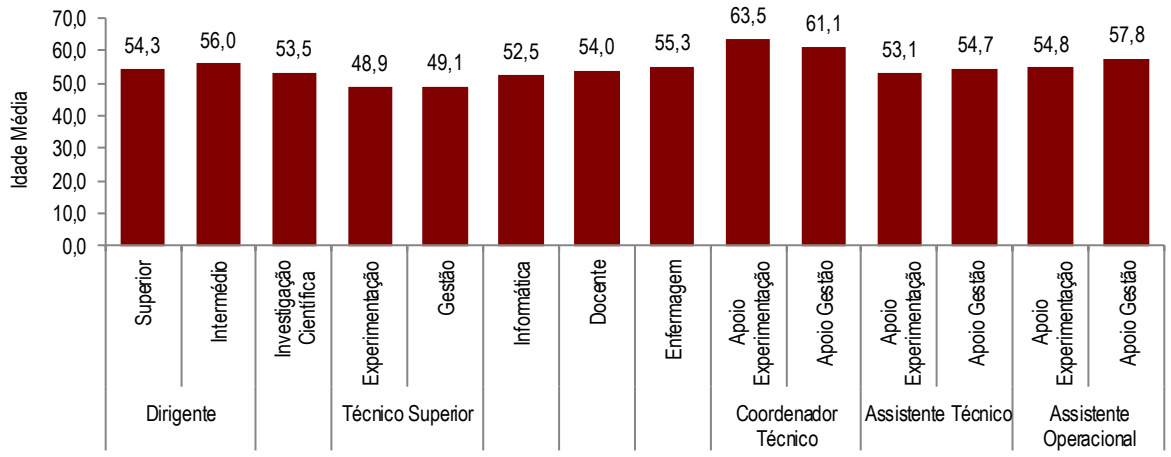
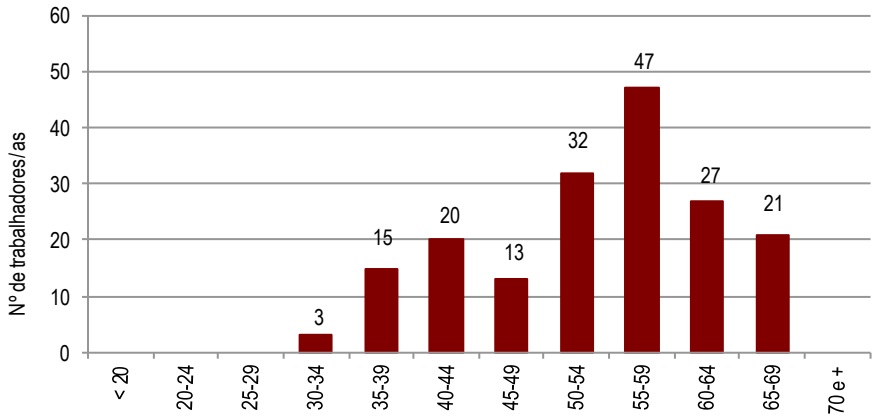


Gráfico 1.15 – Distribuição da idade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade

O gráfico seguinte representa a distribuição etária da carreira de investigação científica. Verifica-se que o intervalo compreendido entre os 55 e os 59 anos é o que regista maior número de trabalhadores.



Idade Média
53,6
Mediana
55
Moda
57
Desvio Padrão
9.0

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

Numa análise da distribuição etária por género, verifica-se que os trabalhadores do género masculino registam, à semelhança de 2020, uma idade média inferior à do género feminino.

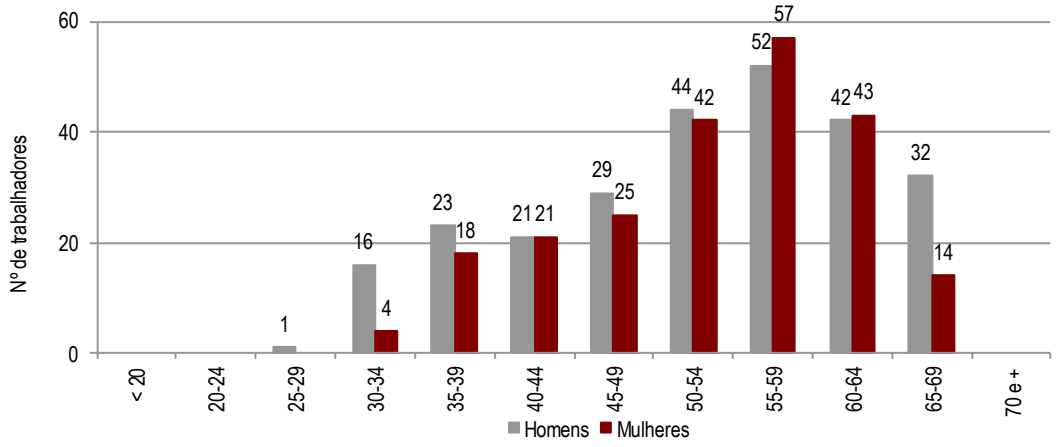


Gráfico 1.17 – Distribuição dos trabalhadores/as por grupo etário e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	52,6 (52,7 em 2020)	54 (55 em 2020)	65/56 (64 em 2020)	10.1
Mulheres	53,1 (53,1 em 2020)	55 (54 em 2020)	55 (54 em 2020)	8,6

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

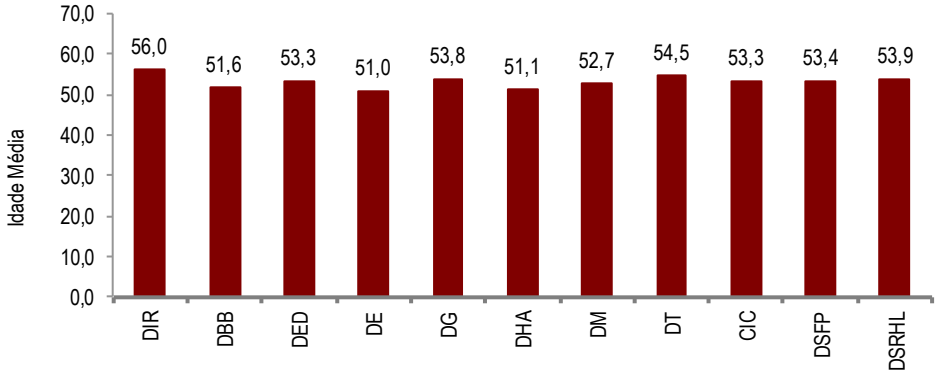


Gráfico 1.18 – Idade Média dos trabalhadores distribuídos por serviços

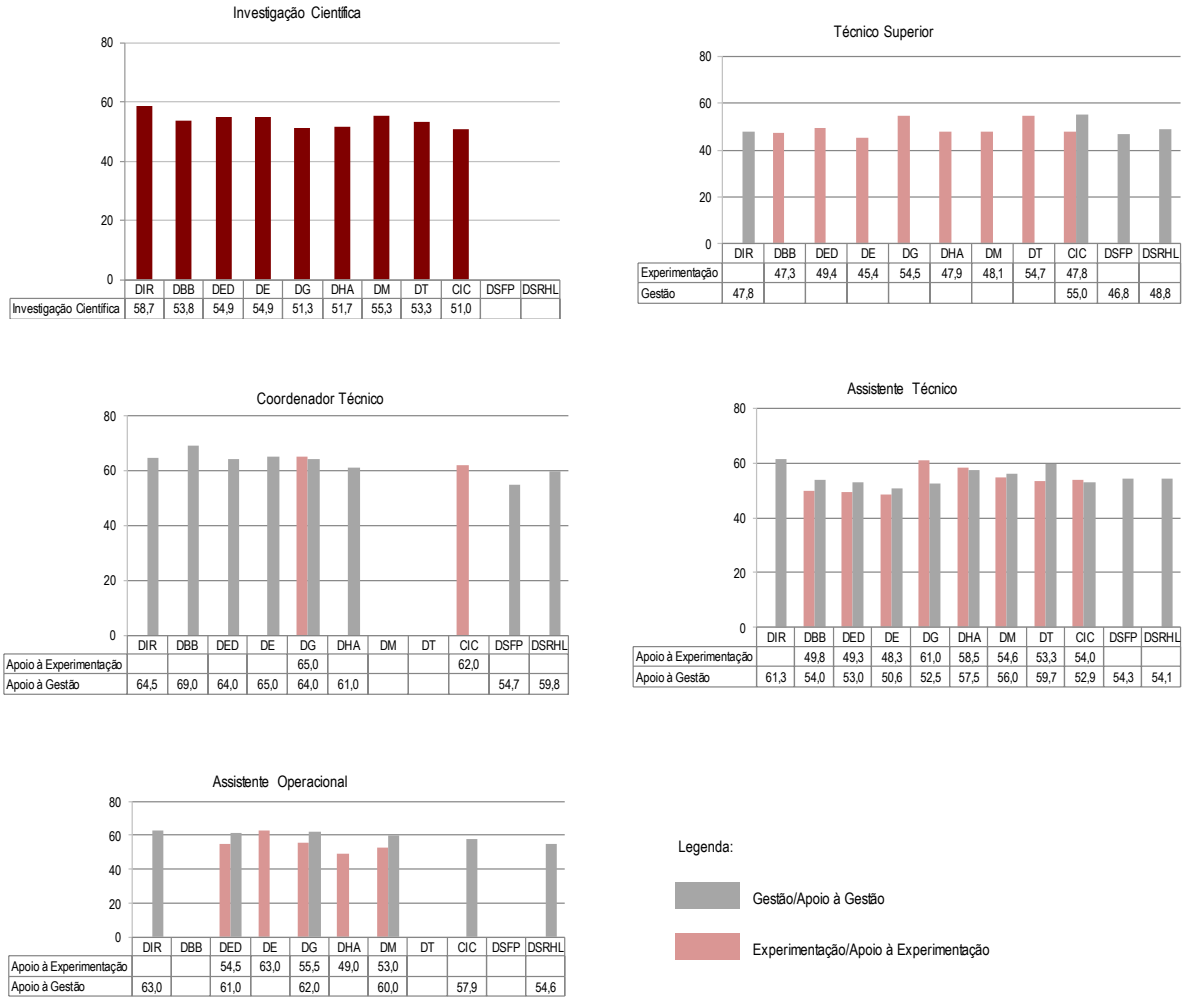


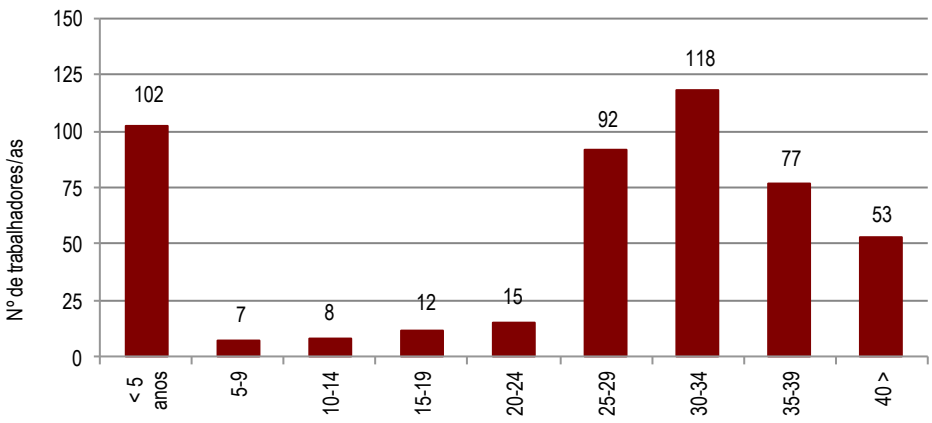
Figura 1.3 - Idade média dos trabalhadores por carreira/categoria e área de atividade, por serviços

1.3 Antiguidade

A distribuição dos trabalhadores por antiguidade[9] 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			1											2	2	1			1	3	4	7
Investigação Científica		26	22	3	2	1	2	2	3		2	14	15	21	24	12	6	18	3	97	79	176
Técnico Superior	Experimentação	25	16	1			1	1		2	1	13	6	13	6	11	7	11	1	77	38	115
	Gestão	1	2			1		1	1		1	3	4	2	4			1		9	12	21
Informática		4										3	2		1	4	1	2		13	4	17
Docente											2				2				1		5	5
Enfermagem													1		1		1				3	3
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	3				1				1		5		5	1	8	3	3		26	4	30
	Apoio à Gestão	2		1			1		3		5	2	15	7	19	4	13	3	7	19	63	82
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação											3		3		1			1	7	1	8
	Apoio à Gestão					1					1	1	4	3	2	2	3			7	10	17
	Total	**61**	**41**	**5**	**2**	**4**	**4**	**5**	**7**	**3**	**12**	**45**	**47**	**56**	**62**	**43**	**34**	**38**	**15**	**260**	**224**	**484**



Antiguidade Média
25,3
Mediana
30
Moda[10]
1
Desvio Padrão
14,4

Gráfico 1.19 – Distribuição dos trabalhadores/as por antiguidade

Dos dados apresentados destaca-se:

- O nível de antiguidade mais significativo situa-se entre os 30 e 34 anos com 118 trabalhadores, seguindo-se o nível de antiguidade inferior a 5 anos, nível de integração dos trabalhadores da carreira de investigação científica em regime de contrato de trabalho a termo certo e dos trabalhadores abrangidos pela regularização PREVPAP;

9 Antiguidade - Anos completos de serviço prestados na Administração Pública até 31 de dezembro e contados ininterruptamente. Inclui a totalidade dos trabalhadores (484), independentemente de estarem abrangidos pelo regime de proteção social da função pública (358) ou pelo regime da segurança social (126).

10 Se não forem considerados os trabalhadores/as com 1 ano de antiguidade a moda será de 35 anos.

A antiguidade média diminuiu de 26 anos em 2020 para 25,3 anos em 2021 (Gráfico 1.20), com 50% dos trabalhadores registam antiguidade igual ou superior a 30 anos (mediana).

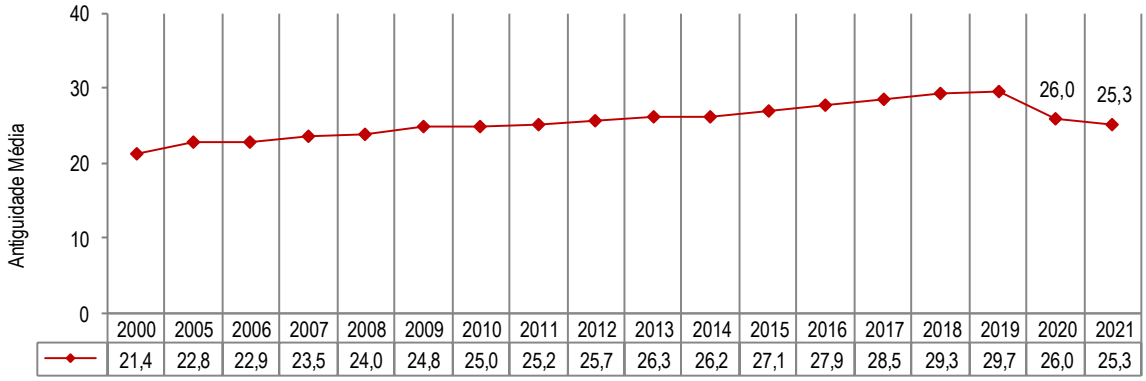


Gráfico 1.20 – Evolução da antiguidade média (2000 a 2021)

O Quadro e os gráficos a seguir apresentados registam a distribuição da antiguidade média por grupo de pessoal e por cargo/carreira/categoria e área de atividade.

Quadro 1.11 – Antiguidade média por grupo de pessoal

Grupo de Pessoal	2020		2021	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Dirigente	36,3	5,4	30,8	12,3
Investigação Científica	24,3	14,4	23,1	15,2
Técnico Superior	22,9	16,1	22,0	16,1
Informática	26,8	13,9	26,1	15,0
Docente	28,0	7,5	29,0	7,5
Enfermagem	30,7	3,1	31,7	3,1
Assistente Técnico	30,0	10,3	30,7	9,7
Assistente Operacional	29,5	6,0	30,5	6,0

Analisados os dados apresentados, verifica-se que:

- À semelhança do que aconteceu em 2020, os grupos de pessoal abrangidos pelo PREVPAP registam um decréscimo na antiguidade média (investigação científica (-1,2); técnico superior (-0,9); informática (-0,7);
- O grupo de pessoal dirigente, embora registando o nível de antiguidade média mais elevada regista um decréscimo de 36,3 anos em 2020 para 30,8 em 2021;
- O grupo de pessoal técnico superior continua a ser o que regista menor antiguidade média (22 anos).

- A antiguidade média dos trabalhadores da área de atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação) é inferior à dos trabalhadores de gestão e apoio à gestão, com exceção da categoria de coordenador técnico e da carreira de assistente operacional que não beneficiaram do PREVPAP (Gráfico 1.21);
- É nos intervalos <5 anos e entre os 35-39 anos de antiguidade que se encontra o maior número dos trabalhadores das carreiras de apoio técnico a C&T (Gráfico 1.22), registando-se um decréscimo de 63,4% em 2019 para 48,1% em 2020 e 48,4% em 2021 a percentagem de trabalhadores com antiguidade igual ou superior a 30 anos.

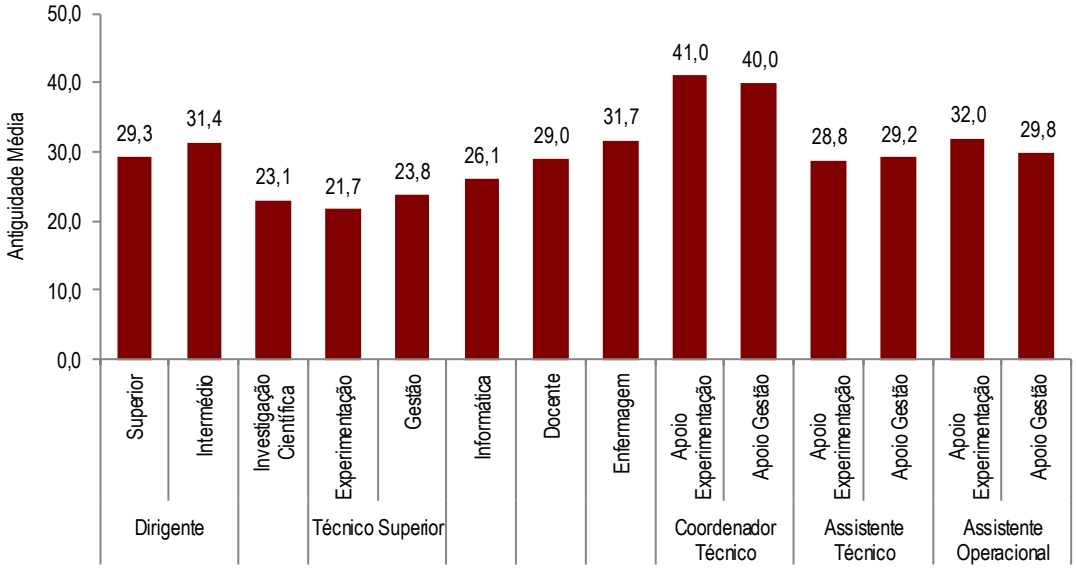


Gráfico 1.21 – Distribuição da antiguidade média por cargo/carreira/categoria e área de atividade

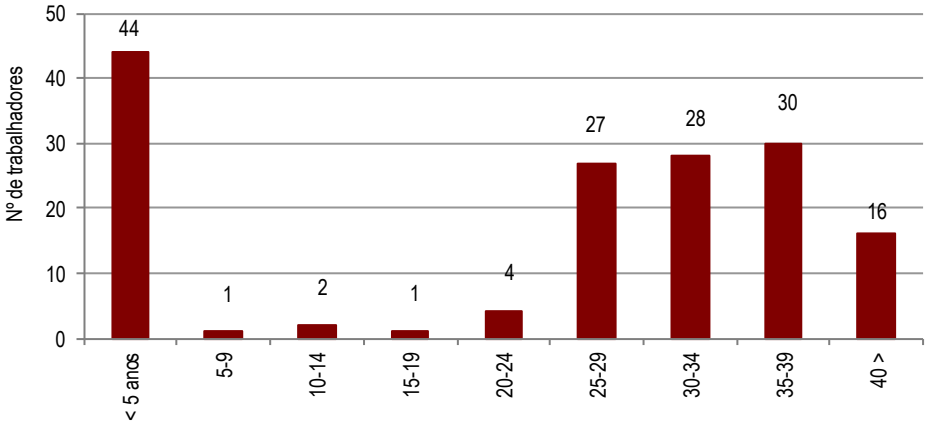


Gráfico 1.22 – Distribuição dos trabalhadores/as das carreiras de apoio técnico a C&T, por antiguidade

Da análise da distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género, verifica-se uma média de antiguidade de 25,5 anos para o género masculino e 25,0 para o feminino. Relativamente à moda, retirados os trabalhadores com 1 ano de antiguidade, a moda passaria a ser de 35 anos para os dois géneros.

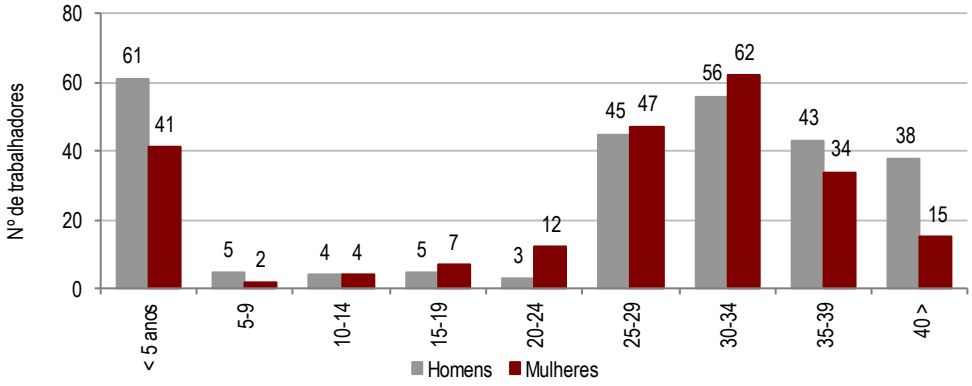


Gráfico 1.23 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género

	Antiguidade média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	25,5 anos (26,3 em 2020)	30	1	15,4
Mulheres	25,0 anos (25,5 em 2020)	29	1	13,0

A distribuição da antiguidade média por cargo/carreira e género é a representada no Quadro 1.12.

Quadro 1.12 – Antiguidade média por cargo/carreira e género

Cargo/Carreira	Antiguidade Média	
	Homens	Mulheres
Dirigente	30,6	31,0
Investigação Científica	24,6	21,2
Técnico Superior	23,5	19,4
Informática	24,9	30,0
Docente	----	29,0
Enfermagem	----	31,7
Assistente Técnico	29,4	31,5
Assistente Operacional	30,1	31,1

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

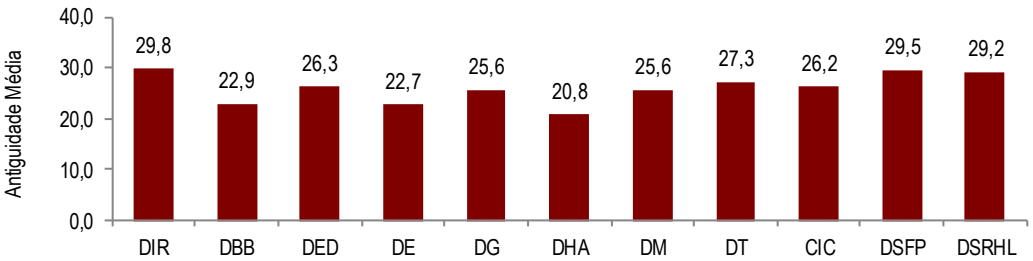


Gráfico 1.24 – Antiguidade Média dos trabalhadores/as distribuídos por serviços

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													1				1	1	2	1	3
Dirigente Intermédio													3	3		1			3	4	7
Investigação Científica															1		96	79	97	79	176
Técnico Superior					2		16	3	17	4	4	2	26	25	21	15		1	86	50	136
Informática							4	1	3	1			4	2	2				13	4	17
Docente												1		1		3				5	5
Enfermagem												1		2						3	3
Assistente Técnico	4		3		6	6	1	11	31	49				1					45	67	112
Assistente Operacional	2	3	3		3	3	1		5	5									14	11	25
Total	6	3	6		11	9	22	15	56	59	4	4	34	34	24	19	97	81	260	224	484

Nota:

Doutoramento - incluídos 16 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 2021, a ser o mais representativo, com 61,4% dos trabalhadores a 31 de dezembro, seguindo-se o grupo com 11 e 12 anos de escolaridade com 31,4%).

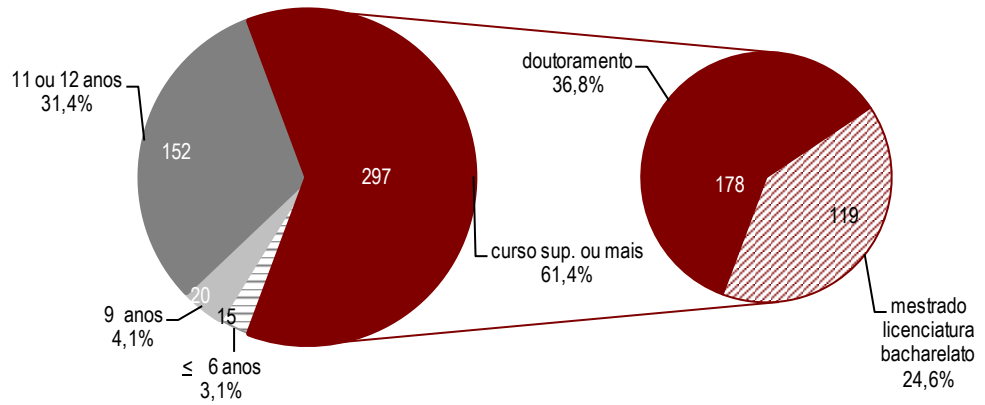


Gráfico 1.25 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação

Índice de formação superior – 61,4% (59,8% em 2020)
(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.

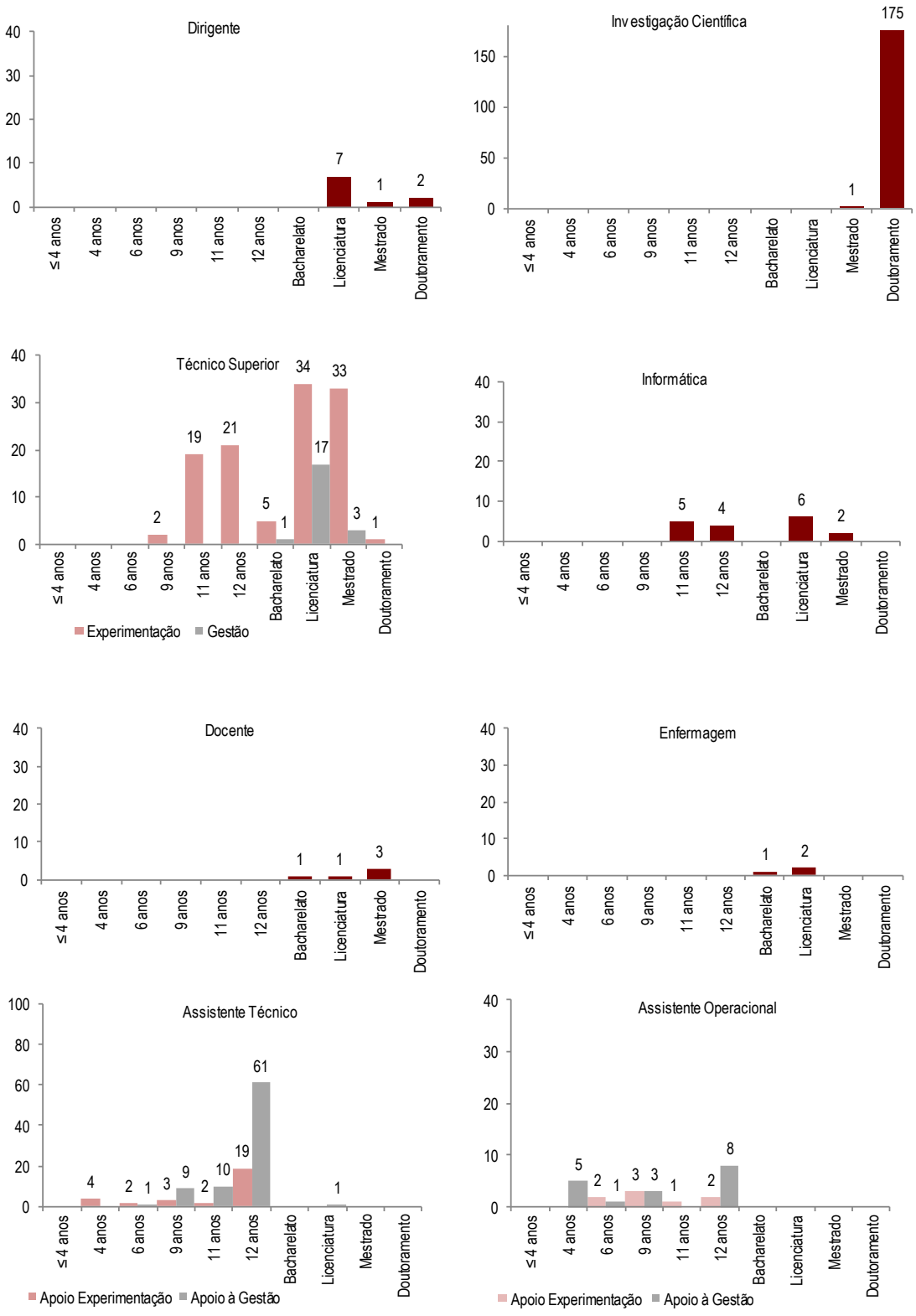
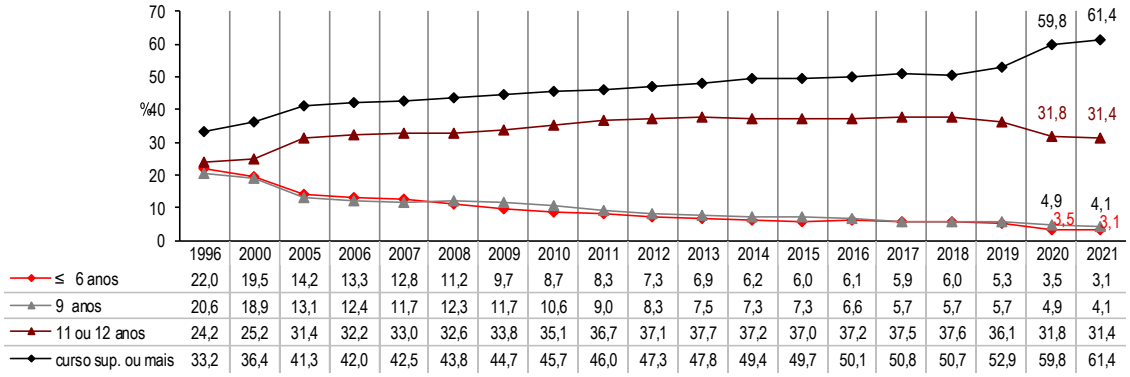


Figura 1.4 - Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e por cargo/carreira/área de atividade



	1996	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
≤ 6 anos	22,0	19,5	14,2	13,3	12,8	11,2	9,7	8,7	8,3	7,3	6,9	6,2	6,0	6,1	5,9	6,0	5,3	3,5	3,1
9 anos	20,6	18,9	13,1	12,4	11,7	12,3	11,7	10,6	9,0	8,3	7,5	7,3	7,3	6,6	5,7	5,7	5,7	4,9	4,1
11 ou 12 anos	24,2	25,2	31,4	32,2	33,0	32,6	33,8	35,1	36,7	37,1	37,7	37,2	37,0	37,2	37,5	37,6	36,1	31,8	31,4
curso sup. ou mais	33,2	36,4	41,3	42,0	42,5	43,8	44,7	45,7	46,0	47,3	47,8	49,4	49,7	50,1	50,8	50,7	52,9	59,8	61,4

Gráfico 1.26 – Evolução dos trabalhadores/as 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 (em 2021 beneficiaram do estatuto de trabalhador estudante 3 assistentes técnicos e 1 técnico superior), mas também, da mobilidade (Gráfico 1.27).

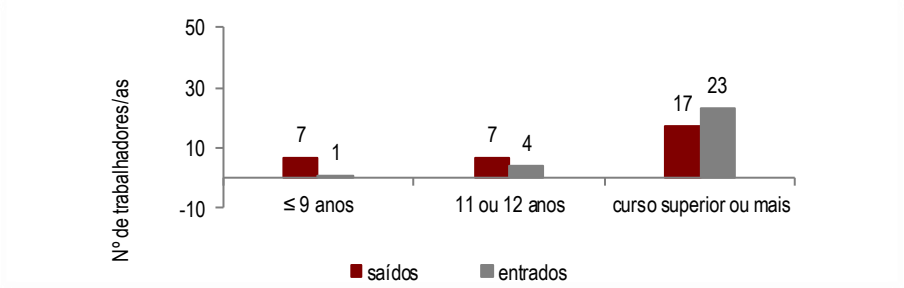


Gráfico 1.27 – Distribuição dos trabalhadores/as admitidos e saídos por habilitação

No Gráfico1.28 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores por grupo habilitacional e por género.

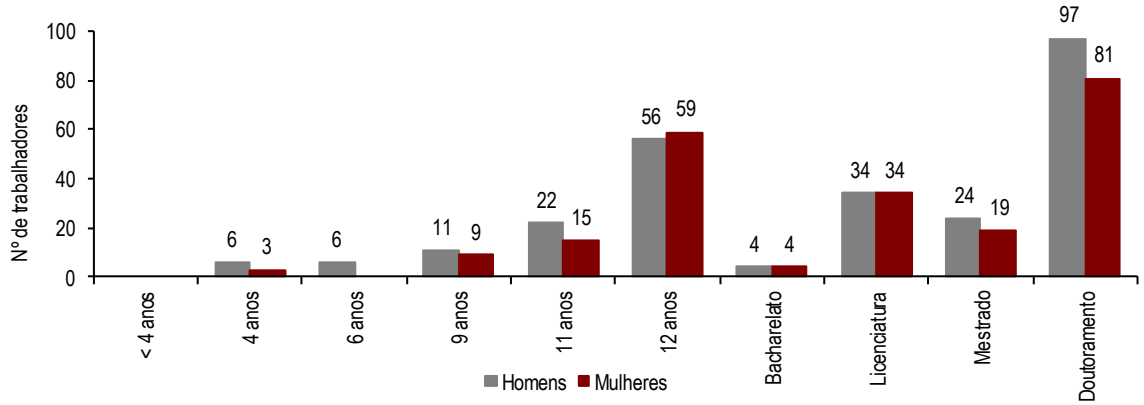


Gráfico 1.28 – Distribuição dos trabalhadores/as por habilitação e género

Índice de formação superior homens – 61,2% (59,6%% em 2020)
(doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio / trabalhadores homens x 100)

Índice de formação superior mulheres – 61,6 (59,9% em 2020)
(doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio / trabalhadores mulheres x 100)

1.5 Trabalhadores Estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2021 encontravam-se 4 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	3						3		3
Técnico Superior		1						1	1
Informática									
Docente									
Enfermagem									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
Total	3	1					3	1	4

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

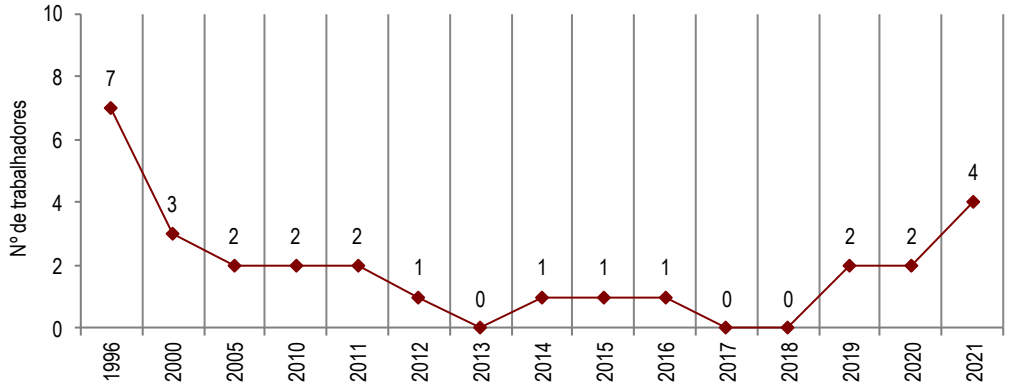


Gráfico 1.29 – Evolução do número de trabalhadores estrangeiros (1996-2021)

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	< 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																											
Dirigente Intermédio																											
Investigação Científica																1		2		1	1	1			1	5	6
Técnico Superior															1	2		1			2				3	3	6
Informático																					1				1		1
Docente																			1							1	1
Enfermagem																											
Assistente Técnico																	1	2	1		1				3	2	5
Assistente Operacional																			1							1	1
Total															1	3	1	5	1	3	5	1			8	12	20

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

No ano de 2021 foram contabilizados 20 trabalhadores portadores de deficiência (8 do género masculino e 12 do feminino) e que beneficiaram de redução fiscal. Estes trabalhadores representam 4,1% do total de trabalhadores.

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

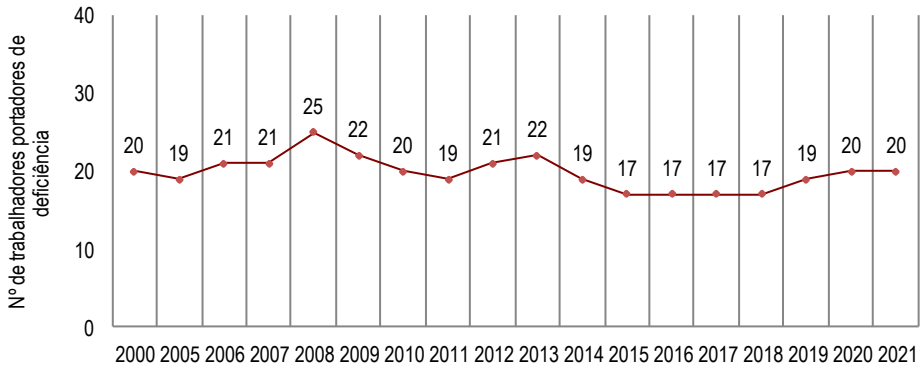


Gráfico 1.30 – Evolução do número de trabalhadores/as portadores de deficiência (2000-2021)

2 | Comportamento organizacional

2.1 Mobilidade

Durante o ano de 2021, verificaram-se 28 entradas e 31 saídas de trabalhadores/as, distribuídas, por grupo de pessoal, conforme gráfico a seguir apresentado.

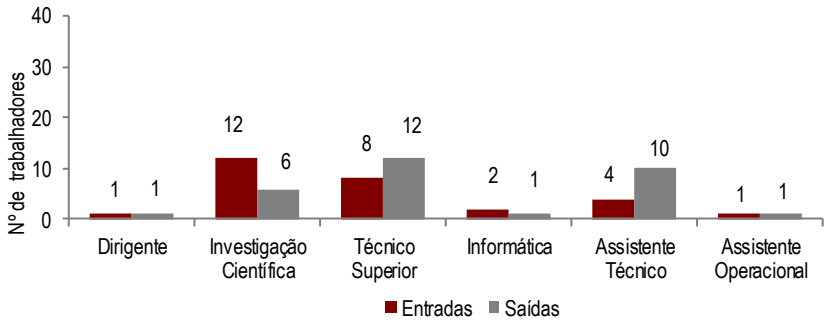


Gráfico 2.1 – Entradas e saídas por grupo de pessoal

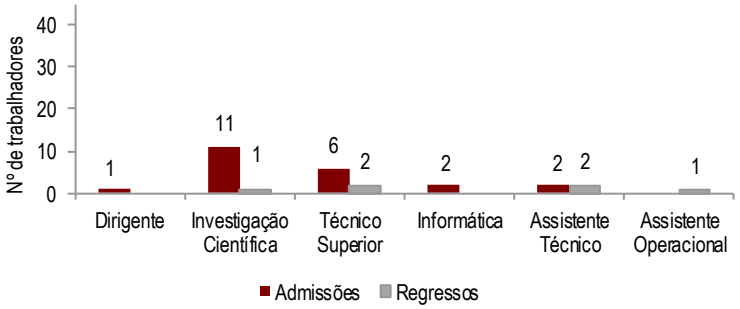
Das 28 entradas, 22 correspondem a novas admissões (21 por procedimento concursal e 1 em comissão de serviço) e 6 a regressos de trabalhadores (1 em licença sem remuneração e 5 na situação de ausência superior a seis meses).

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									1						1		1
Dirigente Intermédio																	
Investigação Científica	5	6						1							5	7	12
Técnico Superior	3	3												2	3	5	8
Informática	2														2		2
Docente																	
Enfermagem																	
Assistente Técnico	1	1												2	1	3	4
Assistente Operacional														1		1	1
Total	11	10						1	1					5	12	16	28

Nota:
Outras Situações – 5 regressos de ausência superior a 6 meses.

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



Índice de admissões[11]
4,5% (15,2% em 2020)

Índice de admissões e regressos[12]
5,8% (17,5% em 2020)

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

Das 31 saídas, 22 correspondem a saídas definitivas e 9 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 2).

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		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Mobilidade		Cedência		Outras Situações		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior													1		1		1
Dirigente Intermédio																	
Investigação Científica			4			1							1		5	1	6
Técnico Superior	1		3	2					1	1			1	3	6	6	12
Informática							1								1		1
Docente																	
Enfermagem																	
Assistente Técnico	1		3	3						1				2	4	6	10
Assistente Operacional				1												1	1
Total	2		10	6		1	1		1	2			3	5	17	14	31

Nota:
Outras Situações – Incluídas:
1 comissão de serviço (dirigente superior); 6 ausências por doença superior a 6 meses (investigação científica 1; técnico superior 3; assistente técnico 2); 1 período experimental noutro organismo (técnico superior)

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

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

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

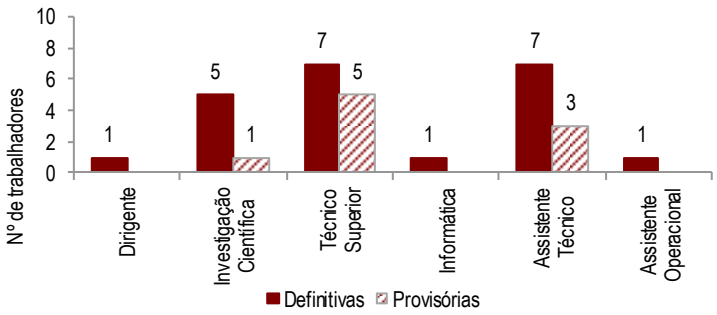


Gráfico 2.3 – Saídas (definitivas ou provisórias) por cargo/carreira

Índice de saídas[13]

6,4% (6,8% em 2020)

Índice de saídas definitivas[14]

4,6% (3,9% em 2020)

Índice de rotação (turn over)[15]

0,89

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

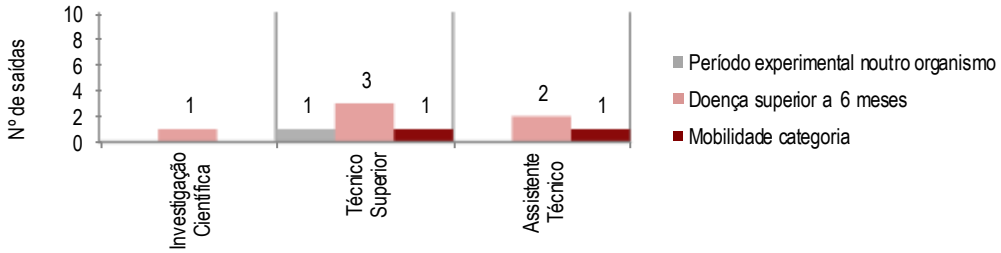


Gráfico 2.4 – Distribuição das saídas provisórias por motivo e por grupo de pessoal

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

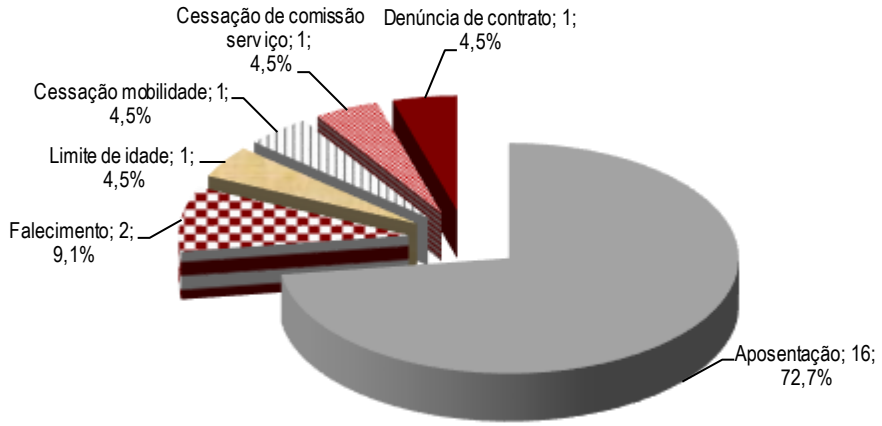


Gráfico 2.5 – Distribuição das saídas definitivas por motivo

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

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

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

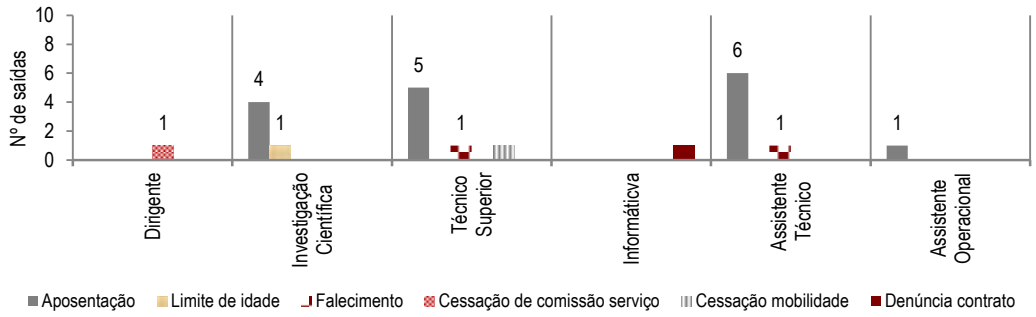


Gráfico 2.6 – Distribuição das saídas definitivas por motivo e por grupo profissional

Durante o ano de 2021, decorreram 11 procedimentos concursais para preenchimento de 12 postos de trabalho: nas carreiras de investigação científica (3), de técnico superior (5), de assistente técnico (3) e de assistente operacional (1). Destes 11 procedimentos concursais, 2 ainda se encontravam em desenvolvimento em 31 de dezembro, 1 ficou deserto e 1 ficou sem candidatos aprovados (Quadro 2.3).

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					1	1
Técnico Superior				1	1	2
Informática						
Docente						
Enfermagem						
Assistente Técnico				1		1
Assistente Operacional				1		1
Total				3	2	5

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 gestionária		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		Total		TOTAL GERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Investigação Científica													
Técnico Superior			10	5	10	6	1	1			21	12	33
Informática				1								1	1
Docente				2								2	2
Enfermagem													
Assistente Técnico			6	16	3	4			1		10	20	30
Assistente Operacional			1	2							1	2	3
Total			17	26	13	10	1	1	1		32	37	69

Nota:

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

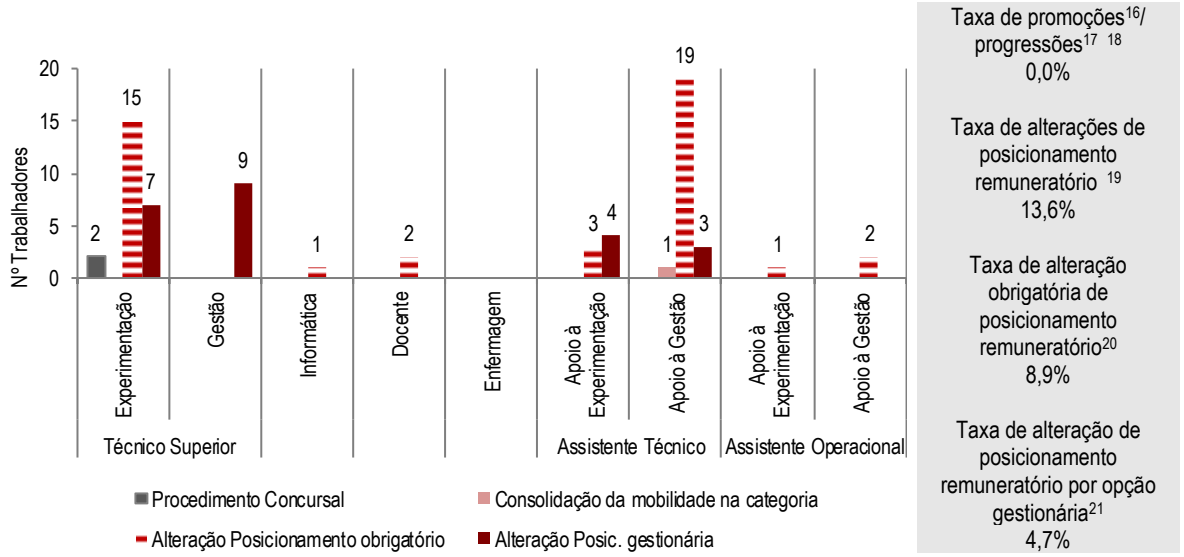


Gráfico 2.7 – Mudanças de situação dos trabalhadores/as por tipo de alteração, carreira e área de atividade

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

[17] *Progressão* – mudança de escalão na mesma categoria

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

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

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

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

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

Quadro 2.5 – Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária e obrigatória

Carreira	Área de Atividade	Taxa (%)
Investigação Científica		0,0
Técnico Superior	Experimentação	19,1
	Gestão	32,1
Informática		5,6
Enfermagem		0,0
Docente		40,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	23,3
	Apoio à Gestão	26,8
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	12,5
	Apoio à Gestão	11,8
	Global	13,6

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.

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	4	3	4	7
Investigação Científica			67	61			3	4					27	14	97	79	176
Técnico Superior			82	40			3	9					1	1	86	50	136
Informático			13	4											13	4	17
Docente				5												5	5
Enfermagem								3								3	3
Assistente Técnico			44	54			1	10						3	45	67	112
Assistente Operacional			11	6			1	5					2		14	11	25
Total			217	170			8	31					35	23	260	224	484

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

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo						TOTAL		TOTAL
	30 horas		32,5 horas		35 horas		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior					2	1							2	1	3
Dirigente Intermédio					3	4							3	4	7
Investigação Científica		1	3	3	94	75							97	79	176
Técnico Superior			3	8	83	42							86	50	136
Informático					13	4							13	4	17
Docente						5								5	5
Enfermagem						3								3	3
Assistente Técnico		2	1	4	44	61							45	67	112
Assistente Operacional				1	14	10							14	11	25
Total		3	7	16	253	205							260	224	484

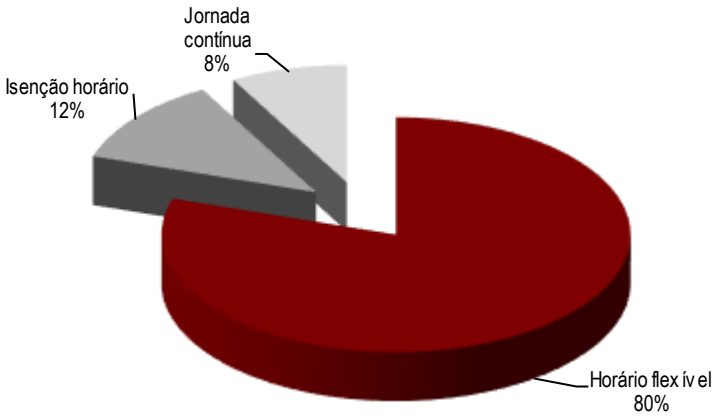


Gráfico 2.8 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário

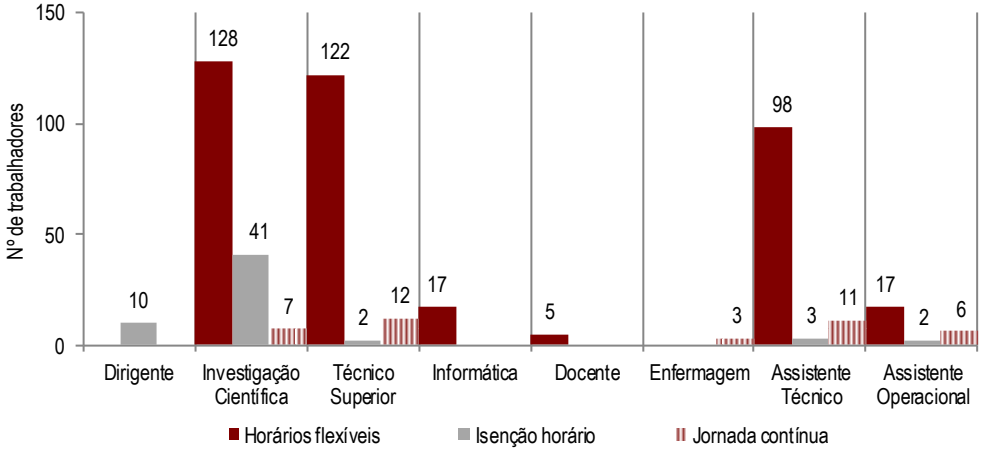


Gráfico 2.9 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por cargo/carreira

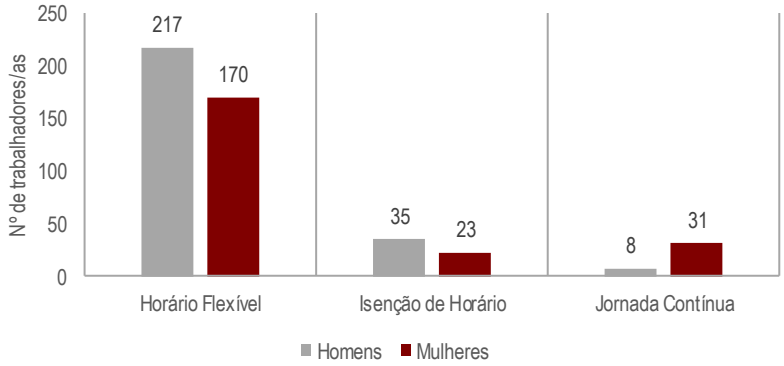


Gráfico 2.10 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário e por género

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 horário[22].
- A modalidade de horário de jornada contínua é aplicada a 39 trabalhadores (31 do género feminino e 8 do masculino), sendo 12 por conveniência de serviço e 27 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 59,0% se encontram distribuídas pelas carreiras de técnico superior e de assistente técnico.

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

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

	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Horários flexíveis	87,9%	86,6%	79,9%	87,7%	82,9%	81,2%	81,0%	81,2%	80,0%	80,7%	80,0%
Isenção horário	7,4%	7,2%	10,7%	10,6%	12,2%	12,7%	12,6%	12,4%	13,3%	11,9%	12,0%
Trabalhador estudante	0,9%	0,5%	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-
Jornada contínua	1,6%	4,4%	8,2%	1,2%	4,4%	6,1%	6,4%	6,4%	6,7%	7,4%	8,0%
Trabalho por turnos	1,3%	1,4%	0,6%	0,5%	0,4%	-	-	-	-	-	-
Tempo parcial	1,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

No Gráfico 2.10 é apresentada a distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário pelos diversos serviços do LNEC.

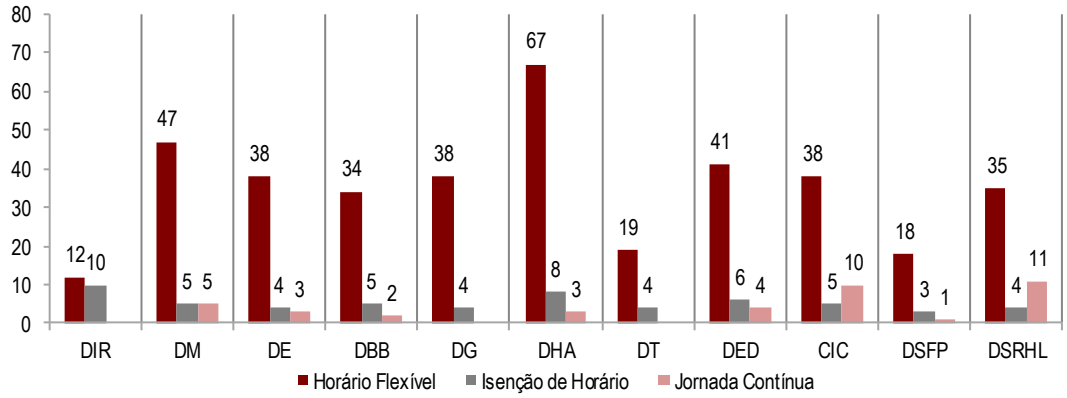


Gráfico 2.11 – Distribuição dos trabalhadores/as segundo a modalidade de horário, por serviços

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.

22 Em 2021, excetuam-se ainda da modalidade de horário flexível, por deliberação do Conselho Diretivo, e decorrente do tipo de atividade, os investigadores designados diretores das unidades departamentais (8) e os chefes de núcleo (26), os trabalhadores que chefiam equipas de trabalho (7 investigadores e 2 técnicos superiores) e os trabalhadores adstritos ao Conselho Diretivo (3 assistentes técnicos e 2 assistente operacional)

2.4 Trabalho Suplementar

Em 2021 realizaram-se 4241:49 horas de trabalho suplementar, distribuídas por grupo/carreira e segundo a modalidade de prestação do trabalho, conforme apresentado no quadro e gráficos a seguir apresentados. Prestaram trabalho suplementar 108 trabalhadores, o que corresponde a uma taxa de incidência[23] de 22,1%.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Área de Atividade	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente														
Investigação Científica		153:30	100:30			35:00		38:30				227:00	100:30	327:30
Técnico Superior	Experimentação	1490:30	130:00	13:00	48:00	28:00	11:00	63:00	56:00	33:00		1627:30	245:00	1872:30
	Gestão	8:00	23:30				4:00		3:00			8:00	30:30	38:30
Informática		31:30				19:30	5:50	26:00	4:27	7:00		84:00	10:17	94:17
Docente														
Enfermagem														
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	423:00		114:00		12:00		119:00				668:00		668:00
	Apoio à Gestão	30:50	161:30			26:05		43:45		7:00		107:40	161:30	269:10
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação	55:00		8:00						7:00		70:00		70:00
	Apoio à Gestão	870:07		10:45				21:00				901:52		901:52
	Total	3062:27	415:30	145:45	48:00	120:35	20:50	311:15	63:27	54:00		3694:02	547:47	4241:49

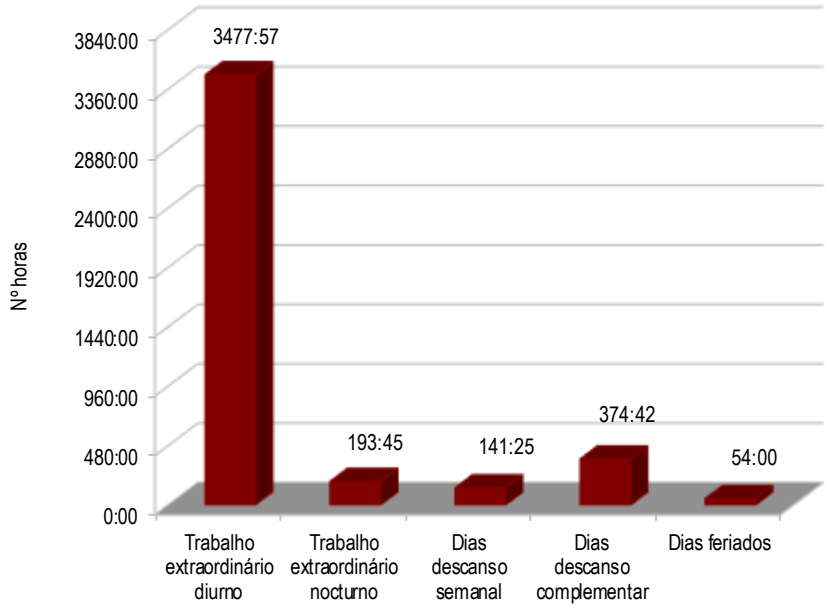


Gráfico 2.12 – Distribuição das horas suplementares, por modalidade de prestação do trabalho

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

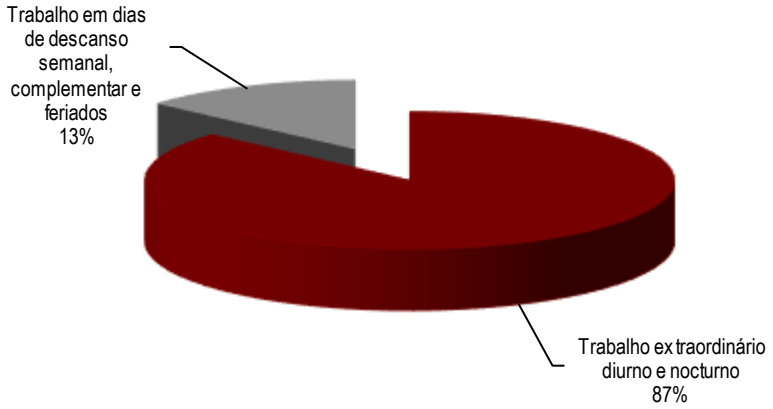


Gráfico 2.13 – Caracterização do trabalho suplementar

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de trabalho suplementar[24]	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%
Taxa de incidência[25] de trabalho suplementar	15,8%	17,3%	16,7%	14,9%	18,8%	22,1%

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

Quadro 2.10 – Trabalho suplementar por carreira

Grupo de Pessoal	Trabalho Suplementar Nº de horas (hh:mm)		% do total	
	2020	2021	2020	2021
Dirigente	-	-	-	-
Investigação Científica	246:30	327:30	5,6	7,7
Técnico Superior	1838:33	1911:00	42,1	45,1
Informática	31:29	94:17	0,7	2,2
Docente	-	-	-	-
Enfermagem	-	-	-	-
Assistente Técnico	956:47	937:10	21,9	22,1
Assistente Operacional	1290:01	971:52	29,6	22,9
Total	4363:20	4241:49	100	100

24 *Taxa de trabalho suplementar* – total de horas de trabalho/PMA horas x 100

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

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

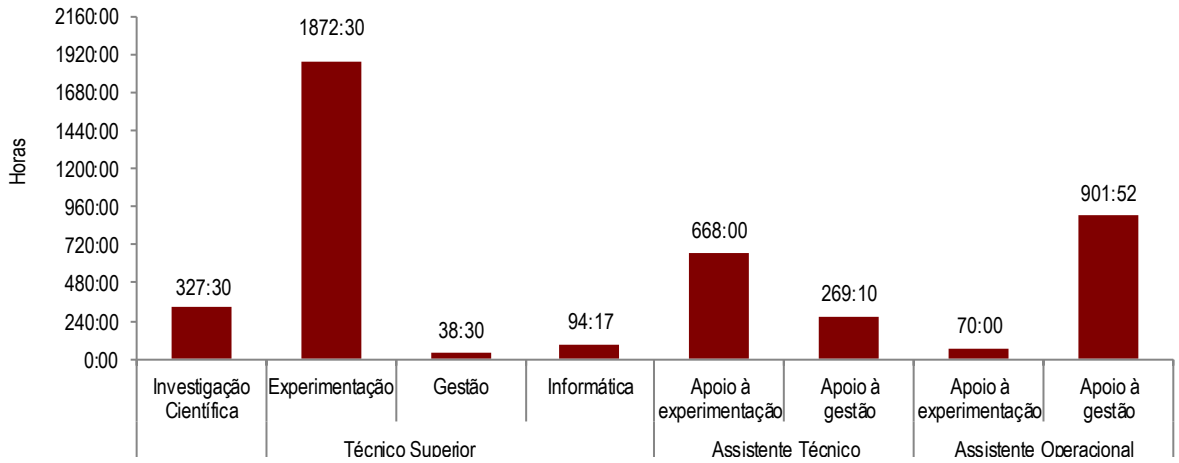
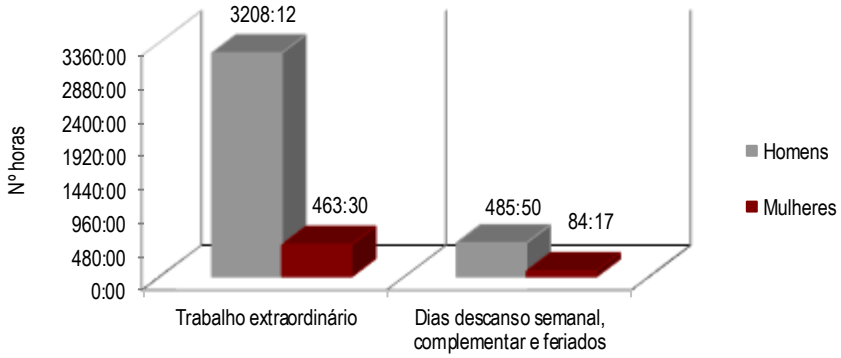


Gráfico 2.14 – Distribuição do trabalho suplementar por carreira e por área de atividade

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

- 45,1% foram efetuadas por trabalhadores/as do grupo de pessoal técnico superior, seguindo-se os grupos de pessoal assistente operacional (22,9%) e de assistente técnico (22,1%);
- 61,5% foram efetuadas por trabalhadores/as afetos à atividade de apoio técnico a C&T (experimentação e apoio à experimentação);
- no grupo de pessoal assistente operacional, da área de atividade de gestão, 97,7% foram efetuadas por trabalhadores que exercem funções de motorista

A distribuição do trabalho suplementar varia segundo o género, continuando a ser efetuado maioritariamente por trabalhadores do género masculino (87,1%).



Trabalhadores
87,1%
(88,2% em 2020)

Trabalhadoras
12,9%
(12,8% em 2020)

Gráfico 2.15 – Distribuição do trabalho suplementar por género

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

Quadro 2.11 – Distribuição do trabalho suplementar por serviços

Setor	Nº horas	Taxa de trabalho suplementar (%)	Nº trabalhadores envolvidos	Taxa incidência trab. suplementar (%)
DIR	161:30	0,02	1	4,2
DBB	1410:30	0,1	22	55,0
DED	-	0,0	-	-
DE	392:00	0,02	20	44,8
DG	403:00	0,02	26	59,4
DHA	77:00	0,00	2	2,6
DM	473:30	0,02	13	22,6
DT	97:00	0,01	10	42,4
CIC	116:17	0,01	4	7,5
DSFP	-	0,0	-	-
DSRHL	1111:02	0,1	10	19,7
Total	4241:49	0,0	108	22,1

2.5 Ausências

Em 2021 foram registados 5095,5 dias de ausências ao trabalho (5839 em 2020), abrangendo 236 trabalhadores[26].

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

Grupo/cargo/carreira / Motivos de ausência	Área de Atividade	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		Outros		Total		TOTAL GERAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior																0,5	1,0					0,5	1,0	1,5
Dirigente Intermédio						5			118								1,0	1				6,0	119,0	125,0
Investigação Científica		15		55	406	14	28	336	245			32	17			11,0	14,5	1	1	30	42	494,0	753,5	1 247,5
Técnico Superior	Experimentação	55		97	353	26	20	245	290		50	19	82			20,0	4,0	7	1	49	31	518,0	831,0	1 349,0
	Gestão	15					2	47	321				3							1	10	63,0	336,0	399,0
Informática		15					5	57	15							3,0	5,0			3	3	78,0	28,0	106,0
Docente									10				34						4		31		79,0	79,0
Enfermagem							1		43				9						1				54,0	54,0
Assistente Técnico	Apoio à Experimentação	15				8		51	39		57					2,0	11,0	3		7	1	86,0	108,0	194,0
	Apoio à Gestão		15			22	24	275	521		42	14	57	8	13	5,5	3,0	4	3	20	62	348,5	740,0	1 088,5
Assistente Operacional	Apoio à Experimentação							37	29							16,0						53,0	29,0	82,0
	Apoio à Gestão						7		250	6	69		15				1,0	4			18	10,0	360,0	370,0
	Total	115	15	152	759	75	87	1 048	1 881	6	218	65	217	8	13	58,0	40,5	20	10	110	198	1 657,0	3 438,5	5 095,5

Nota:
Outros - Incluídas as ausências por: tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (221), descanso compensatório de trabalho suplementar (3); suspensão de atividade letiva presencial (56), atividade sindical (1); motivos não imputaveis (2); dispensa para campanha eleitoral/mesa de voto (25).

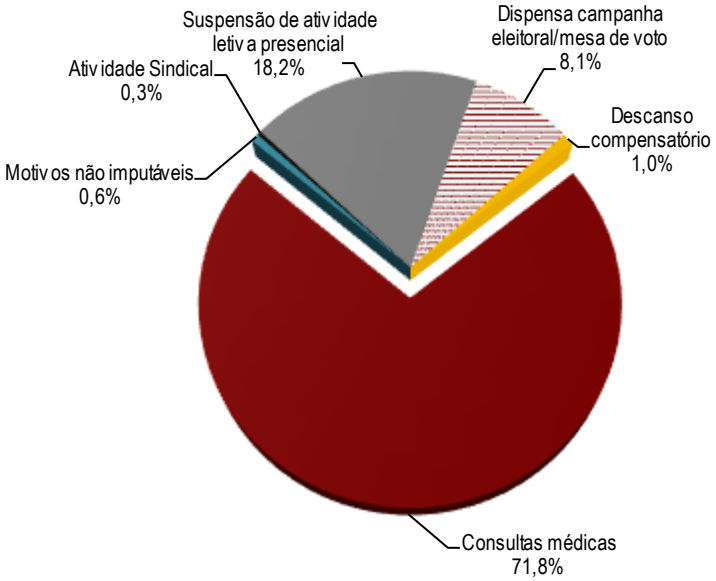


Gráfico 2.16 – Distribuição das ausências classificadas em "outros motivos"

26 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 5095,5 para 6404,5 dias e abrangeria um total de 240 trabalhadores.

Os 5095,5 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:

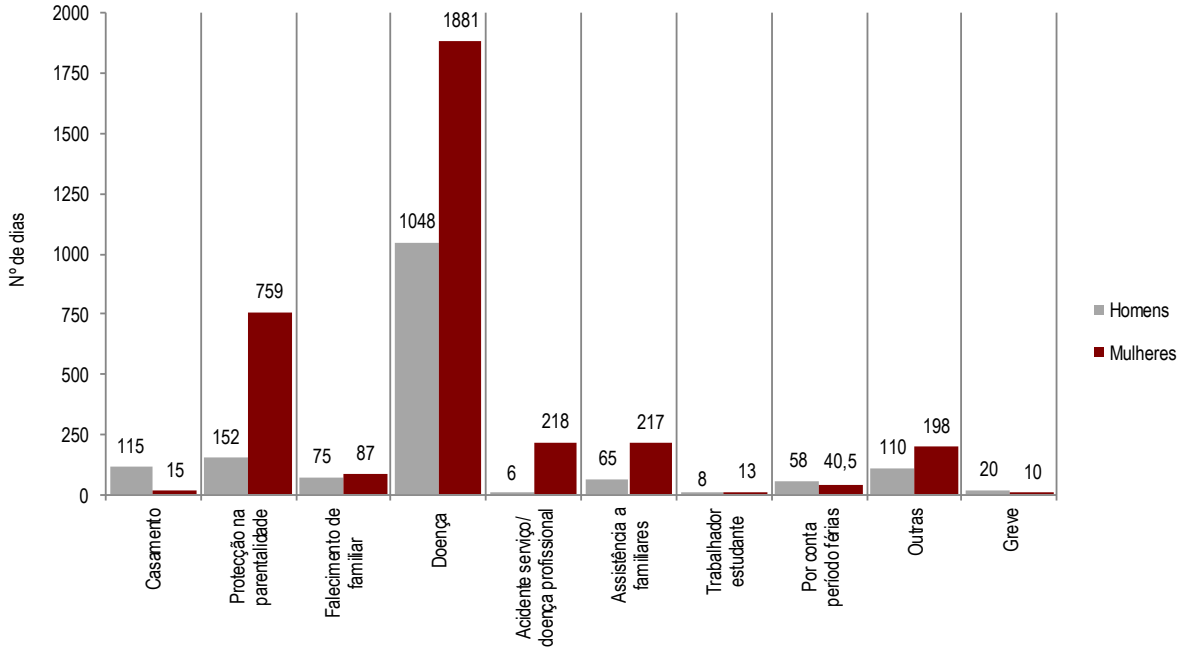


Gráfico 2.17 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por tipo de falta e por género

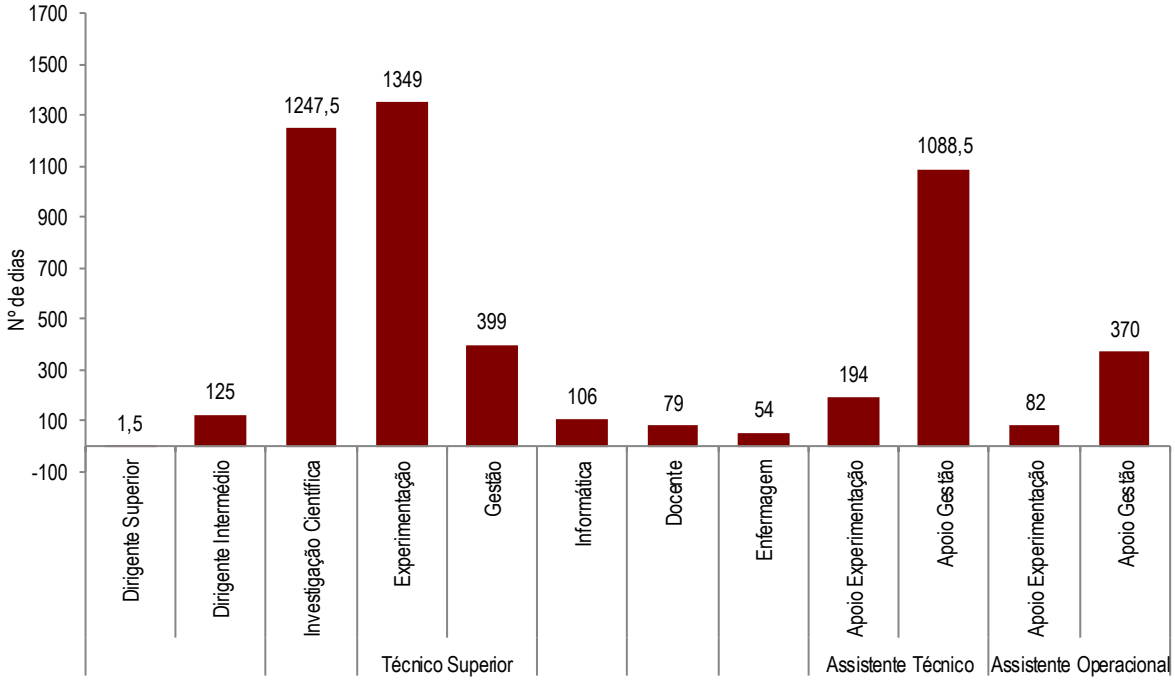


Gráfico 2.18 – Distribuição das ausências ao trabalho (em dias) por cargo/carreira e área de atividade

Analisados os dados do quadro e dos gráficos apresentados, destaca-se:

- as ausências mantêm-se distribuídas de forma idêntica aos anos anteriores, permanecendo a doença o motivo que mais se destaca, com 57,5% do total de ausências (59,1% em 2020), seguido de proteção na parentalidade com (17,9%).
- as carreiras de técnico superior e de assistente técnico são as que apresentam maior número de dias de ausência, com 34,3% e 25,2% do total de ausências, respetivamente, seguidas da carreira de investigação científica com 24,5%.
- embora registando um decréscimo desde 2018, continuam a ser as trabalhadoras a registar maior número de dias de ausências por doença, 1881 dias (1896 em 2020) relativamente aos trabalhadores homens, 1048 dias (1557 em 2020).

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 2021, foram considerados 4964 dias de ausências para efeitos de absentismo (5679 em 2020), que abrangeram 205 trabalhadores e se distribuem, por motivo e por género, conforme apresentado nos gráficos e quadro seguintes.

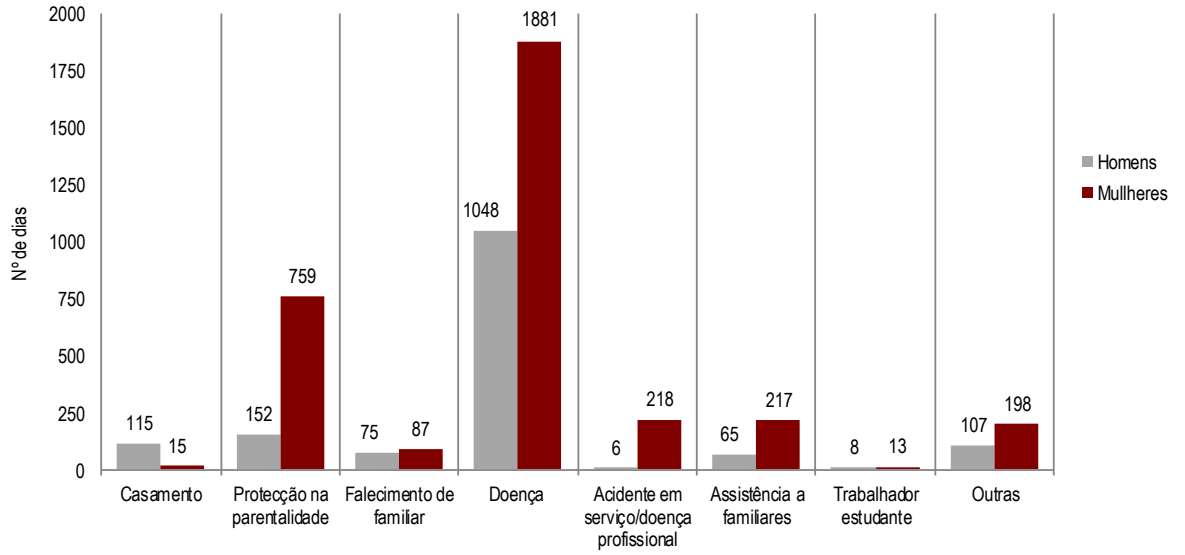


Gráfico 2.19 – Distribuição das ausências ao trabalho para efeitos de absentismo (em dias), por tipo de falta e por género

Indicadores	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de absentismo [27]	4,7%	4,9%	3,6%	4,3%	5,0%	4,0%
Valor médio de dias de absentismo por pessoa e por ano [28]	11,6	12,0	9,0	10,6	12,3	10,2

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

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

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

Tipo de Ausência	Homens				Mulheres			
	Número de dias		% do total		Número de dias		% do total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Casamento	15	115	0,7	7,3	-	15	-	0,4
Proteção na parentalidade	245	152	12,1	9,6	685	759	18,8	22,4
Falecimento de Familiar	67	75	3,3	4,8	83	87	2,3	2,6
Doença	1557	1048	76,9	66,5	1896	1881	51,9	55,5
Acidente em serviço/doença profissional	1	6	0,0	0,4	567	218	15,5	6,4
Assistência a Familiares	67	65	3,3	4,1	111	217	3,0	6,4
Trabalhador Estudante	8	8	0,4	0,5	18	13	0,5	0,4
Injustificada	-	-	-	-	-	-	-	-
Outras	66	107	3,3	6,8	293	198	8,0	5,8
Total	2026	1576	100,0	100	3653	3388	100	100

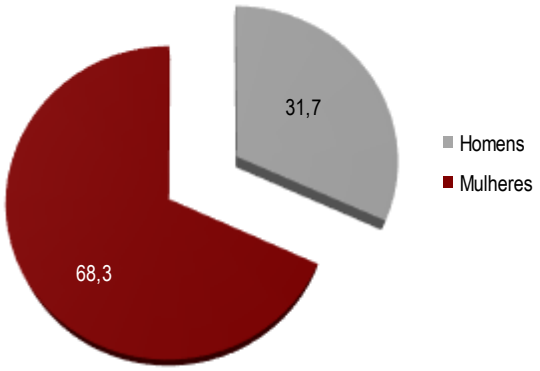


Gráfico 2.20 – Distribuição das ausências para efeitos de absentismo por género

Indicadores	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de absentismo Homens	3,0	2,1	2,7	1,9	3,3	2,4
Taxa de absentismo Mulheres	6,5	7,8	4,7	6,9	6,9	6,0

Da análise dos dados apresentados, destaca-se:

- o decréscimo da taxa de absentismo geral, de homens e de mulheres;
- a doença constitui o maior motivo de ausências dos trabalhadores de ambos os géneros;
- a proteção na parentalidade constitui o segundo maior motivo de ausências de ambos os géneros;
- as ausências por acidente em serviço continuam a registar um decréscimo de dias perdidos (641 em 2019, 568 em 2020 e 224 em 2021).

Os quadros a seguir apresentados registam a distribuição das ausências e das taxas de absentismo por cargo/carreira e serviços do LNEC.

Quadro 2.14 – Taxa de absentismo por cargo/carreira de pessoal e global[29]

Cargo/carreira	Taxa 2019	Taxa 2020	Taxa 2021
Dirigente	0,4	4,9	5,2
Investigação Científica	2,2	2,2	2,7
Técnico Superior	3,8	6,7	4,9
Informática	1,0	0,6	2,4
Docente	3,9	4,6	5,9
Enfermagem	6,3	9,4	7,0
Assistente Técnico	7,6	7,0	4,3
Assistente Operacional	4,7	6,3	7,1
Global	4,3	5,0	4,0

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	70	15			30		130
Protecção na parentalidade		461	450						911
Falecimento de familiar	5	42	48	5		1	54	7	162
Doença	118	581	903	72	10	43	886	316	2929
Acidente Serviço / Doença Profissional			50				99	75	224
Assistência a familiares		49	104		34	9	71	15	282
Trabalhador estudante							21		21
Motivos não imputáveis								2	2
Mesas de voto / Campanha eleitoral			24				1		25
Consultas médicas e exames compl de diagnóstico		59	61	6	6		73	16	221
Atividade sindical			1						1
Encerramento de estabelecimento de ensino		13	2		25		16		56
Total	123	1220	1713	98	75	53	1251	431	4964

Quadro 2.16 – Distribuição da taxa de absentismo por serviços

Setor	Nº dias perdido setor		Tx Absentismo (%)		Nº Trabalhadores abrangidos		Trabalhadores abrangidos/Média trabalhadores (%)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
DIR	393	56	7,3	0,9	9	7	39,4	29,3
DBB	534	205	6,2	2,0	14	13	38,2	32,5
DED	379	869	2,8	6,3	22	21	40,6	38,7
DE	328	137	3,1	1,2	14	14	32,6	31,3
DG	757	488	7,6	4,4	26	25	62,8	57,1
DHA	749	459	4,5	2,4	31	21	45,0	27,3
DM	1075	944	7,9	6,6	32	24	58,6	41,8
DT	207	93	3,9	1,6	9	11	41,9	46,6
CIC	181	708	1,5	5,3	18	32	35,5	60,2
DSFP	348	307	6,4	6,1	13	15	59,6	72,3
DSRHL	728	698	5,5	5,4	28	25	52,7	49,3
Total	5679	4964	5,0	4,0	216	205	46,1	41,9

NOTA: O número de trabalhadores abrangidos (205) é inferior ao somatório da sua distribuição pelos setores (208), uma vez que 3 trabalhadores mudaram de setor durante o ano e deram faltas nos 2 setores.

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.

3 | Custos com pessoal

Conforme apresentado nos quadros seguintes, em 2021 a estrutura remuneratória dos trabalhadores/as do LNEC registou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 8,8, com uma remuneração mínima de 665,00€ e máxima de 5 876,05€. O escalão remuneratório 1001€-1250€ foi o que abrangeu maior número de trabalhadores/as (94).

Quadro 3.1 – Estrutura remuneratória, por género[30]

Género / Escalão de remunerações (€)	Masculino	Feminino	Total
Até 500			0
501-1000	47	43	90
1001-1250	47	47	94
1251-1500	22	10	32
1501-1750	18	17	35
1751-2000	9	10	19
2001-2250	11	9	20
2251-2500	6	2	8
2501-2750		2	2
2751-3000	5	2	7
3001-3250	34	39	73
3251-3500	13	14	27
3501-3750	1	2	3
3751-4000	7	6	13
4001-4250	10	10	20
4251-4500	6	3	9
4501-4750	14	4	18
4751-5000	2	1	3
5001-5250	1	1	2
5251-5500	4	1	5
5501-5750		1	1
5751-6000	3		3
Mais de 6000			0
Total	260	224	484

Quadro 3.2 – Remunerações máximas e mínimas, por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	665,00 €	665,00 €
Máxima (€)	5 876,05 €	5 705,58 €

30 Remunerações mensais ilíquidas (brutas) em dezembro de 2021. Consideradas a remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente. Não incluídas as prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

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

Quadro 3.3 – Total dos encargos com pessoal durante o ano[31]

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	15 043 363,99
Suplementos remuneratórios	340 172,48
Prémios de desempenho	47 211,42
Prestações sociais	545 630,87
Benefícios sociais	375 473,14
Outros encargos com pessoal (**)	4 511 138,39
Total	20 862 990,29

(*) Incluídos subsídios de férias e de natal (2.189.607,07 €).

(**) Todas as despesas processadas com pessoal, não discriminadas anteriormente: encargos com remunerações de pessoal aguardando aposentação (50.051,52 €); CGA, Segurança Social e ADSE (3.658.794,84 €); férias não gozadas e por vencer (79.754,69 €); saúde, incluíndo despesas hospitalares (116.237,19 €); acidentes em serviço (47.913,95 €); comunicações móveis (3.670,43 €); seguros de acidentes de trabalho (12.577,41 €); vestuário (6.769,39 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (37.806,54 €); custos com formação interna e externa (25.312,96 €) e bolsas, incluíndo seguro social voluntário (472.249,47 €).

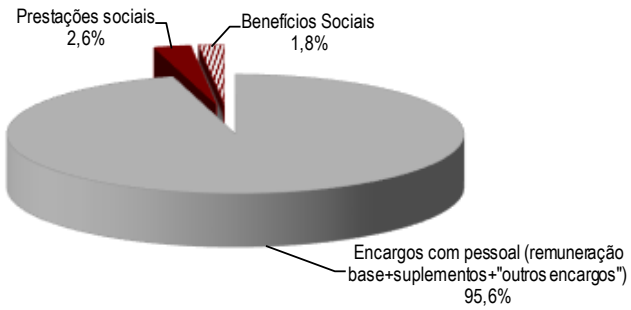


Gráfico 3.1 – Distribuição dos custos com pessoal

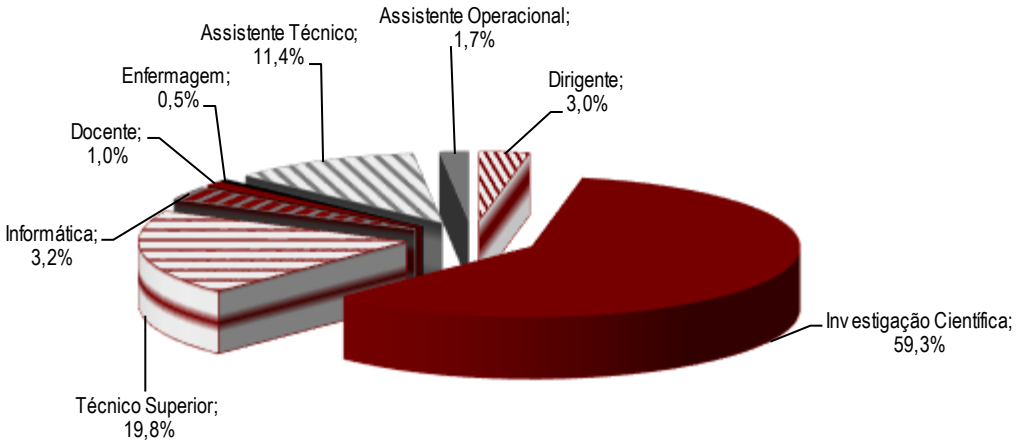


Gráfico 3.2 – Distribuição dos custos com remunerações base por cargo/carreira

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

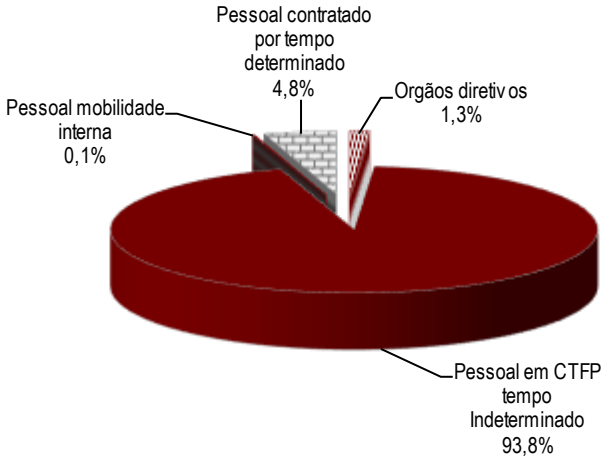


Gráfico 3.3 – Distribuição dos custos com remunerações base por situação jurídica

Quadro 3.4 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	39 198,45
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	8 996,59
Abono para falhas	1 788,18
Ajudas de custo	79 390,29
Representação	40 289,27
Secretariado	1 399,56
Outros suplementos remuneratórios (*)	169 110,14
Total	340 172,48

(*) suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (160.472,66€), lavagem de viaturas (1.437,48€) e subsidio de mobilidade (7,200,00€).

Dos dados apresentados destacam-se os seguintes indicadores:

Indicadores
A remuneração base corresponde a 72,1% do total do custo com pessoal (69,8% em 2020)
A remuneração base média anual[32] é de 30.900,02 €(30.378,84 € em 2020)
O custo médio anual por trabalhador[33] é de 42.853,90 € 43.531,08 € em 2020)
O leque salarial ilíquido[34] é de 8,8 (9,6 em 2020)
O trabalho suplementar representa 0,2% do total do custo com pessoal (0,2% em 2020)
O custo com ação social[35] representa 5,2% do custo total com pessoal (5,2% em 2020)

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.

Quadro 3.5 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	4 251,17
Abono de família	8 455,36
Subsídio de funeral	3 949,30
Subsídio de refeição	520 330,68
Outras prestações sociais (*)	8 644,36
Total	545 630,87

(*) Bonificação por deficiência (8.644,36€).

Quadro 3.6 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Associação de Trabalhadores do LNEC	352 277,09
Refeitórios	10 889,81
Outros benefícios sociais (*)	12 306,24
Total	375 473,14

(*) infantário, seguro e outras despesas (12.306,24 €).

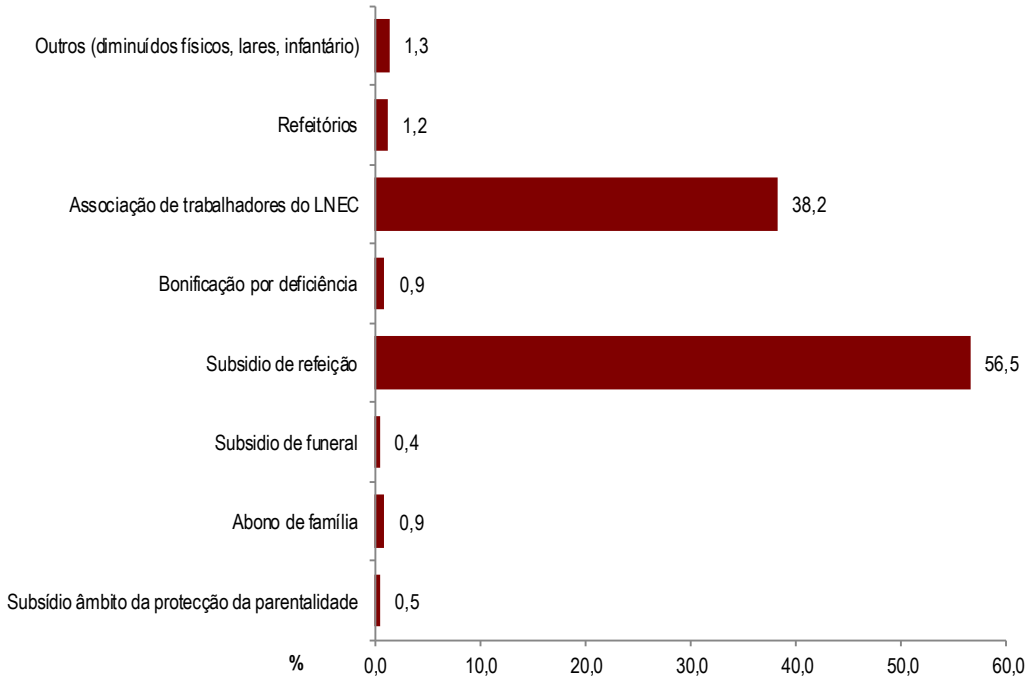


Gráfico 3.4 – Distribuição percentual dos custos com as prestações e benefícios sociais, por tipo de prestação

4 | Saúde, Higiene e Segurança

No ano de 2021, ocorreram 6 acidentes (9 em 2020), o que corresponde uma taxa de incidência[36] de 1,2% (1,9% em 2020). Destes acidentes resultaram 3 trabalhadores com incapacidade temporária e absoluta e 3 com incapacidade temporária e parcial (quadro 4.1).

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						*In itinere*					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	2	1		1								
	F	4	2		1	1							
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1								
	F	2			1	1							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	6			6								
	F	59			17	42							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F	467				467		59				59	

O quadro a seguir apresentado regista o número de casos de incapacidade declarados durante o ano. Dos 7 casos de incapacidade temporária e absoluta, 4 correspondem a acidentes ocorridos em anos anteriores.

Regista, ainda, 2 caso de incapacidade permanente parcial, declarados pela CGA, correspondentes a um acidente ocorrido em 2017 e outro em 2020, com uma taxa de incapacidade de 22,859% e 1,85%, respetivamente.

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:	2
- absoluta	
- parcial	2
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	3
Total	12

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 591 dias de ausência ao trabalho por motivo de acidente em serviço. Destas ausências, 65 dias correspondem a acidentes ocorridos em 2021 e os restantes a acidentes ocorridos em anos anteriores. A taxa de dias de trabalho perdidos[37] é de 0,5% (0,8% em 2020).

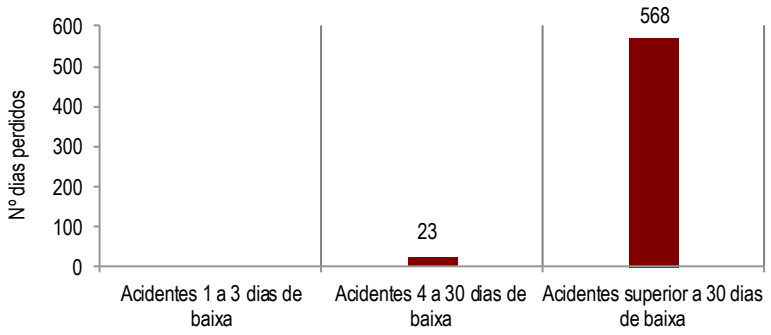


Gráfico 4.1 – Dias de ausência por tipo de acidente em serviço

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

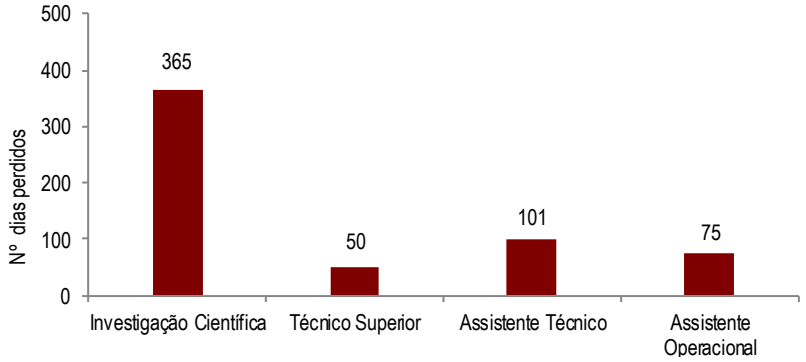


Gráfico 4.2 – Distribuição dos dias de ausência em acidentes de trabalho por carreira

O número de acidentes ocorridos em 2021 abrangeu 6 trabalhadores, 4 do género feminino e 2 do masculino, distribuídos, por carreira de pessoal e género, conforme apresentado no Gráfico 4.3.

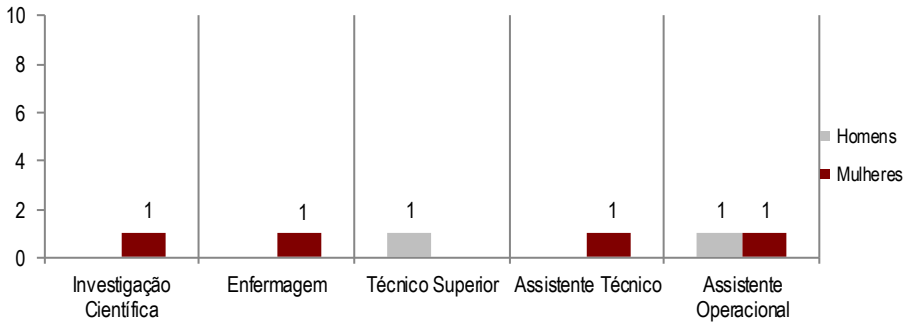


Gráfico 4.3 – Distribuição dos trabalhadores/as com acidente em serviço por carreira e por género

[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 2017.

Acidentes em serviço	2017	2018	2019	2020	2021
N.º de acidentes	13	12	15	9	6
N.º de dias de trabalho perdidos	586	546	475	919	591
Taxa de dias de trabalho perdidos	0,5%	0,5%	0,4%	0,8%	0,5%
Taxa de incidência de acidentes	3,0%	2,7%	3,4%	1,9%	1,2%

Durante o ano de 2021, 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, Higiéne 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:	411	15 886,34
Exames de admissão	3	115,96
Exames periódicos	401	15 499,81
Exames ocasionais e complementares	7	270,57
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		45 402,78
Visitas aos postos de trabalho	19	

Durante o ano de 2021 registou-se uma ação de formação externa no âmbito da segurança e saúde no trabalho "Segurança em espaços confinados" frequentada por um técnico superior integrado nesta área de atividade.

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

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

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

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

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho		-
Equipamento de proteção		9 092,45 €
Formação em prevenção de riscos		132,30 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais		18 255,02 €

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

- Atualização das instruções de segurança COVID-19 do Plano de Contingência do LNEC;
- Definição do Plano de Rastreio/Testagem COVID-19 no campus LNEC;
- Registo, levantamento de contactos e prescrição de medidas de contenção da transmissão para casos e contactos de casos COVID-19 no campus LNEC;
- Análise e prescrição de medidas de gestão de riscos profissionais para atividades em serviço externo, destacando-se as Fichas de Procedimentos de Segurança, nomeadamente para os trabalhos de:
    - Apoio Técnico na Área de Materiais de Construção no Âmbito da Construção das Barragens de Baixo-Sabor, Foz Tua, Ribeiradio-Ermida, e Nova Barragem do Alto do Ceira - Ensaios de Provetes “in situ” dos Betões da Barragem de Foz Tua; e
    - Reavaliação do Estado de Conservação dos Elementos em Betão Armado das Fachadas do Edifício Portugal - Inspeção visual, extração de microcarotes e medição da espessura do betão de recobrimento dos elementos verticais em betão pré-fabricado da fachada;
- Prescrição de EPI em função da parte do corpo a proteger e dos fatores de risco identificados por tarefa/atividade;
- Investigação de acidentes de trabalho e prescrição de medidas de prevenção/proteção;
- Aquisição e gestão técnica dos contratos de prestação de serviços de:
    - manutenção dos equipamentos/meios de 1ª intervenção de combate a incêndios nos edifícios do campus LNEC;
    - apólice de seguro de acidentes pessoais dos bolseiros;
    - saúde do trabalho para o ano de 2021.

5 | Formação

Em 2021, foram realizadas 157 ações de formação, 150 externas e 7 internas (respetivamente, 95,5% e 4,5% do total das ações realizadas), tendo sido abrangidos 151 trabalhadores/as.

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

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	7				7
Externas	143	6	1		150
Total	150	6	1	0	157

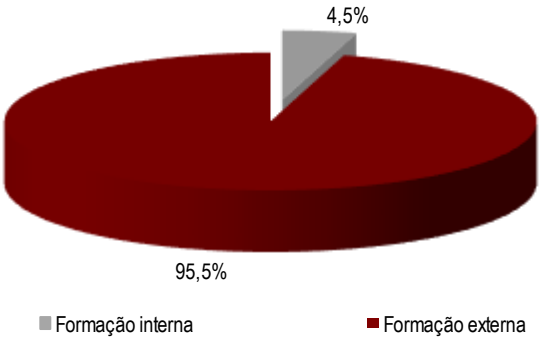


Gráfico 5.1 – Distribuição das ações de formação (interna e externa)

Destaca-se a evolução dos seguintes indicadores desde 2017.

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Nº total de ações	215	217	254	75	157
Ações de Formação Interna	7	8	9	2	7
Ações Formação Externa	208	209	245	72	150
Trabalhadores abrangidos	183	183	182	133	151

Foram registadas 330 participações em ações de formação (39 em ações internas e 291 em ações externas). Estão incluídas no total de acões de formação externa 17 ações de autoformação [38] a que correspondem 17 participações.

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

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	39				39
Externas	257	33	1		291
Total	296	33	1	0	330

Representa-se no quadro e gráfico seguintes a distribuição do número de participações[39] e do número de participantes[40] 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		5	1	4	5		3	1	2	3
Investigação científica	5	222	90	137	227	5	92	46	49	95
Técnico superior	24	38	26	36	62	24	24	20	20	40
Informático		2	2		2		1	1		1
Docente		7		7	7		2		2	2
Enfermagem										0
Assistente técnico	9	17	10	16	26	5	4	4	5	9
Assistente operacional	1			1	1	1			1	1
Total	39	291	129	201	330	35	126	72	79	151

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

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

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

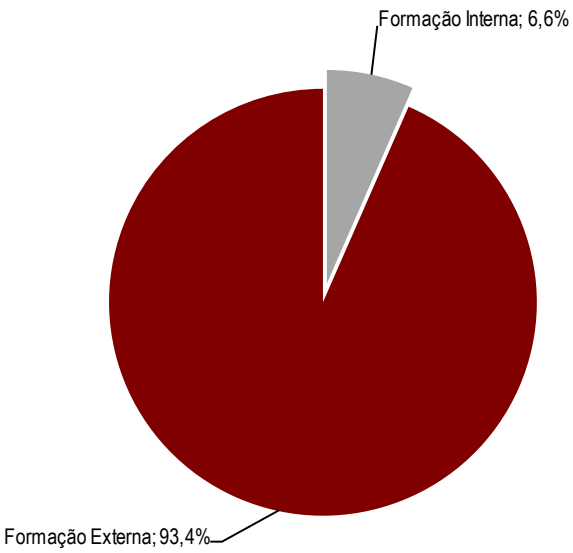
O número total de pessoas (participantes) em formação (151) é inferior ao somatório do número de pessoas em formação interna + formação externa (161), uma vez que 10 pessoas tiveram mais que uma participação nestes dois tipos de formação.

Foram despendidas 4679 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 dispendidas	Horas dispendidas em acões internas		Horas dispendidas em ações externas		Total de horas em ações de formação		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior							
Dirigente intermédio			14:00	13:00	14:00	13:00	27:00
Investigação científica	30:00	16:00	1699:30	1993:30	1729:30	2009:30	3739:00
Técnico superior	80:00	125:00	171:30	264:30	251:30	389:30	641:00
Informático			29:00		29:00		29:00
Docente				79:00		79:00	79:00
Enfermagem							
Assistente técnico	32:00	16:00	24:00	84:00	56:00	100:00	156:00
Assistente operacional		8:00				8:00	8:00
Total	142:00	165:00	1938:00	2434:00	2080:00	2599:00	4679:00

A taxa de tempo despendido[41] é de 0,5%, distribuída por tipo de ação (interna e externa) e por cargo/carreira e área de atividade, conforme apresentado nos gráficos seguintes:



Taxa de tempo despendido
0,5% (0,3% em 2020)

Gráfico 5.2 – Distribuição percentual das horas de formação

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

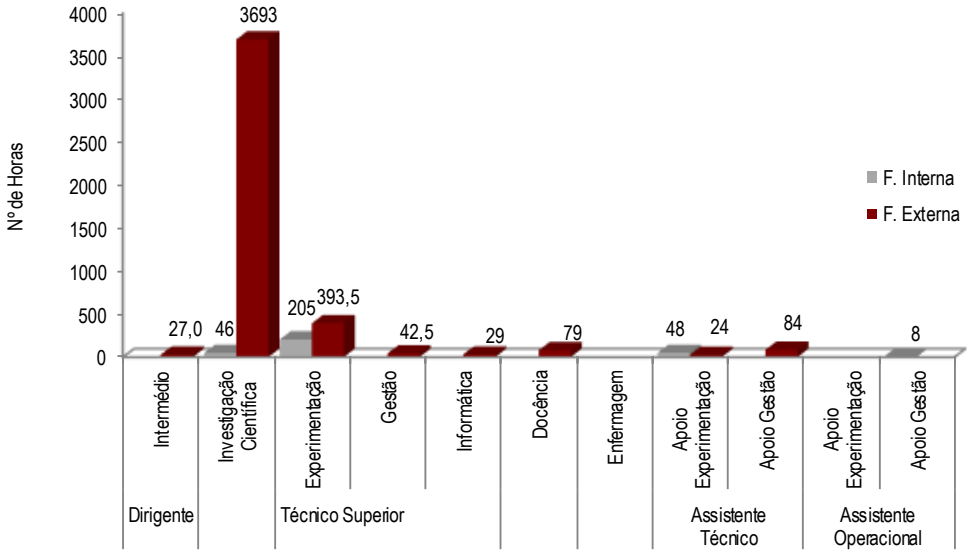


Gráfico 5.3 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por cargo/carreira e área de atividade

Dos dados apresentados resulta a evolução dos seguintes indicadores:

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021
Nº de participações	501	508	574	202	330
Taxa de participação global em formação[42]	114,0%	116,4%	131,3%	43,1%	67,5%
Taxa de participação em formação interna[43]	19,3%	26,1%	38,9%	8,7%	8,0%
Taxa de participação em formação externa[44]	94,7%	90,2%	92,4%	34,4%	59,5%
Taxa de participação em autoformação[45]	0%	0,5%	4,6%	0%	3,5%
Taxa de incidência (global)[46]	41,6%	41,9%	41,6%	28,4%	30,9%
Taxa de incidência (formação interna)[47]	13,0%	15,1%	17,1%	8,1%	7,2%
Taxa de incidência (formação externa)[48]	34,1%	32,1%	31,1%	21,6%	25,8%
Taxa de incidência em autoformação (AF)[49]	0%	0,5%	1,8%	0%	0,6%
Horas de formação (global)	5.211	6.171	6.647	2.704:15	4.679
Taxa de tempo despendido (global)[50]	0,7%	0,8%	0,9%	0,3%	0,5%
Taxa de tempo despendido (formação interna)[51]	0,05%	0,03%	0,09%	0,03%	0,04%
Taxa de tempo despendido (formação externa)[52]	0,6%	0,8%	0,8%	0,3%	0,5%
Taxa de tempo despendido (autoformação)[53]	0%	0,003%	0,02%	0%	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 generalizada no valor dos indicadores, com exceção dos da formação interna que regista um decréscimo nas taxas de participação e de incidência.

Os gráficos seguintes representam a evolução da taxa de tempo despendido em formação e a taxa de incidência da formação desde 2017.

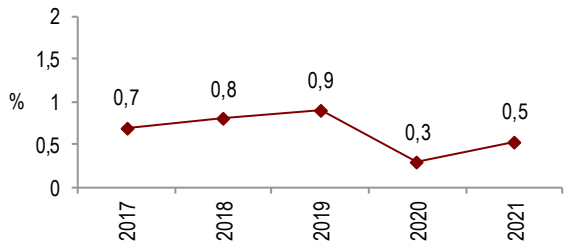


Gráfico 5.4 – Evolução da taxa tempo despendido

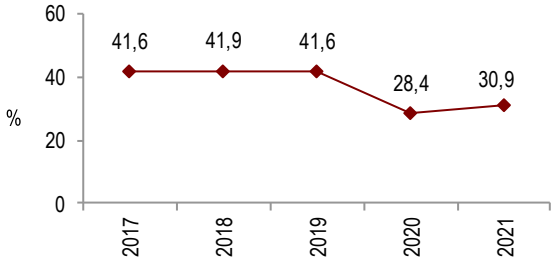


Gráfico 5.5 – Evolução da taxa de incidência

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]	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Dirigente	0,04	0,2	1	3	11,1	32,2	1	5	1,0	1,7
Investigação Científica	0,9	1,2	89	95	56,7	54,0	149	227	1,7	2,4
Técnico Superior	0,2	0,3	38	40	29,9	29,1	44	62	1,2	1,6
Informática	0	0,1	0	1	0,0	6	0	2	0,0	2
Docente	0	0,9	0	2	0,0	40	0	7	0,0	4
Enfermagem	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-
Assistente Técnico	0,03	0,1	5	9	4,0	7,8	8	26	1,6	2,9
Assistente Operacional	0	0,0	0	1	0,0	4	0	1	0,0	1
Total	0,3	0,5	133	151	28,4	30,9	202	330	1,5	2,2

No quadro seguinte, encontram-se descriminadas, conforme Classificação Nacional de Áreas de Formação[54], as áreas da formação frequentada pelos trabalhadores do LNEC em 2021.

[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	19		19	1178:00		1178:00
Ciências Empresariais	2		2	15:00		15:00
Ciências da Vida	2		2	43:00		43:00
Ciências Sociais	17		17	162:30		162:30
Direito	1		1	7:00		7:00
Engenharia e Técnicas Afins	68	7	75	1741:00	307:00	2048:00
Formação de Professores	6		6	79:00		79:00
Industrias Transformadoras			0			0:00
Informática	2		2	41:00		41:00
Matemática e Estatística	4		4	34:30		34:30
Proteção do Ambiente	28		28	1036:00		1036:00
Serviços de Segurança	1		1	35:00		35:00
Total	150	7	157	4372:00	307:00	4679:00

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	38 446,54 €
Despesa com ações externas	24 672,96 €
Total	63 119,50 €

Em 2021, as despesas distribuem-se conforme apresentado no gráfico seguinte:

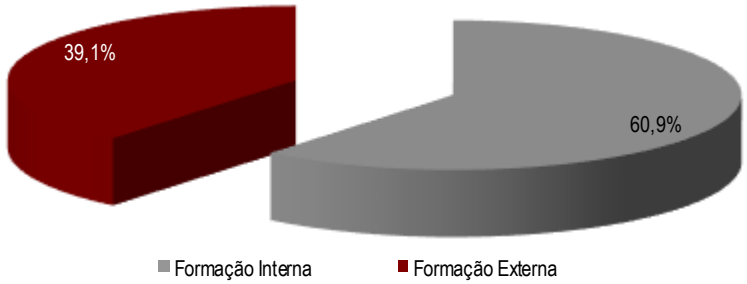


Gráfico 5.6 – Distribuição dos custos com formação interna e externa

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							
DBB	905:00	1,3	39	97,5	18	45,0	2,2
DED	68:00	0,1	12	22,1	8	14,7	1,5
DE	845:00	1,1	58	129,8	26	58,2	2,2
DG	48:00	0,1	4	9,1	3	6,9	1,3
DHA	1525:30	1,1	76	98,9	36	46,9	2,1
DM	740:30	0,7	78	135,8	30	52,2	2,6
DT	233:30	0,6	27	114,5	12	50,9	2,3
CIC	81:00	0,1	6	11,3	6	11,3	1,0
DSFP	14:00	0,0	1	4,8	1	4,8	1,0
DSRHL	218:30	0	29	57,2	11	21,7	2,6
Total	4679:00	0,5	330	67,5	151	30,9	2,2

6 | Relações profissionais

O LNEC contava, em 31 de dezembro de 2021, com 73 trabalhadores sindicalizados o que corresponde a 15,1% do total dos trabalhadores.

Quadro 6.1 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	73

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

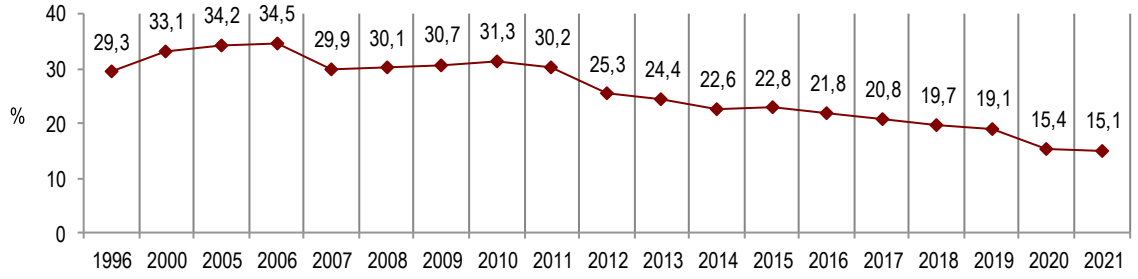


Gráfico 6.1 – Evolução dos trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento

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 2021, registaram-se 217 horas de ausência por motivo de atividade sindical e greve, o que corresponde a 0,6% do total das ausências registadas neste ano.

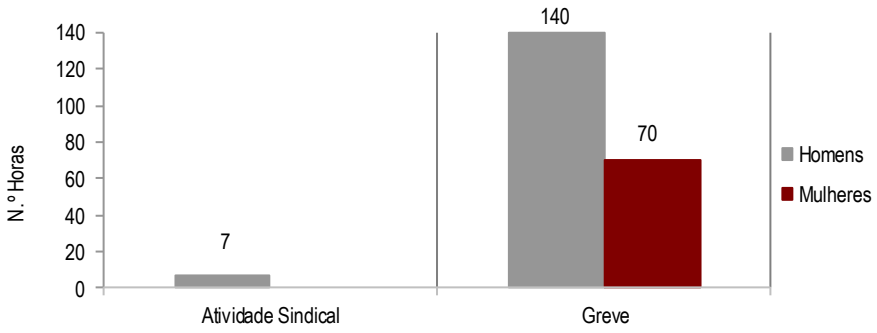


Gráfico 6.2 – Horas não trabalhadas – Atividade Sindical e Greve

As horas não trabalhadas por motivo de greve abrangem 24 trabalhadores/as distribuídos, por carreira e área de atividade, conforme gráfico seguinte.

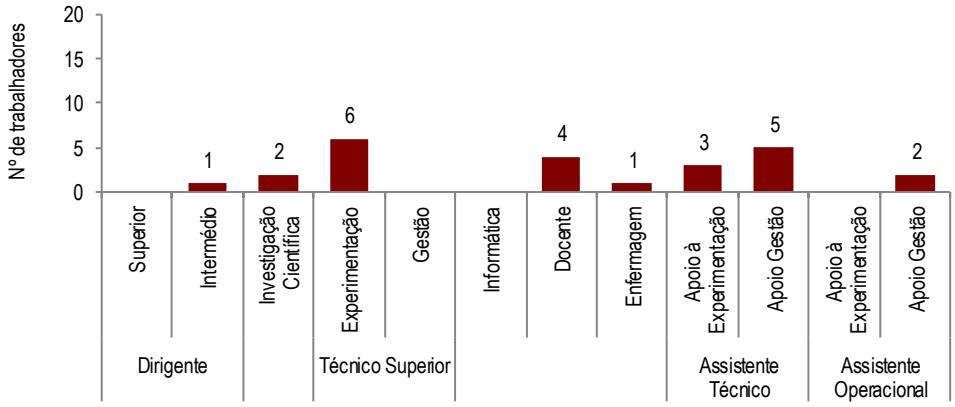
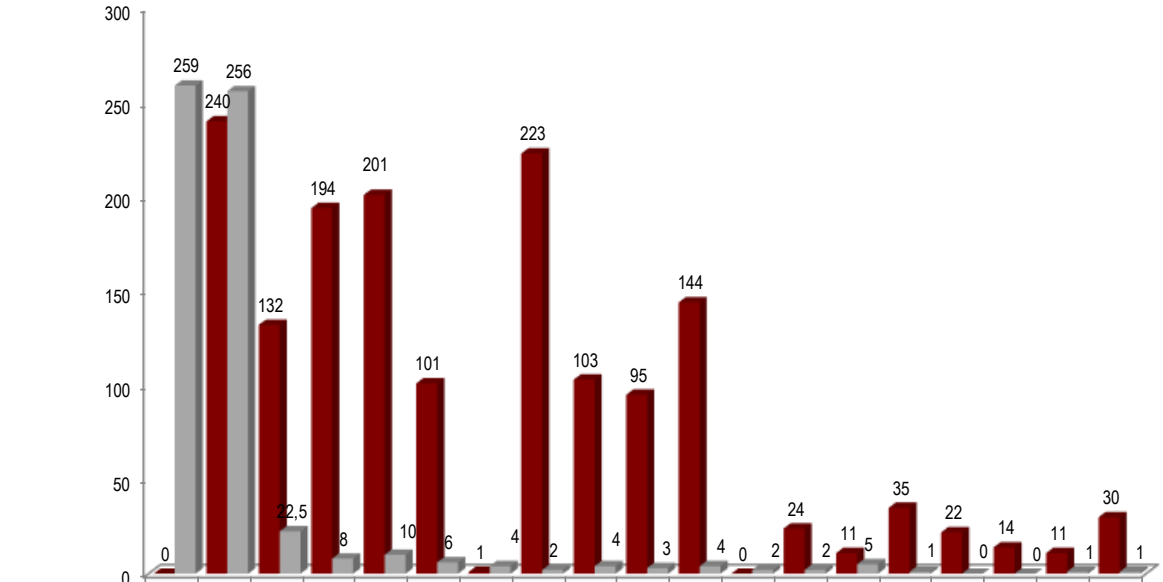


Gráfico 6.3 – Distribuição dos trabalhadores/as com ausências por motivo de greve

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



	1996	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Greve	0	240	132	194	201	101	1	223	103	95	144	0	24	11	35	22	14	11	30
Atividade Sindical	259	256	22,5	8	10	6	4	2	4	3	4	2	2	5	1	0	0	1	1

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

Em 2021, 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 2021 encontravam-se no LNEC um total de 27 bolseiros, menos 16 do que no ano anterior, correspondendo a uma diminuição de 37,2%.

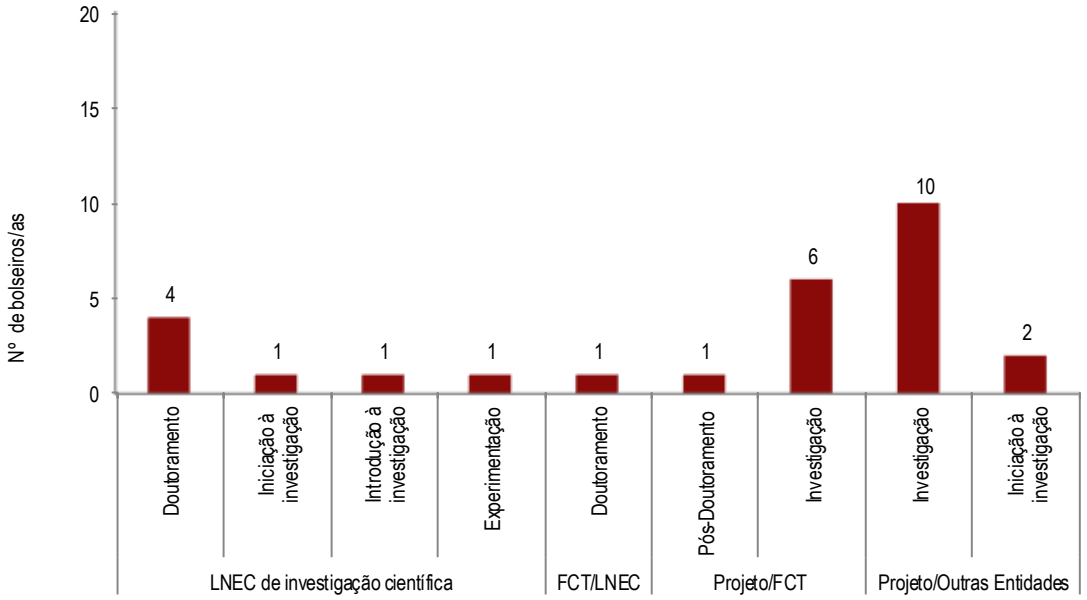


Gráfico 7.1 – Distribuição dos bolseiros/as enquadrados pelo LNEC, em 31 de dezembro de 2021

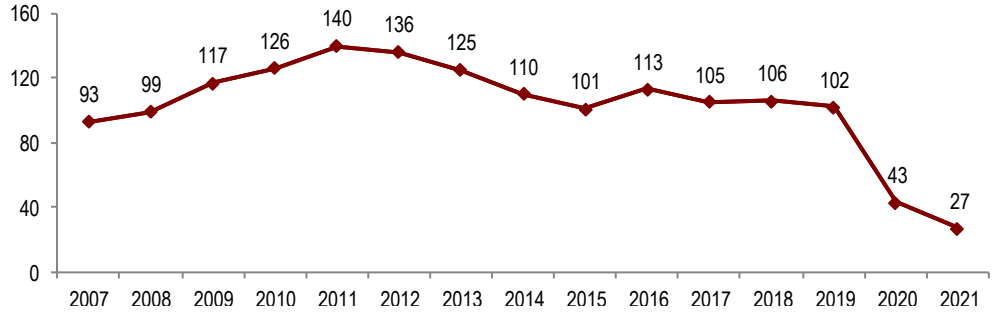


Gráfico 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as no LNEC (2007-2021)

7.1 Distribuição dos bolseiros/as pelos serviços do LNEC

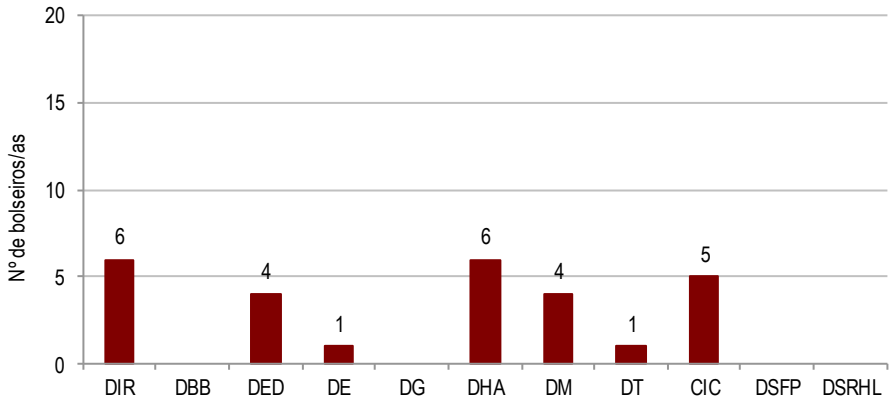


Gráfico 7.3 – Distribuição dos bolseiros/as pelos serviços

Quadro 7.1 – Distribuição dos bolseiros por serviço e por tipo de bolsa (31 de dezembro de 2021)

Serviço	Pós-Doutoramento	Doutoramento		Iniciação à investigação		Introdução à investigação	Experimenta-ção	Projeto Investigação		Total
	FCT	LNEC	FCT/LNEC	LNEC	Outras Entidades			FCT	Outras Entidades	
DIR		1		1				2	2	**6**
DBB										**0**
DED			1						3	**4**
DE								1		**1**
DG										**0**
DHA		1						2	3	**6**
DM						1		1	2	**4**
DT	1									**1**
CIC		2			1	1	1			**5**
DSFP										**0**
DSRHL										**0**
Total	**1**	**4**	**1**	**1**	**1**	**2**	**1**	**6**	**10**	**27**

7.2 Distribuição dos bolseiros por tipo de bolsa e género

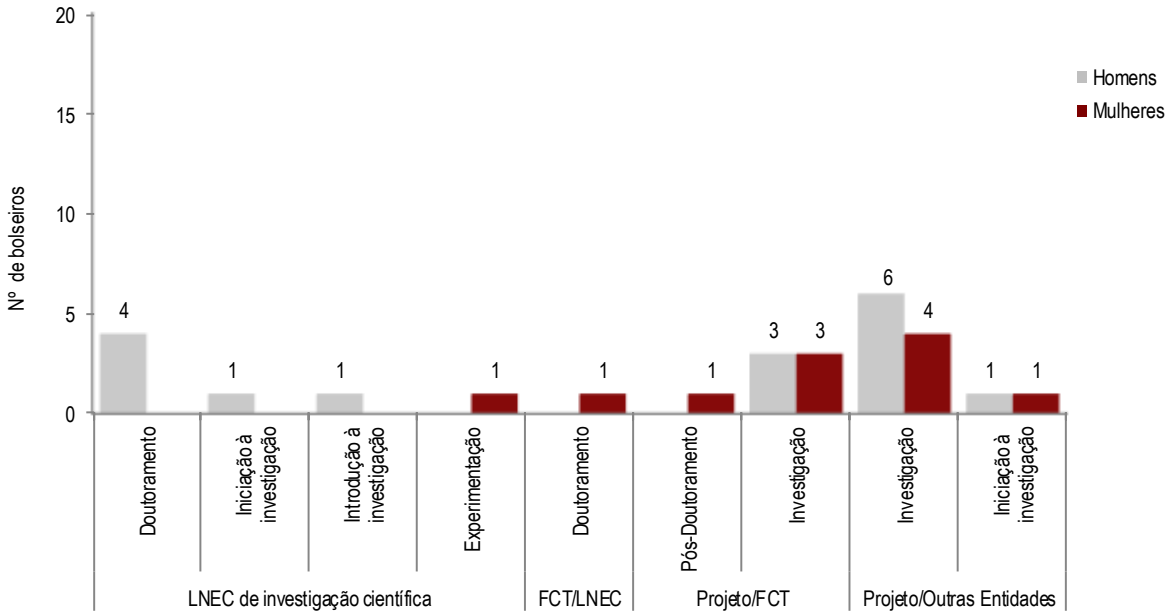


Gráfico 7.4 – Distribuição dos bolseiros/as, por tipo de bolsa e por género

	2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de feminização	42,9%	44,3%	45,1%	41,9%	40,7%

Quadro 7.2 – Evolução do número de bolseiros/as de investigação científica enquadrados pelo LNEC, por tipo de bolsa (2005-2021)

Tipo de Bolsa		2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pós-doutoramento		3	6+1*	8+2*	10+3*+1**	9+6*	10+5*	13+5*	18+4*	15+3*	18+2*	16+1*	2	-
Cientista convidado		-	-	-	1	1***	1***	-	-	-	-	-	-	-
Doutoramento		5+13*	10+8*	13+11*	6+14*	7+11*	8+6*	10+3*	12+2*	6+5*	3+4*	3+3*	4+2*	4+1*
Iniciação investigação científica		21	24	24	19	15	13	9	10	8	10	8	5	1
Introdução investigação científica		-	-	2	2	-	-	-	-	-	2	1	3	1
Experimentação		1	22	24	22	21	20	18	19	19	17	16	3	1
Iniciação experimentação		17	21	21	19	19	16	8	9	6	5	8	1	-
Projeto FCT	Pós-doutoramento	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	2	-	1
	Doutoramento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	Investigação	-	26	25	26	16	8	2	-	5	5	9	8	6
	Técnico investigação	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Projeto Outras Entidades	Pós-doutoramento		1	-	-	1	3	5	6	6	5	5	2	-
	Investigação		6	6	7	11	7	10	12	11	11	8	10	10
	Iniciação à investigação ****	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
	Técnico investigação			2	4	5	7	13	17	15	16	13	-	-
Mobilidade entre instituiçoes I&D				1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-
Gestão de C&T		-	1	1	1	2	2	3	4	5	7	8	3	-
Total		**60**	**126**	**140**	**136**	**125**	**110**	**101**	**113**	**105**	**106**	**102**	**43**	**27**

* 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

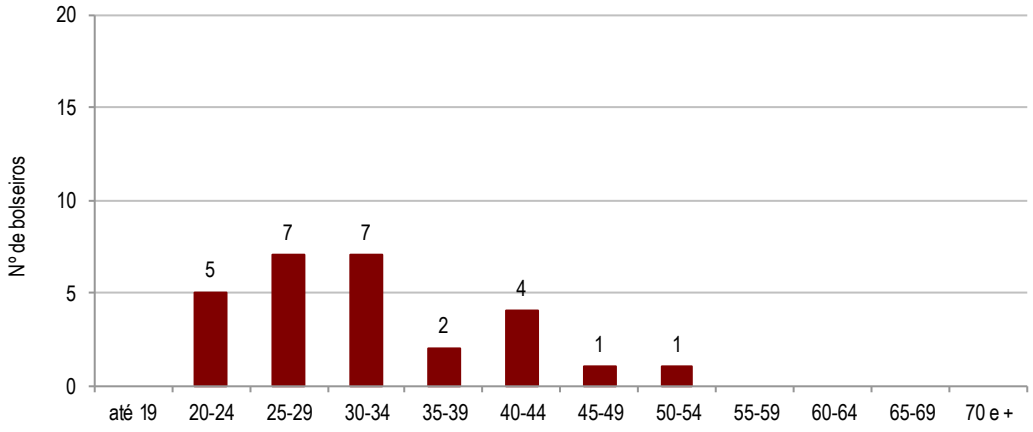


Gráfico 7.5 – Distribuição etária dos bolseiros/as

Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
31,6 anos (31,5 anos em 2020)	30	30	8,1

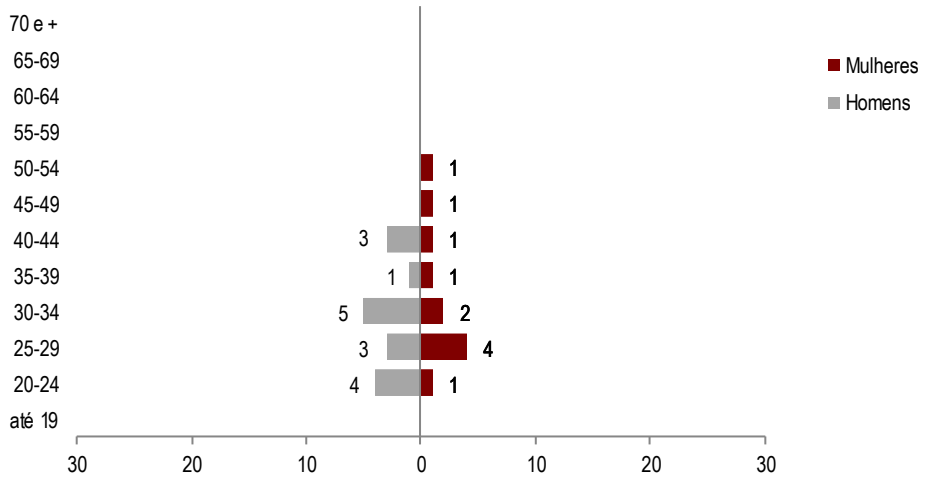


Gráfico 7.6 – Distribuição dos bolseiros/as por estrutura etária e género

	Idade Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Homens	30,6 anos (31,7 em 2020)	30	30	7,2
Mulheres	33,1 anos (31,2 em 2020)	30	25	9,2

7.4 Bolseiros estrangeiros

Em 31 de dezembro de 2021 encontravam-se no LNEC 7 bolseiros com nacionalidade estrangeira.

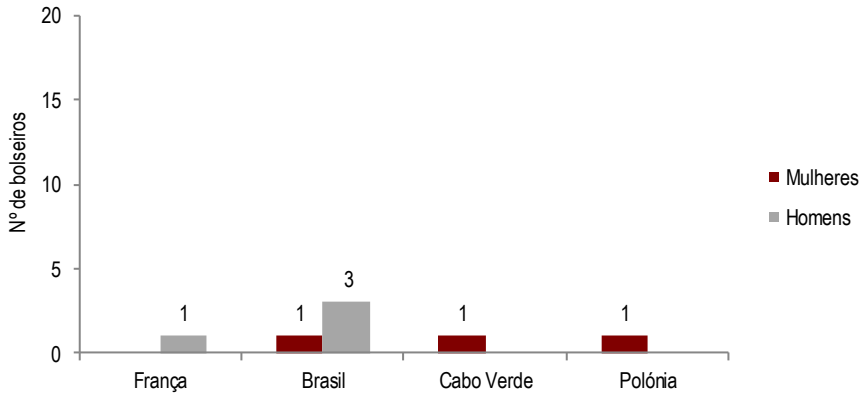


Gráfico 7.7 – Distribuição dos bolseiros estrangeiros segundo a nacionalidade

Quadro 7.3 – Evolução do número de bolseiros/as estrangeiros (2005-2021)

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bolseiros Estrangeiros	5	9	7	6	1	2	1	2	2	5	6	5	7

7.5 Habilitações literárias

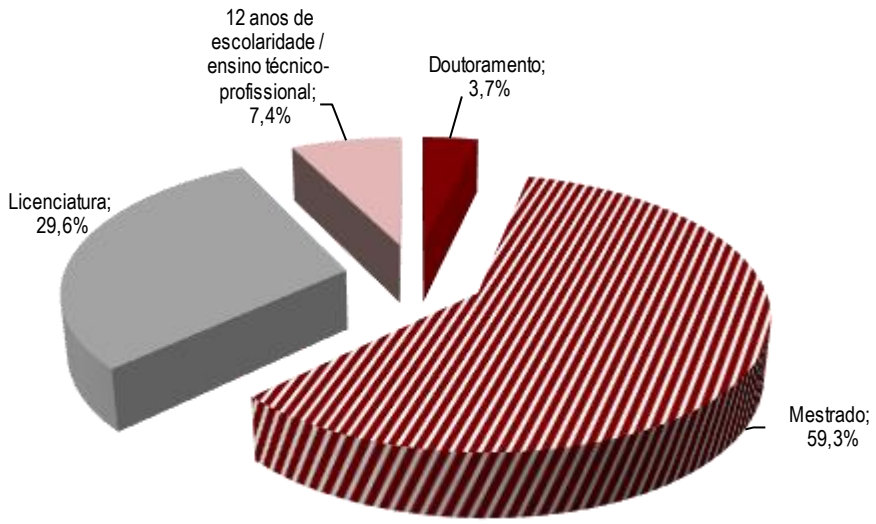


Gráfico 7.8 – Distribuição dos bolseiros/as por habilitação

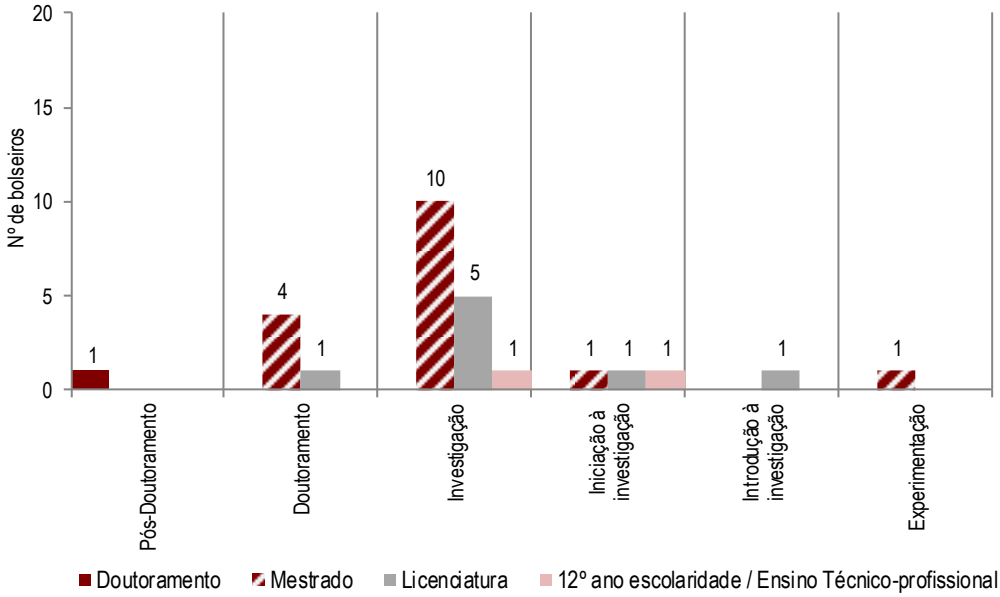


Gráfico 7.9 – Distribuição dos bolseiros/as por habilitação e por tipo de bolsa

7.6 Formação formal

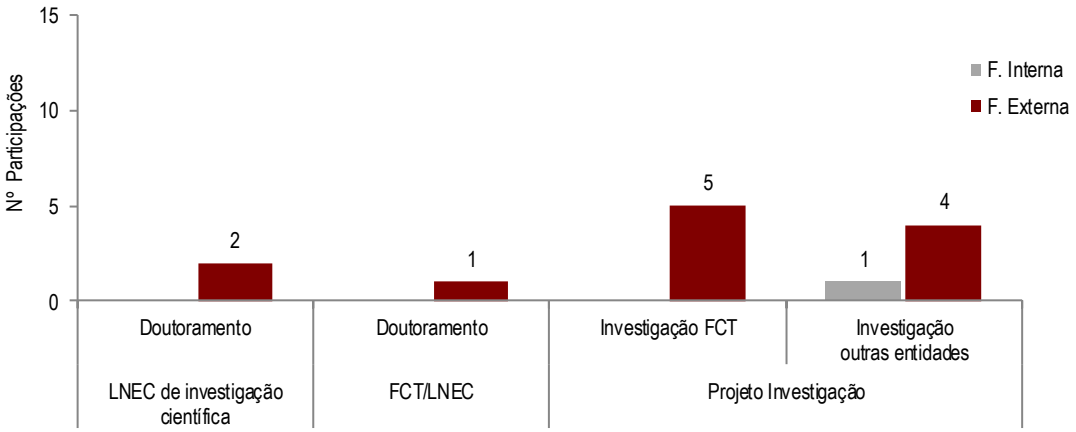


Gráfico 7.10 – Distribuição das participações em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

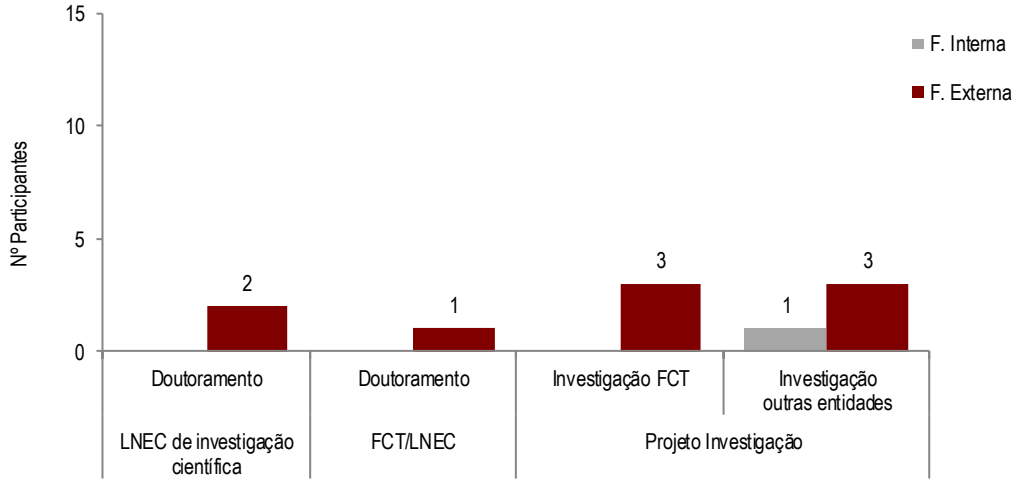


Gráfico 7.11 – Distribuição dos participantes em ações de formação, por tipo de formação e tipo de bolsa

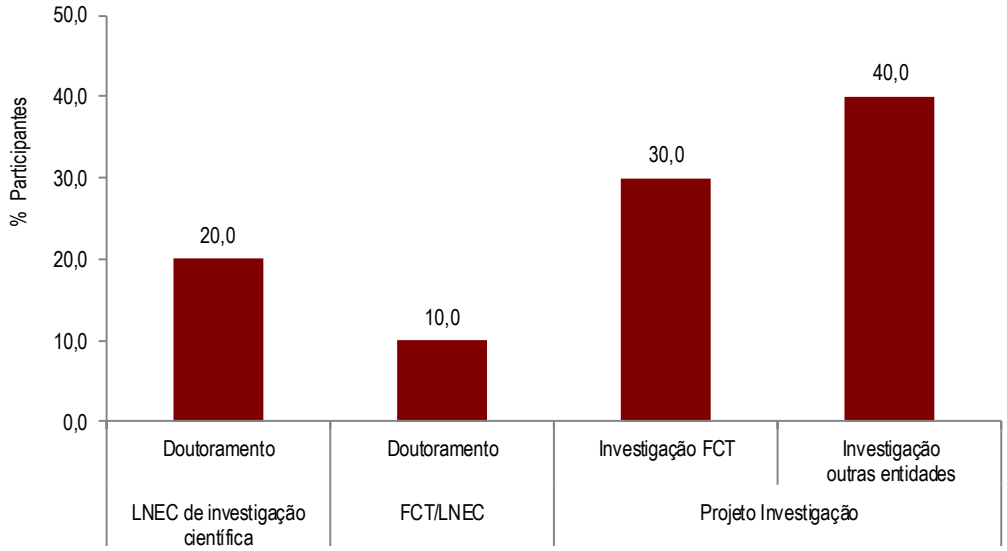


Gráfico 7.12 – Distribuição percentual dos participantes em ações de formação por tipo de bolsa

Foram despendidas 269 horas em formação formal com bolseiros, 8 horas em ações internas e 261 horas em ações externas (respetivamente, 3 % e 97% do total da formação realizada).

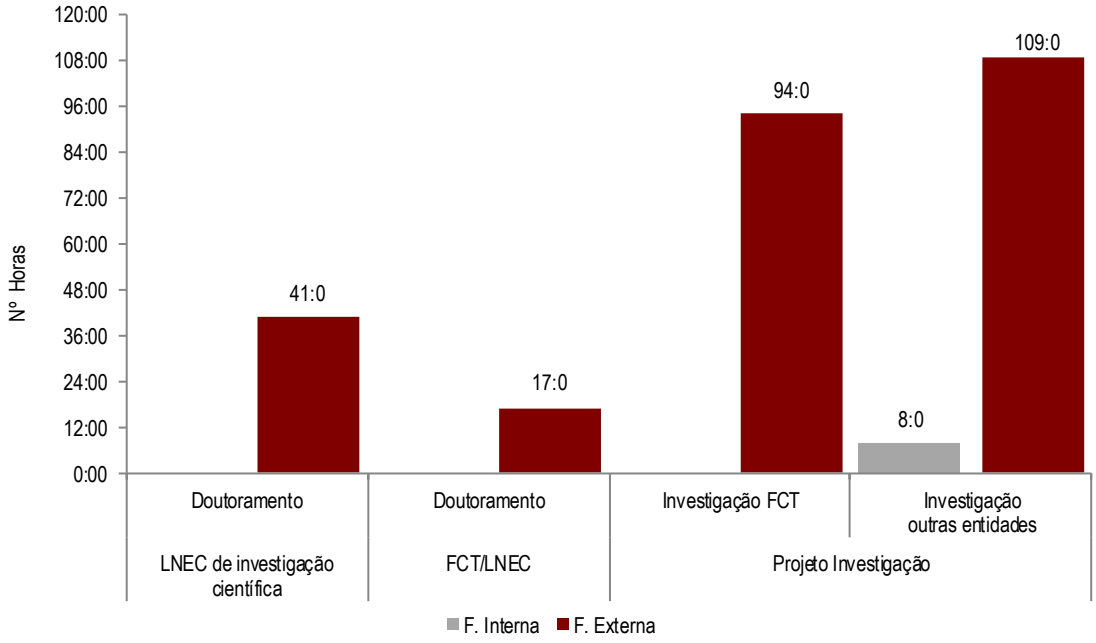


Gráfico 7.13 – Distribuição das horas de formação (interna e externa) por tipo de bolsa

Indicadores
Número de bolseiros que frequentaram formação – 10 (11 em 2020)
Total de horas de formação – 269 (287:54 em 2020)

Taxa de tempo despendido[55] – 0,4% (0,2% em 2020)
Média de ações/bolseiro/a[56] – 1,3 (1,5 em 2020)
Número de participações – 13 (16 em 2020)

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

À semelhança do verificado em 2020, a aplicação do programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), iniciada, no LNEC, em 2019, mas com reflexo apenas a partir 2020, veio trazer também em 2021 alterações na generalidade dos indicadores apresentados neste Balanço Social, com maior destaque, na evolução dos índices de tecnicidade e de formação superior, na evolução da idade e da antiguidade média dos trabalhadores e na evolução do número de trabalhadores e do número de bolseiros.

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

i. o aumento do índice de tecnicidade de 64,9% em 2020 para 66,1% em 2021 (54,3% na Administração Pública).
ii. o decréscimo da taxa de apoio administrativo de 15,2% em 2020 para 14,9% em 2021
iii. o aumento do índice de formação superior de 59,8% em 2020 para 61,4% em 2021);
iv. o decréscimo da idade média dos trabalhadores/as de 52,9 em 2020 para 52,8 em 2021, (5,1 anos superior à idade média estimada dos trabalhadores da Administração Pública - 47,7 anos[57]);
v. o decréscimo da antiguidade média dos trabalhadores de 26,0 em 2020 para 25,3 em 2021
vi. um decréscimo do número de bolseiros (102 em 2019, 43 em 2020 e 27 em 2021).
vii. um decréscimo da taxa de absentismo face à registada no ano anterior (5,0% em 2020 e 4,0% em 2021);

Destaca-se, ainda, o aumento da taxa de feminização e dos indicadores da formação profissional, com exceção das taxas de participação e de incidência de formação interna.

[57] https://www.dgaep.gov.pt/upload//DIOEP/2021/BOEP21/DGAEP-DIOEP_BOEP_21_20210625.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/carreiral / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																1								1	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)															2								2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)															1	1							1	1	2
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)															2	3							2	3	5
Pessoal de Investigação Científica									86	71	11	8											97	79	176
Técnico Superior									86	50													86	50	136
Informático									13	4													13	4	17
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec										5														5	5
Enfermeiro										3														3	3
Assistente Técnico									45	67													45	67	112
Assistente Operacional									14	11													14	11	25
Total									**244**	**211**	**11**	**8**			**5**	**5**							**260**	**224**	**484**

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																				1						1	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)													1		1										2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																	1			1					1	1	2
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)										1							2	1				1			2	3	5
Pessoal de Investigação Científica							3		9	6	11	9	3	10	13	18	24	23	17	9	17	4			97	79	176
Técnico Superior							9	4	12	10	8	7	14	8	14	7	7	9	12	5	10				86	50	136
Informático					1		1		1				2		1	2	2	2	3		2				13	4	17
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário														1		2		1		1						5	5
Enfermeiro																1		2								3	3
Assistente Técnico							2		1	1	2	5	6	6	11	11	13	18	7	19	3	7			45	67	112
Assistente Operacional							1						3		4	1	3	1	3	7		2			14	11	25
Total					**1**		**16**	**4**	**23**	**18**	**21**	**21**	**29**	**25**	**44**	**42**	**52**	**57**	**42**	**43**	**32**	**14**			**260**	**224**	**484**

NOTAS:

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																		1		1	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)							1				1								2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													1	1					1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)		1											1	1	1			1	2	3	5
Pessoal de Investigação Científica	26	22	3	2	1	2	2	3		2	14	15	21	24	12	6	18	3	97	79	176
Técnico Superior	26	18	1		1	1	2	1	2	2	16	10	15	10	11	7	12	1	86	50	136
Informático	4										3	2		1	4	1	2		13	4	17
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário										2				2				1		5	5
Enfermeiro												1		1		1				3	3
Assistente Técnico	5		1		1	1		3	1	5	7	15	12	20	12	16	6	7	45	67	112
Assistente Operacional					1					1	4	4	6	2	3	3		1	14	11	25
Total	**61**	**41**	**5**	**2**	**4**	**4**	**5**	**7**	**3**	**12**	**45**	**47**	**56**	**62**	**43**	**34**	**38**	**15**	**260**	**224**	**484**

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		2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)															1	1					1	1	2
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)															2	2		1			2	3	5
Pessoal de Investigação Científica																	1		96	79	97	79	176
Técnico Superior							2		16	3	17	4	4	2	26	25	21	15		1	86	50	136
Informático									4	1	3	1			4	2	2				13	4	17
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário														1		1		3				5	5
Enfermeiro														1		2						3	3
Assistente Técnico			4		3		6	6	1	11	31	49				1					45	67	112
Assistente Operacional			2	3	3		3	3	1		5	5									14	11	25
Total			**6**	**3**	**6**		**11**	**9**	**22**	**15**	**56**	**59**	**4**	**4**	**34**	**34**	**24**	**19**	**97**	**81**	**260**	**224**	**484**

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 2 Grau a)									
Pessoal de Investigação Científica	3						3		3
Técnico Superior		1						1	1
Informático									
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									
Enfermeiro									
Assistente Técnico									
Assistente Operacional									
Total	**3**	**1**					**3**	**1**	**4**

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 naturalidade.

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

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

Grupo/cargo/carreira	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																											
Dirigente Superior de 2º Grau a)																											
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																											
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																											
Pessoal de Investigação Científica																1		2		1	1	1				1	5	6
Técnico Superior															1	2		1				2				3	3	6
Informático																						1				1		1
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																				1							1	1
Enfermeiro																											
Assistente Técnico																	1	2	1			1				3	2	5
Assistente Operacional																				1							1	1
Total															**1**	**3**	**1**	**5**	**1**	**3**	**5**	**1**				**8**	**12**	**20**

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 periodo		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)									1						1		1
Dirigente Superior de 2º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																	
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																	
Pessoal de Investigação Científica	5	6						1							5	7	12
Técnico Superior	3	3												2	3	5	8
Informático	2														2		2
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																	
Enfermeiro																	
Assistente Técnico	1	1												2	1	3	4
Assistente Operacional														1		1	1
Total	**11**	**10**						**1**	**1**					**5**	**12**	**16**	**28**

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, 5 regressos: na carreira de técnico superior 2 regressos de ausência > 6 meses; na carreira de assistente técnico 2 regressos de ausência > 6 meses e na carreira de assistente operacional 1 regresso de ausência > 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)																					1		1		1
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																									
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																									
Pessoal de Investigação Científica																									
Técnico Superior																									
Informático																									
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									
Enfermeiro																									
Assistente Técnico																									
Assistente Operacional																									
Total																					**1**		**1**		**1**

NOTAS:

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

Outras - Incluída 1 cessação da comissão de serviço como dirigente superior de 2º grau.

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		Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																													
Dirigente Superior de 2º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)																													
Pessoal de Investigação Científica					4			1																		1		5	1	6
Técnico Superior	1				3	2																	1	1			1	3	6	6	12
Informático															1													1		1
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																														
Enfermeiro																														
Assistente Técnico	1				3	3																		1				2	4	6	10
Assistente Operacional						1																								1	1
Total	**2**				**10**	**6**		**1**							**1**								**1**	**2**			**2**	**5**	**16**	**14**	**30**

NOTAS:

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

Outras Situações - Incluídas, 7 saídas transitórias (com hipótese de regresso) na carreira de investigação cientifica 1 ausências superior a 6 meses; na carreira de técnico superior 3 ausência superior a 6 meses e 1 contrato de trabalho por tempo indeterminado em periodo experimental noutro organismo; na carreira de assistente técnico, 2 ausências superiores 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 2 Grau a)						
Pessoal de Investigação Científica					1	1
Técnico Superior				1	1	2
Informático						
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						
Enfermeiro						
Assistente Técnico				1		1
Assistente Operacional				1		1
Total				**3**	**2**	**5**

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções/Progressões (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)													
Dirigente Superior de 2º Grau													
Dirigente Intermédio de 1º Grau b)													
Dirigente Intermédio de 2 Grau b)													
Pessoal de Investigação Científica													
Técnico Superior			10	5	10	6	1	1			21	12	33
Informático				1								1	1
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				2								2	2
Enfermeiro													
Assistente Técnico			6	16	3	4			1		10	20	30
Assistente Operacional			1	2							1	2	3
Total			**17**	**26**	**13**	**10**	**1**	**1**	**1**		**32**	**37**	**69**

NOTAS:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)														1		1	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)													2		2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)													2	3	2	3	5
Pessoal de Investigação Científica			67	61			3	4					27	14	97	79	176
Técnico Superior			82	40			3	9					1	1	86	50	136
Informático			13	4											13	4	17
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				5												5	5
Enfermeiro								3								3	3
Assistente Técnico			44	54			1	10						3	45	67	112
Assistente Operacional			11	6			1	5					2		14	11	25
Total			**217**	**170**			**8**	**31**					**35**	**23**	**260**	**224**	**484**

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	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo								TOTAL		TOTAL
							Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)				
	30 horas		32,5 horas		35 horas		*células abertas para indicar nº horas/semana*										
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)						1										1	1
Dirigente Superior de 2º Grau a)					2										2		2
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)					1	1									1	1	2
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)					2	3									2	3	5
Pessoal de Investigação Científica		1	3	3	94	75									97	79	176
Técnico Superior			3	8	83	42									86	50	136
Informático					13	4									13	4	17
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						5										5	5
Enfermeiro						3										3	3
Assistente Técnico		2	1	4	44	61									45	67	112
Assistente Operacional				1	14	10									14	11	25
Total		**3**	**7**	**16**	**253**	**205**									**260**	**224**	**484**

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 suplememental	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 2 Grau a)													
Pessoal de Investigação Científica	153:30	100:30			35:00		38:30				227:00	100:30	327:30
Técnico Superior	1498:30	153:30	13:00	48:00	28:00	15:00	63:00	59:00	33:00		1635:30	275:30	1911:00
Informático	31:30				19:30	5:50	26:00	4:27	7:00		84:00	10:17	94:17
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													
Enfermeiro													
Assistente Técnico	453:50	161:30	114:00		38:05		162:45		7:00		775:40	161:30	937:10
Assistente Operacional	925:07		18:45				21:00		7:00		971:52		971:52
Total	**3062:27**	**415:30**	**145:45**	**48:00**	**120:35**	**20:50**	**311:15**	**63:27**	**54:00**		**3694:02**	**547:47**	**4241:49**

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 2 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		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau a)																													
Dirigente Superior de 2º Grau a)															0,5	1,0											0,5	1,0	1,5
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)																													
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)					5			118								1,0					1						6,0	119,0	125,0
Investigação Científica	15		55	406	14	28	336	245			32	17			11,0	14,5					1	1			30	42	494,0	753,5	1 247,5
Técnico Superior	70		97	353	26	22	292	611		50	19	85			20,0	4,0					7	1			50	41	581,0	1 167,0	1 748,0
Informático	15					5	57	15							3,0	5,0									3	3	78,0	28,0	106,0
Educ.Infância								10				34										4				31		79,0	79,0
Enfermeiro						1		43				9										1						54,0	54,0
Assistente Técnico	15	15			30	24	326	560		99	14	57	8	13	7,5	14,0					7	3			27	63	434,5	848,0	1 282,5
Assistente Operacional						7	37	279	6	69		15			16,0	1,0					4					18	63,0	389,0	452,0
Total	**115**	**15**	**152**	**759**	**75**	**87**	**1 048**	**1 881**	**6**	**218**	**65**	**217**	**8**	**13**	**58,0**	**40,5**					**20**	**10**			**110**	**198**	**1 657,0**	**3 438,5**	**5 095,5**

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência

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

Outras - Incluídas as ausências por: faltas por tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico (221), dispensa para membro de mesa de voto (3), dispensa para campanha eleitoral (22), motivos não imputáveis (2), encerramento de estabelecimento ensino (56) atividade sindical (1) e periodo de descanso (3).

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
2021-05-20	Adm.Pública-Geral		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	8	7:00	Aumentos salariais
Total	8	7:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
2021-10-04	Adm.Pública-Sectorial		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	0	0:00	Outras reivindicações não especificadas
Total	0	0:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
2021-11-12	Adm.Pública-Geral		
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	18	7:00	Aumentos salariais
Total	18	7:00	

* Período Normal de Trabalho

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

Remunerações e Encargos

Quadro I.17 – Estrutura remuneratória, por género

A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: dezembro

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

(Excluindo prestações de serviço)

(Excluindo prestações de serviço)	Nº de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	**Masculino**	**Feminino**	**Total**
Até 500 €			**0**
501-1000 €	47	43	**90**
1001-1250 €	47	47	**94**
1251-1500 €	22	10	**32**
1501-1750 €	18	17	**35**
1751-2000€	9	10	**19**
2001-2250 €	11	9	**20**
2251-2500 €	6	2	**8**
2501-2750 €		2	**2**
2751-3000 €	5	2	**7**
3001-3250 €	34	39	**73**
3251-3500 €	13	14	**27**
3501-3750 €	1	2	**3**
3751-4000 €	7	6	**13**
4001-4250 €	10	10	**20**
4251-4500 €	6	3	**9**
4501-4750 €	14	4	**18**
4751-5000 €	2	1	**3**
5001-5250 €	1	1	**2**
5251-5500 €	4	1	**5**
5501-5750 €		1	**1**
5751-6000 €	3		**3**
Mais de 6000 €			**0**
Total	**260**	**224**	**484**

Notas:

i) Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;

ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;

iii) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;

iv) 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 (€)	665,00 €	665,00 €
Máxima (€)	5 876,05 €	5 705,58 €

Nota:

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

Quadro I.18 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	15 043 363,99 €
Suplementos remuneratórios	340 172,48 €
Prémios de desempenho	47 211,42 €
Prestações sociais	545 630,87 €
Benefícios sociais	375 473,14 €
Outros encargos com pessoal (**)	4 511 138,39 €
Total	20 862 990,29 €

Nota:
(*) incluído subsídios de férias e natal (2.189.607,07 €).
(**) 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 (50.051,52 €); CGA, Segurança Social e ADSE (3.658.794,84 €); férias não gozadas e por vencer (79.754,69 €); saúde, incluíndo despesas hospitalares (116.237,19 €); acidentes em serviço (47.913,95 €); comunicações móveis (3.670,43 €); seguros de acidentes de trabalho (12.577,41 €); vestuário (6.769,39 €); pagamentos a formadores efetivos do LNEC (37.806,54 €); custos com formação interna e externa (25.312,96 €) e bolsas, incluíndo seguro social voluntário (472.249,47 €).

Quadro I.18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	39 198,45 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	8 996,59 €
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	1 788,18 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	79 390,29 €
Representação	40 289,27 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (**)	169 110,14 €
Total	340 172,48 €

Nota:
(*) se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e noturno)
Outros suplementos remuneratórios referentes a chefias de departamento e de núcleos (160.472,66€), lavagem de viaturas (1.437,48€) e subsidio de mobilidade (7.200,00€).

Quadro I.18.2 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	4 251,17 €
Abono de família	8 455,36 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	3 949,30 €
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	520 330,68 €
Outras prestações sociais	8 644,36 €
Total	545 630,87 €

Nota:

Outras prestações sociais: Bonificação por deficiência (8.644,36€).

Quadro I.18.3 – Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	352 277,09 €
Refeitórios	10 889,81 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	12 306,24 €
Total	375 473,14 €

Nota:

Outros benefícios sociais: infantário, seguro e outras despesas (12.306,24 €).

Higiene e Segurança

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						*In itinere*					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	2	1		1								
	F	4	2		1	1							
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1								
	F	2			1	1							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	6			6								
	F	59			17	42							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F	467				467		59				59	

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:	2
- absoluta	
- parcial	2
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	3
Total	12

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:	411	15 886,34 €
Exames de admissão	3	115,96 €
Exames periódicos	401	15 499,81 €
Exames ocasionais e complementares	7	270,57 €
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		45 402,78 €
Visitas aos postos de trabalho	19	

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 a cidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Ações de reintegração profissional	Número
Alteração das funções ex ercidas	
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	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	1

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)		
Equipamento de proteção (b)		9 092,45 €
Formação em prev enção de riscos (c)		132,30 €
Outros custos com a prev enção de acidentes e doenças profissionais (d)		18 255,02 €

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	39				39
Externas	257	33	1		291
Total	**296**	**33**	**1**		**330**

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)		4	4	2
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)		1	1	1
Pessoal de Investigação científica	5	222	227	95
Técnico Superior	24	38	62	40
Informático		2	2	1
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		7	7	2
Enfermeiro				
Assistente Técnico	9	17	26	9
Assistente Operacional	1		1	1
Total	**39**	**291**	**330**	**151**

Notas:

(*) Nº 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 dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas 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)		24:30	**24:30**
Dirigente Intermédio de 2 Grau a)		2:30	**2:30**
Pessoal de Investigação científica	46:00	3693:00	**3739:00**
Técnico Superior	205:00	436:00	**641:00**
Informático		29:00	**29:00**
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		79:00	**79:00**
Enfermeiro			
Assistente Técnico	48:00	108:00	**156:00**
Assistente Operacional	8:00		**8:00**
Total	**307:00**	**4372:00**	**4679:00**

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	38 446,54 €
Despesa com ações externas	24 672,96 €
Total	**63 119,50 €**

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	73
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	2020	2021
1. Trabalhadores	Índice de enquadramento (Dirigentes / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,8%	2,1%
	Índice de enquadramento homens (Dirigentes Homens / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	1,0%	1,0%
	Índice de enquadramento mulheres (Dirigentes Mulheres / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	0,8%	1,0%
	Índice de tecnicidade (sentido restrito) (Investigadores + Técnicos Superiores + Especialistas de Informática / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	64,9%	66,1%
	Índice de tecnicidade (sentido lato) (Investigadores + Técnicos Superiores + Informáticos + Enfermeiras + Docentes + Assistentes Técnico (apoio à experimentação) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	75,4%	75,8%
	Índice de tecnicidade (área de gestão) (Técnicos Superiores + Especialistas de Informática) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	26,3%	26,9%
	Taxa de feminização (Trabalhadores do sexo Feminino / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	45,6%	46,3%
	Apoio administrativo (Assistentes técnicos + assistentes operacionais, de apoio à gestão) / trabalhadores a 31 de dezembro x 100	15,2%	14,9%
	Apoio ao trabalho experimental (Técnico superior de experimentação + assistente técnico e assistente operacional, de apoio à experimentação / investigadores)	0,9	0,9
	Apoio a C&T (Trabalhadores da atividade de gestão e apoio à gestão /Trabalhadores da atividade de C&T)	0,4	0,4
2. Estrutura etária	Leque etário (Idade mais elevada / Idade mais baixa)	2,7	2,6
	Idade média (∑ das idades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	52,9	52,8
	Idade média homens (∑ das idades dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	52,7	52,6
	Idade média mulheres (∑ das idades das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	53,1	53,1
3. Estrutura antiguidade	Antiguidade média (∑ das antiguidades a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	26,0	25,3
	Antiguidade média homens (∑ das antiguidade dos Homens a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	26,3	25,5
	Antiguidade média mulheres (∑ das antiguidade das Mulheres a 31 dez. / Trabalhadores a 31 dez.)	25,5	25,5
4. Habilitações	Índice de formação superior (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	59,8%	61,4%
	Índice de formação superior homens (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Homens / Trabalhadores a 31 dez.x100)	59,6%	61,2%
	Índice de formação superior mulheres (Doutoramentos+mestrados+licenciaturas+bacharelatos ou cursos médios Mulheres / Trabalhadores a 31 dez.x 100)	59,9%	61,6%

	INDICADORES	2020	2021
5. Admissões /saídas	Índice de admissões e regressos (Total admissões + regressos / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	17,5%	5,8%
	Índice de admissões (Total admissões / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	15,2%	4,5%
	Índice de saídas (Total de saídas definitivas + provisórias / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	6,8%	6,4%
	Índice de saídas definitivas (Total de saídas definitivas / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	3,9%	4,5%
	Índice de rotação (Turn-Over) (Trabalhadores a 31 dez. / Trabalhadores a 1 janeiro + admissões + saídas)	0,88	0,89
6. Promoções, progressões e alterações do posicionamento remuneratório	Taxa de promoções/progressões + alt. posicionamento remuneratório (Número de promoções/progressões + alterações do posicionamento (obrigatórias e gestionárias) / Trabalhadores a 31 dez. x 100)	3,3%	13,6%
	Taxa promoções/ progressões (Número de Promoções + progressões / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	0%	0%
	Taxa de alterações do posicionamento remuneratório (Número de alterações do posicionamento remuneratório (obrigatórias e gestionárias) / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	3,3%	13,6%
	Taxa de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratória (Número de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	0,4%	8,9%
	Taxa de alterações posicionamento remuneratória opção gestionária (Número de alterações posicionamento opção gestionária / Trabalhadores a 31 Dez. x 100)	2,9%	4,7%
7. Trabalho suplementar	Taxa de trabalho suplementar (Total de horas de trabalho suplementar / PMA horas x 100)	0,5%	0,5%
	Taxa de incidência do trabalho suplementar (Número de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar / Trabalhador médio x 100)	18,8%	22,1%
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)	5,0%	4,0%
	Taxa de absentismo homens (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas dos Homens / PMA dias dos Homens x 100)	3,3%	2,4%
	Taxa de absentismo mulheres (Número de dias de ausência classificados como falta, independentemente de se converterem em justificadas ou injustificadas das Mulheres / PMA dias das Mulheres x 100)	6,9%	6,0%
	Média de dias de ausência por absentismo / pessoa / ano (Número de dias de ausência por absentismo / ETI)	12,3	10,2

[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	2020	2021
9. Encargos	Despesa com ação social/despesa total pessoal (Total Q.18.2 + Q.18.3 Formulário) + Despesas hospitalares e acidentes em serviço (incluídas no Q.18 *outros encargos,* Formulário) / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	5,2	5,2
	Remuneração base / despesa total pessoal (Q.18 remuneração base, Formulário / Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) x 100	69,8	72,1
	Remuneração base média anual (Q.18 remuneração base, Formulário / ETI)	30.378,84	30.900,02
	Trabalho suplementar / despesa total pessoal (Q.18.1 trabalho. extraordinário, Formulário + trabalho dias descanso/Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário)x100	0,2	0,2
	Despesa média anual trabalhador Despesa total com pessoal (Q.18 Formulário) / ETI	43.531,08	42.853,90
	Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	9,6	8,8
10. Higiene / segurança	Taxa de dias de trabalho perdidos por acidente (Total dias de baixa por acidente / PMA dias x 100)	0,8%	0,5%
	Taxa de incidência de acidentes em serviço (Número de acidentes / Trabalhador médio x 100)	1,9%	1,2%
11. Formação	Taxa de participação em formação (Total participações (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	43,1%	67,5%
	Taxa de participação em formação interna (Total participações internas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	8,7%	8,0%
	Taxa de participação em formação externa (Total participações externas (Q.28 Formulário) / Trabalhador médio x 100)	34,4%	59,5%
	Taxa de participação em autoformação (Total participações autoformação / Trabalhador médio x 100)	0%	3,5%
	Taxa de tempo despendido em formação (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,3%	0,5%
	Taxa de tempo despendido em formação interna (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,03%	0,04%
	Taxa de tempo despendido em formação externa (Total horas formação (Q.29 Formulário) / PMA horas x 100)	0,3%	0,5%
	Taxa de tempo despendido em autoformação (Total horas autoformação / PMA horas x 100)	0%	0,02%
	Taxa de incidência de formação (Número de trabalhadores que frequentaram ações / Trabalhador médio x 100)	28,4%	30,9%
	Taxa de incidência de formação interna (Número de trabalhadores que frequentaram ações internas / Trabalhador médio x 100)	8,1%	7,2%
	Taxa de incidência de formação externa (Número de trabalhadores que frequentaram ações externas / Trabalhador médio x 100)	21,6%	25,8%
	Taxa de incidência em autoformação (Número de trabalhadores que frequentaram autoformação / Trabalhador médio x 100)	0%	0,6%
	Média de ações / trabalhadores (Número de participações / Número de trabalhadores que frequentaram)	1,5	2,2

	INDICADORES	2020	2021
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).	463,50	486,84
PMA (dias)	PMA – Produto do total de dias úteis do ano pelo ETI. PMA – Sexo masculino PMA – Sexo feminino	114.484,50 61.196,72 53.287,78	123.170,52 67.007,05 56.163,47
PMA (horas)	PMA (horas) (Produto do total de dias úteis do ano, por 8 horas/dia e pelo ETI).	801.391,50	862.193,64
Trab. Médio	Trabalhador médio (Somatório do trabalhador mensal / 12)	468,67	489,00
Trab. 100%	Trabalhadores a 100% do ano (Trabalhadores a 31 de dezembro – (admissões + regressos))	402	456

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