

Balanço Social

2019

Balço Social 2019

Produzido por:

Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P.

Av. D. Carlos I, 126

1249-074 Lisboa, Portugal

<http://www.fct.pt/>

Versões eletrónicas de relatórios e planos de atividades estão disponíveis em

<http://www.fct.pt/documentosdiversos>

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	4
<i>Índice de Figuras</i>	5
<i>Índice de Tabelas</i>	6
II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	7
1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	7
2. TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	9
3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÊNERO	9
4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO	10
5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE E GÊNERO	12
6. TRABALHADORES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÊNERO	12
7. MOVIMENTOS DOS TRABALHADORES	13
8. REGIMES DE HORÁRIO	15
9. TRABALHO SUPLEMENTAR	16
10. AUSÊNCIAS	17
III. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	19
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	19
2. LEQUE SALARIAL	20
3. ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	20
IV. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	23
V. FORMAÇÃO	24
1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR TIPO E DURAÇÃO	24
2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	24
3. ENCARGOS FINANCEIROS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	25
VI. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	26
1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	26
VII. CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
VIII. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL	28

I. INTRODUÇÃO

A Fundação para a Ciência e Tecnologia, I. P. (FCT), é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, dotado de capacidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e património próprio, encontrando-se sob tutela do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES). O Decreto-Lei n.º 55/2013, de 17 de abril define a sua Lei Orgânica. A Portaria nº 216/2015, de 21 de julho, define e consagra as competências dos Departamentos e a Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro, define a Estrutura Orgânica Flexível, criando as unidades orgânicas previstas nos Estatutos e definindo as suas competências.

No âmbito do ciclo anual de gestão de recursos humanos, todos os organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos com um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, elaboram, no primeiro trimestre do ano, o Balanço Social com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

O presente documento resulta do trabalho de tratamento e análise dos dados constantes nos quadros do Balanço Social de 2019 remetidos à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e tem como objetivo disponibilizar um conjunto de dados caracterizadores dos recursos humanos existentes, independentemente do regime jurídico-laboral, e afetos à instituição a 31 de dezembro de 2019.

Índice de Figuras

Figura 1 - Total dos efetivos na FCT entre 2015-2019

Figura 2 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira em 2019

Figura 3 - Distribuição dos efetivos na FCT por género em 2019

Figura 4 - Distribuição dos efetivos na FCT por escalão etário e género em 2019

Figura 5 - Distribuição dos efetivos com mais 55 anos na FCT por grupo/cargo/carreira em 2019

Figura 6 - Distribuição dos efetivos na FCT por antiguidade e género em 2019

Figura 7 - Distribuição dos efetivos na FCT por nível de escolaridade em 2019

Figura 8 - Horários de trabalho praticados na FCT em 2019

Figura 9 - Distribuição do trabalho suplementar da FCT por tipologia e género em 2019

Figura 10 - Distribuição do trabalho suplementar da FCT por grupo/cargo/carreira em 2019

Figura 11 - Total de dias de ausências dos trabalhadores da FCT em 2018-2019

Figura 12 - Absentismo dos trabalhadores FCT por tipo em 2019

Figura 13 - Absentismo dos trabalhadores da FCT por género em 2018-2019

Figura 14 - Distribuição dos efetivos na FCT por intervalo de remuneração base e género em 2019

Figura 15 - Evolução dos encargos totais com pessoal da FCT em 2018-2019

Figura 16 - Distribuição dos suplementos remuneratórios da FCT por tipo em 2019

Figura 17 - Encargos com prestações sociais da FCT por tipo em 2019

Figura 18 - Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2019

Figura 19 - Encargos com formação profissional na FCT em 2018-2019

Figura 20 - Taxa de investimento em formação profissional da FCT em 2018-2019

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2019

Tabela 2 - Distribuição dos efetivos na FCT por unidade orgânica/serviço em 2019

Tabela 3 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira e género em 2019

Tabela 4 - Distribuição dos efetivos na FCT por nível de escolaridade e género em 2019

Tabela 5 - Entradas por grupo/cargo/carreira na FCT em 2019

Tabela 6 - Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal em 2019

Tabela 7 - Saídas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2019

Tabela 8 - Saídas na FCT de acordo com o enquadramento legal em 2019

Tabela 9 - Remuneração base média dos efetivos na FCT em 2019

Tabela 10 - Encargos totais com pessoal da FCT por tipo em 2018-2019

Tabela 11 - Acidentes de trabalho e dias perdidos dos trabalhadores da FCT em 2019

Tabela 12 - Dados de medicina no trabalho dos trabalhadores da FCT em 2019

Tabela 13 - Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira da FCT em 2019

II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. Trabalhadores segundo a modalidade de relação jurídica de emprego

Em 31 de dezembro de 2019, o mapa de pessoal da FCT, contava com 302 postos de trabalho preenchidos, aqui se incluindo, 19 trabalhadores em comissão de serviço, 205 contratados com contrato de trabalho em funções públicas e 78 contratados com contrato individual de trabalho no âmbito do Código do Trabalho.

Tabela 1 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2019

Relação Jurídica	Dirigente	Técnico Superior	Doutorados DL 57/2016	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Comissão de Serviço	19	0	0	0	0	0	19
Contrato de Trabalho em Funções Públicas	0	146	18	28	8	5	205
Contrato Individual de Trabalho	0	63	0	15	0	0	78
Total	19	209	18	43	8	5	302

Face a 2018, conforme podemos observar na Figura 1, verificou-se, um aumento de efetivos, decorrente de algumas entradas ocorridas em 2019 no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários (PREVPAP) e no âmbito dos processos de recrutamento efetuados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016 (DL 57/2016).

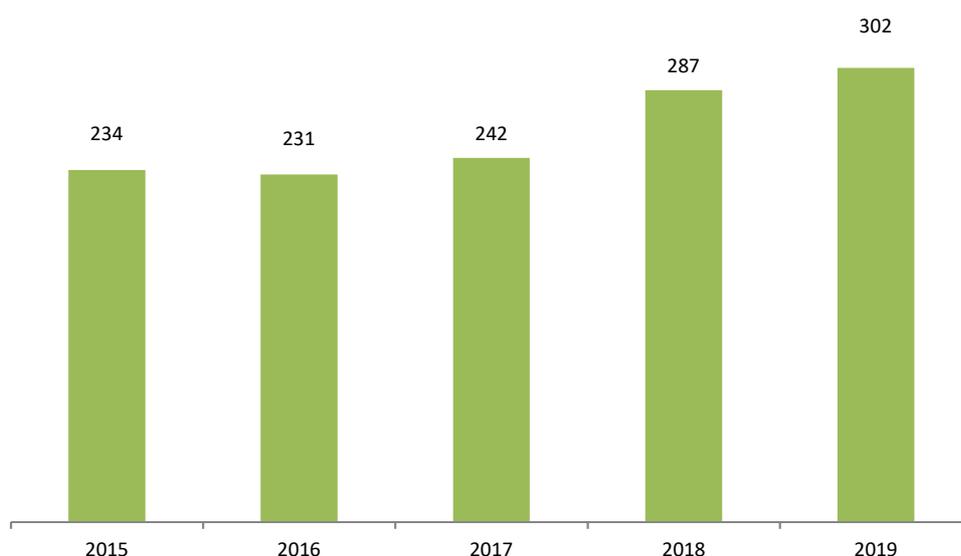


Figura 1 - Total dos efetivos na FCT entre 2015-2019

Tabela 2 - Distribuição dos efetivos na FCT por unidade orgânica/serviço em 2019

Unidade orgânica	Conselho Diretivo	Dirigente intermédio	Técnico Superior	Doutorados DL 57/2016	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total	% do Total
Conselho Diretivo	4							4	1%
Apoio jurídico e logístico			2	3		3		8	3%
Divisão de Apoio ao Conselho Diretivo		1	16		5	1		23	8%
Divisão de Sistemas de Informação			7		2		1	10	3%
Departamento de Programas e Projetos		1	3					4	1%
Divisão de Coordenação Operacional de Concursos de Projetos		1	5	1	2			9	3%
Divisão de Acompanhamento e Controlo de Projetos		1	19				1	21	7%
Departamento de Apoio às Instituições		1	7	5	3			16	5%
Divisão Operacional de Apoio às Instituições		1	12					13	4%
Divisão de Emprego Científico*		2	7					9	3%
Departamento de Formação Avançada		1	11	1	2	1	1	17	6%
Divisão de Apoio a Bolsas		1	9		5	1		16	5%
Departamento das Relações Internacionais		1	11	3	2			17	6%
Divisão de Cooperação Internacional		1	11	4			1	17	6%
Departamento para a Sociedade da Informação			11	1				12	4%
Departamento de Gestão e Administração		1	6		4			11	4%
Divisão de Gestão de Recursos Humanos		1	2		2	2	1	8	3%
Divisão de Gestão Financeira		1	7		1			9	3%
Computação Científica Nacional			63		15			78	26%
Total	4	15	209	18	43	8	5	302	100%

Da observação da distribuição de efetivos por unidade orgânica/serviço verifica-se que a unidade da Computação Científica Nacional, onde se encontram afetos os trabalhadores com vínculo de regime privado, é a que apresenta um maior número de trabalhadores (26%), logo seguida pela Divisão de Apoio ao Conselho Diretivo (8%) e pela Divisão de Acompanhamento e Controlo de Projetos do Departamento de Programas e Projetos (7%).

2. Trabalhadores por grupo/cargo/carreira

Efetuada a análise da distribuição do número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira (Figura 2) podemos aferir que o grupo que conta com maior número de efetivos é o dos Técnicos Superiores representando 69,21% do total dos trabalhadores, seguido pelo grupo dos Assistente Técnico (14,24%), dos dirigentes (6,29%), dos Doutorados DL 57/2016 (5,96%), dos Assistentes Operacionais (2,65%), e dos Informáticos (1,66%).

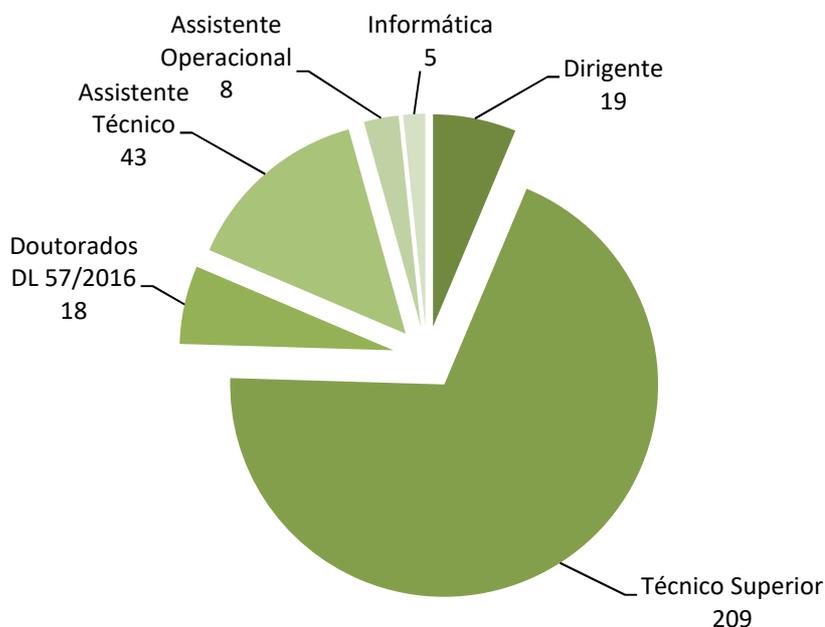


Figura 2 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira em 2019

O índice de tecnicidade é de 69,21% no sentido restrito (técnicos superiores) e de 83,11% no sentido lato (inclui os grupos profissionais de Informática, os doutorados DL 57/2016 e Dirigentes).

O índice de enquadramento, que determina o número de dirigentes por trabalhador é em 2019 de 6,29%, num rácio de 1 dirigente por 16 trabalhadores.

3. Trabalhadores segundo o género

Do total dos trabalhadores da FCT, 62% são do género feminino e 38% são do género masculino (Figura 3), mantendo os valores de 2018 em termos da paridade de género.

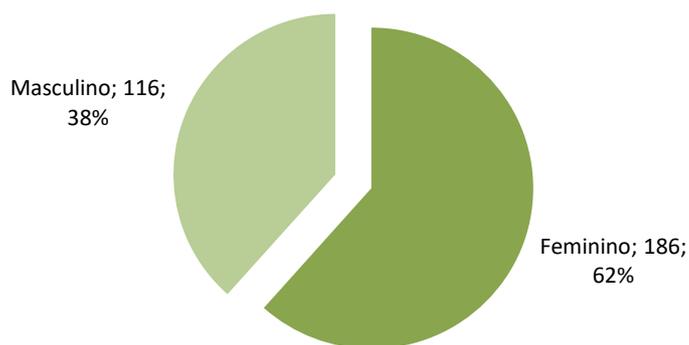


Figura 3 - Distribuição dos efetivos na FCT por género em 2019

Ao observarmos a distribuição de género por grupo/cargo/carreira apresentada na Tabela 3, podemos referir que o género masculino predomina nos Assistentes Operacionais, existindo, nos outros grupos, predominância do género feminino.

O grupo profissional que apresenta uma maior taxa de feminização é o da Informática (80%), logo seguido pelo dos Assistentes Técnicos (70%).

Tabela 3 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira e género em 2019

Género	Dirigentes	Técnicos Superiores	Doutorados DL 57/2016	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Informática	Total Geral
Feminino	12	125	12	30	3	4	186
Masculino	7	84	6	13	5	1	116
Total	19	209	18	43	8	5	302

4. Trabalhadores por escalão etário e género

A estrutura etária da organização demonstra que 65% dos trabalhadores se concentram entre os 35 e os 49 anos, apresentando depois um decréscimo gradual nos restantes escalões etários.

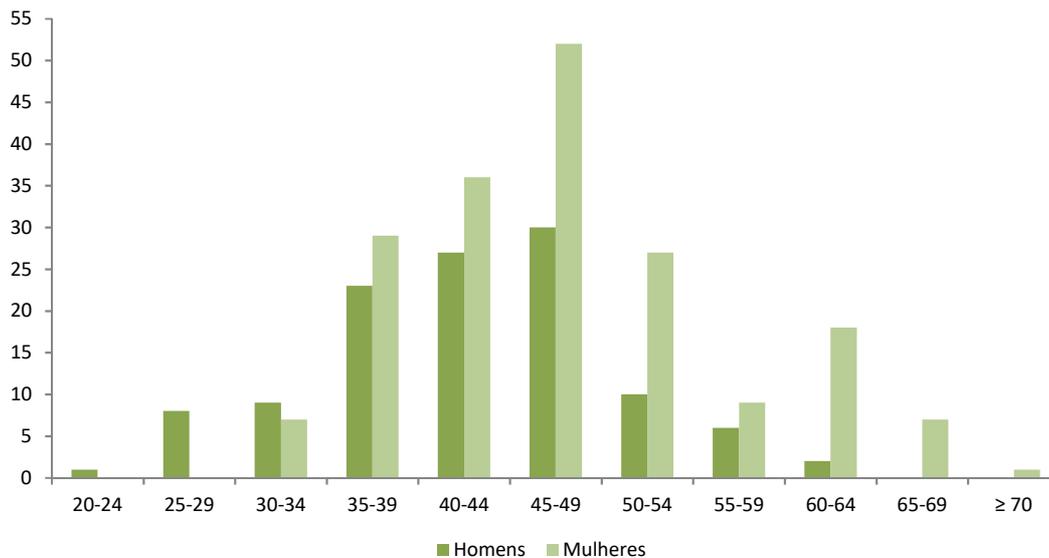


Figura 4 - Distribuição dos efetivos na FCT por escalão etário e género em 2019

O leque etário é de 3,04 (superior ao de 2018) e tem uma amplitude de 47 anos representando a diferença entre o trabalhador mais novo (23 anos) e o mais velho (70 anos). A média de idade dos trabalhadores da FCT é de 46 anos, superior à média de idade de 2018.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os efetivos com 55 anos ou mais, é de 14,24%, inferior à do ano de 2018 (15,33%), demonstrando que houve uma variação em relação ao envelhecimento da estrutura etária apresentando em 2019 uma estrutura mais jovem.

Na Figura 5 podemos analisar a distribuição dos efetivos com 55 anos ou mais, por grupo/cargo/carreira, o que corresponde a mais de 15% dos trabalhadores da FCT

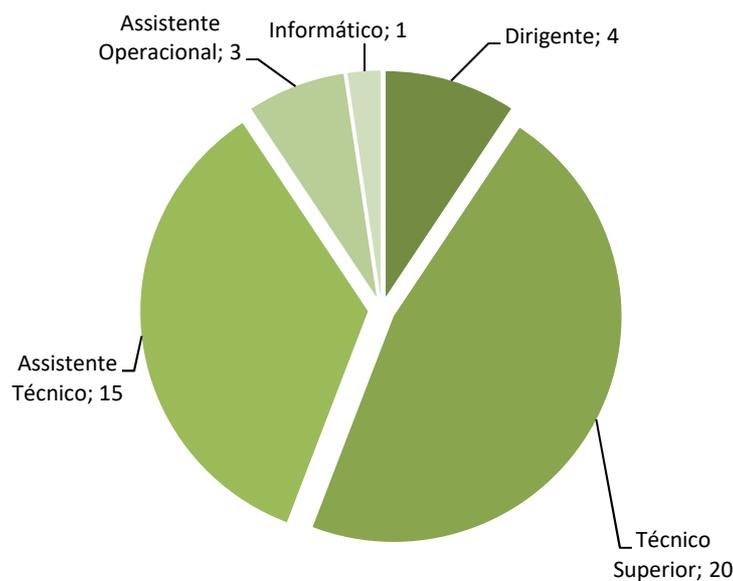


Figura 5 - Distribuição dos efetivos com mais 55 anos na FCT por grupo/cargo/carreira em 2019

5. Trabalhadores por antiguidade e género

Observando a antiguidade dos trabalhadores é possível notar, na Figura 6, que a classe de antiguidade onde se concentram mais trabalhadores é a classe < 5 anos (28%), logo seguida pela classe 10-14 anos (26%). Podemos afirmar que mais de metade dos trabalhadores se concentra, em termos de antiguidade, até aos 14 anos de experiência, situação resultante da entrada de trabalhadores ao abrigo do PREVPAP e dos doutorados DL 57/2016, apresentando por este motivo um decréscimo da antiguidade em relação a 2018.

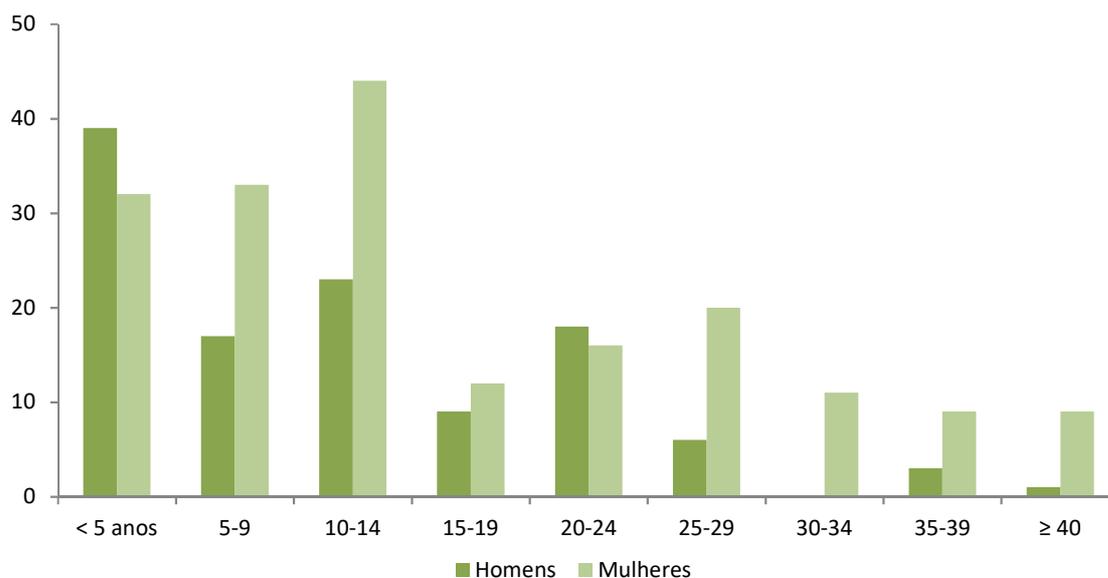


Figura 6 - Distribuição dos efetivos na FCT por antiguidade e género em 2019

6. Trabalhadores por nível de escolaridade e género

A Figura 7 representa a distribuição de efetivos por nível de escolaridade, podendo constatar que a habilitação detida pela maioria dos trabalhadores é a Licenciatura e apresentando o índice de formação superior dos trabalhadores da FCT um valor de 81% (50% correspondem a Licenciatura e o restante a Bacharelato, Mestrado e Doutoramento).

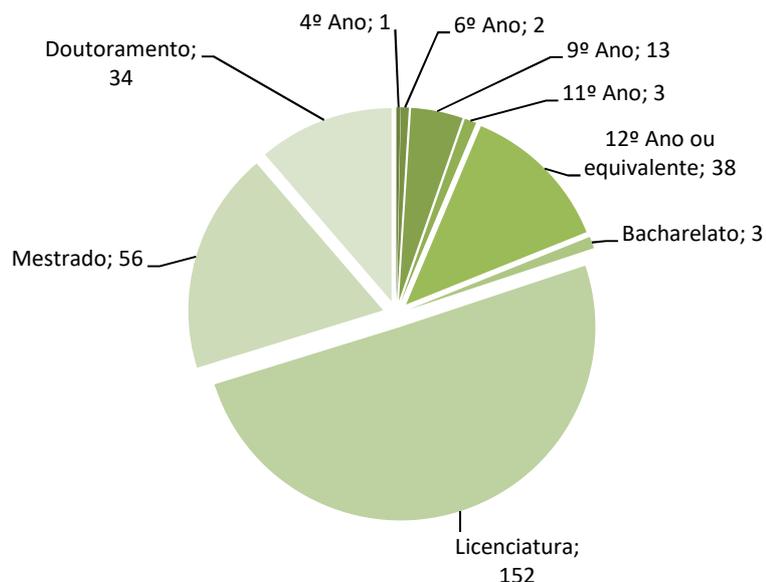


Figura 7 - Distribuição dos efetivos na FCT por nível de escolaridade em 2019

Da análise da Tabela 4 podemos observar a maior representatividade do género feminino em todos os níveis de escolaridade.

Tabela 4 - Distribuição dos efetivos na FCT por nível de escolaridade e género em 2019

Habilitações	Homens	Mulheres
4º Ano	1	0
6º Ano	1	1
9º Ano	2	11
11º Ano	1	2
12º Ano ou equivalente	17	21
Bacharelato	1	2
Licenciatura	59	93
Mestrado	23	33
Doutoramento	11	23

7. Movimentos dos trabalhadores

i) Admissões e reinício de funções

No ano de 2019 foram admitidos/reiniciaram funções 60 trabalhadores distribuídos pelo grupo/cargo/carreira mencionados na Tabela 5.

Tabela 5 - Entradas por grupo/cargo/carreira na FCT em 2019

Carreira/categoria	Número de entradas
Dirigente	5
Técnico Superior	35
Doutorados DL 57/2016	18
Assistente Técnico	2

O grupo/cargo/carreira onde ocorreram mais entradas foi a de Técnico Superior (58,3%), seguida pela de Doutorados DL 57/2016 (30,0%).

Na Tabela 6 podemos observar as entradas efetivadas, de acordo com o enquadramento legal, verificando-se que a maioria teve lugar por procedimento concursal nomeadamente, de regularização extraordinária de vínculos precários e ao abrigo do DL 57/2016.

Tabela 6 - Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal em 2019

Origem	Número de entradas
Mobilidade interna	8
Início ou regresso de comissão de serviço	5
Procedimento concursal	26
Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental	1
Outras situações	20

ii) Cessaçã o de funções

Em 2019 saíram da FCT 44 trabalhadores, distribuídos pelo grupo/cargo/carreira mencionados na Tabela 7.

Tabela 7 - Saídas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2019

Carreira/categoria	Número de saídas
Dirigente	5
Técnico Superior	35
Assistente Técnico	3
Informático	1

O grupo/cargo/carreira que registou maior número de saídas foi a dos Técnicos Superiores (79,5%).

Tabela 8 - Saídas na FCT de acordo com o enquadramento legal em 2019

Origem	Número de saídas
Comissão de serviço	9
Mobilidade interna	13
Outras situações	10
Denúncia de contrato de trabalho	9
Reforma/Aposentação	3

Analisando agora as saídas de acordo com o enquadramento legal, podemos aferir que o motivo pelo qual ocorreram mais saídas foi por utilização do mecanismo de mobilidade interna e as outras situações, logo seguido pela denúncia de contrato de trabalho e a comissão de serviço.

iii) Índice de rotatividade

O índice de rotatividade que representa a oscilação do mapa de pessoal é em 2019 de 17,22%, valor superior ao de 2018 (16,38%).

iv) Taxa de reposição

A taxa de reposição considera no seu apuramento o número de admissões e o número de saídas. Assim, este indicador, apresenta um valor de 1,36% significando que as entradas ocorridas superaram as saídas ocorridas no presente ano, nomeadamente pela entrada de 18 trabalhadores no âmbito de processos de recrutamento do DL 57/2016.

8. Regimes de horário

Como podemos observar na Figura 8 o horário de trabalho predominante na FCT é o Horário Flexível (80%), logo seguido da Jornada Contínua (11%).

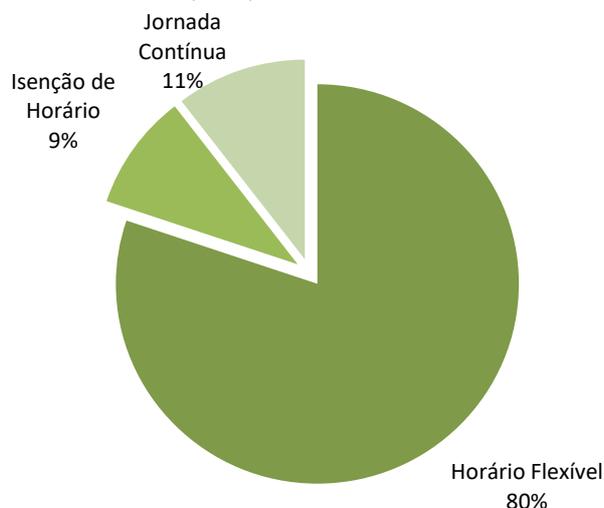


Figura 8 - Horários de trabalho praticados na FCT em 2019

9. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2019, os trabalhadores da FCT realizaram 2.361,30 horas em dias de descanso semanal complementar, obrigatório e feriados e 5.589,00 horas em dias úteis num total de 7.950,30 horas de trabalho suplementar.

Como podemos observar na Figura 9, o trabalho em dias úteis é o que apresenta uma maior incidência (70%), diminuindo proporcionalmente face ao trabalho em dias de descanso semanal complementar, obrigatório e feriados e ao de 2018 (82%).

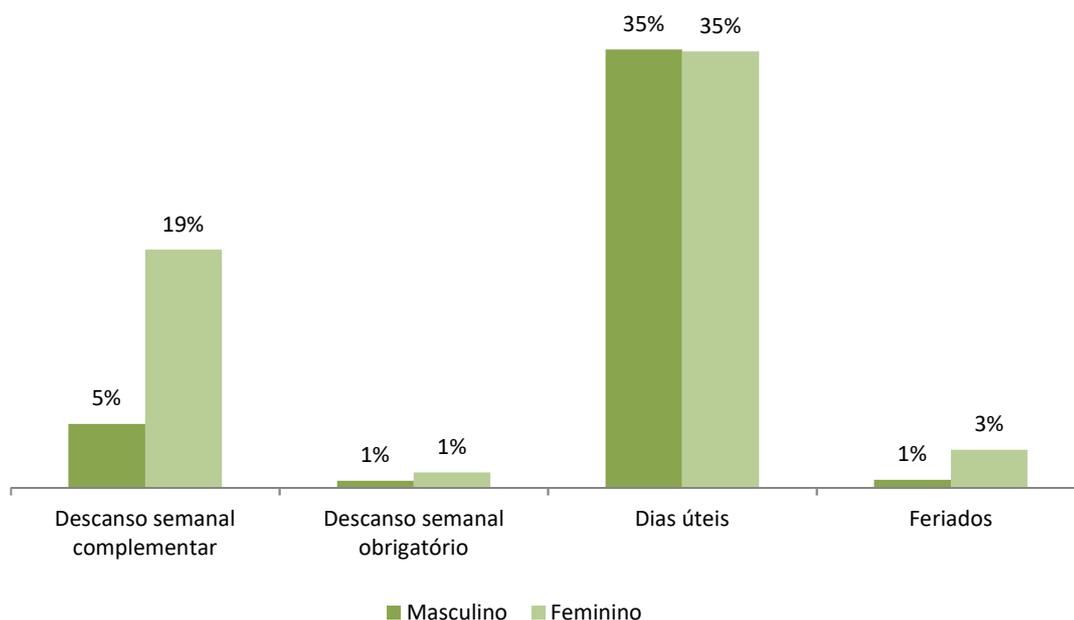


Figura 9 - Distribuição do trabalho suplementar da FCT por tipologia e género em 2019

Observando agora a Figura 10 que retrata a distribuição do trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira podemos aferir que o número de horas realizado é superior no grupo de Técnico Superior, seguido pelo de Assistente Operacional, o de Assistente Técnico, os dos Informáticos e por fim os Doutorados DL 57/2016.

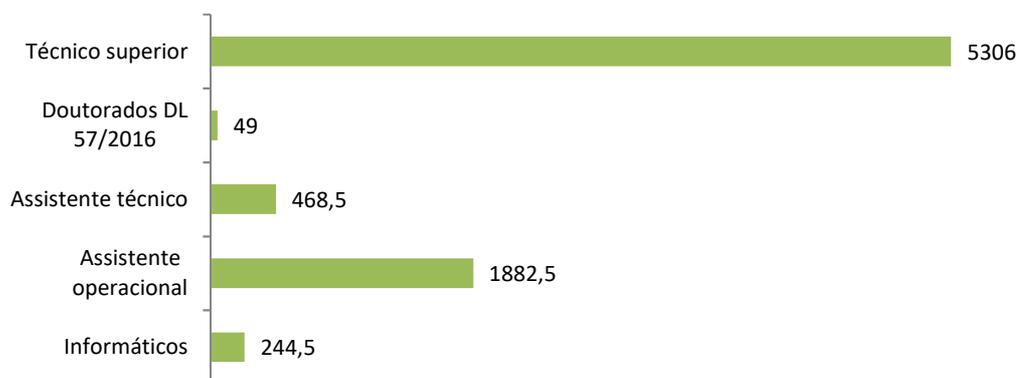


Figura 10 - Distribuição do total de trabalho suplementar da FCT por grupo/cargo/carreira em 2019

10. Ausências

Em 2019 registou-se um total de 4.179 dias de ausência dos trabalhadores o que representa um aumento em relação a 2018 (313 dias). Estes valores correspondem a um número médio mensal de 348,3 dias de ausência, a 13,84 dias de ausência por trabalhador e uma taxa de absentismo de 6%.

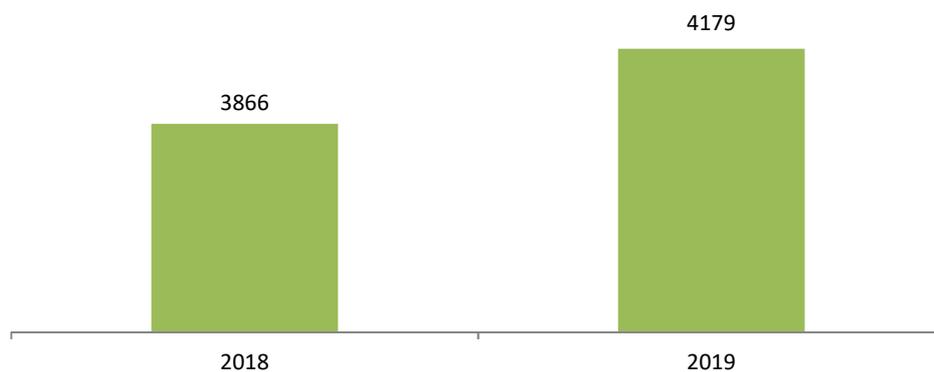


Figura 11 - Total de dias de ausência dos trabalhadores da FCT em 2018-2019

i) Absentismo por tipo

Analisando o absentismo por tipo de ausência concluímos que a doença e a proteção na parentalidade são responsáveis pela maioria das ausências registadas em 2019 (63%), logo seguidas por outras faltas (16%).

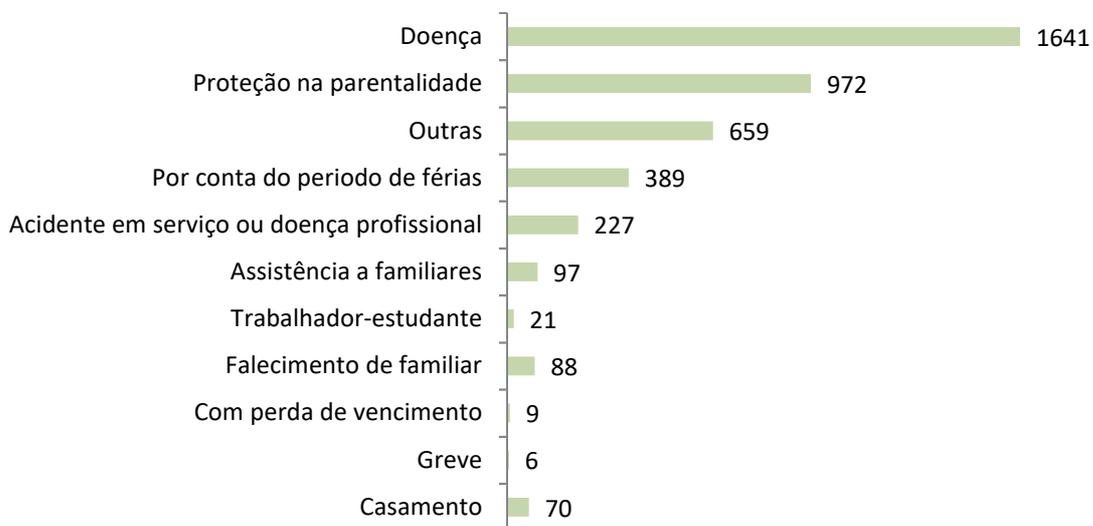


Figura 12 - Absentismo dos trabalhadores FCT por tipo em 2019

ii) *Absentismo por género*

Ao avaliarmos as ausências por género verificamos que o género feminino é responsável por 79% das ausências face a 21% do género masculino, tendo geralmente aumentado as ausências face a 2018, mas diminuído a proporção do género feminino.

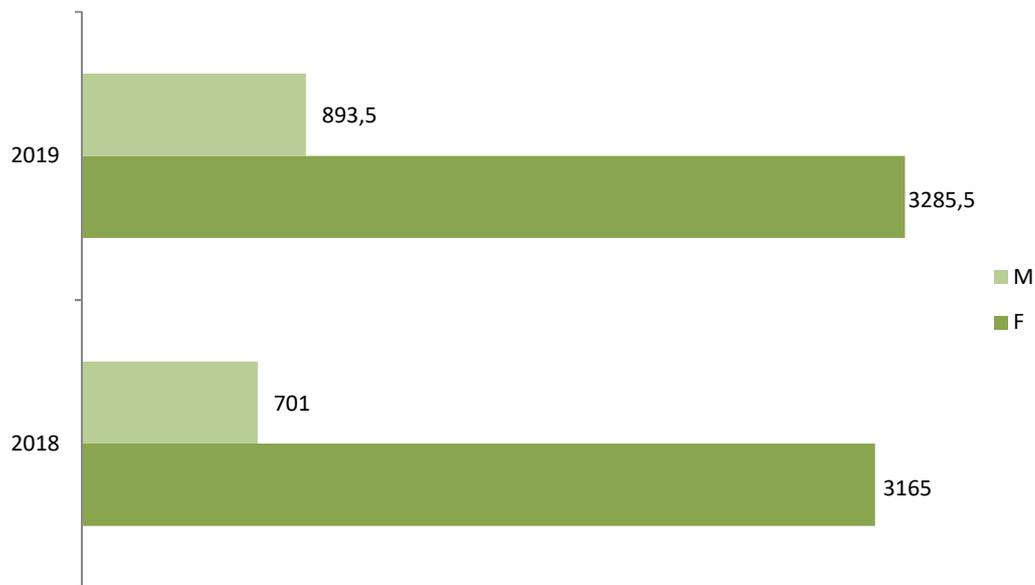


Figura 13 - Absentismo dos trabalhadores da FCT por género em 2018-2019

III. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Os encargos com pessoal abrangem todas as espécies de remunerações certas, de abonos ou compensações, de natureza transitória ou permanente, pagas aos trabalhadores do regime de emprego público e do regime de emprego privado, e compreendem também os encargos que a FCT, enquanto entidade empregadora, suporta com os regimes de proteção social e que aparece designado como Encargos da Entidade.

1. Estrutura remuneratória

Analisando a estrutura remuneratória dos efetivos observamos que 31% auferem remuneração entre 1.001 EUR e 1.500 EUR e que 56% se situa entre os 1.001 EUR e os 2.000 EUR. As remunerações mais baixas (501 EUR - 1.000 EUR) representam 9% do total dos efetivos enquanto as remunerações mais elevadas (superiores a 3.000 EUR) representam igualmente 12% do total dos efetivos.

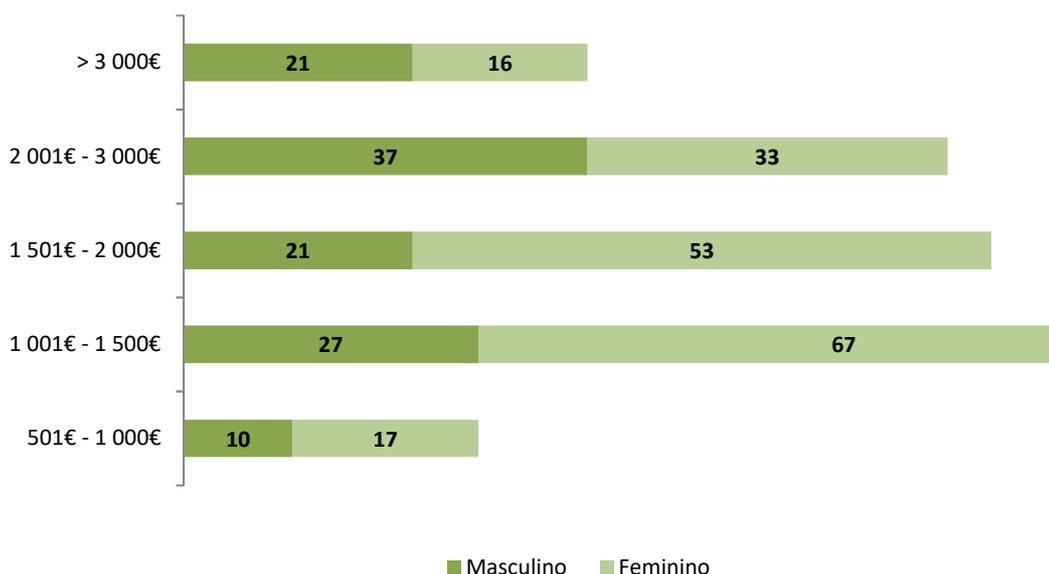


Figura 14 - Distribuição dos efetivos na FCT por intervalo de remuneração base e género em 2019

Se efetuarmos a análise da distribuição por género (Figura 14), verifica-se que o universo feminino prevalece nos intervalos até aos 2.000 EUR e que nos intervalos superiores a 2.000 EUR o universo masculino.

A análise das remunerações médias demonstra que a remuneração média do universo masculino se encontra acima da média de remuneração global dos efetivos e é superior à do universo feminino à semelhança do ano de 2018, contudo verifica-se um aumento global das remunerações médias que se justifica em grande parte pelas alterações do posicionamento remuneratório ocorridas em 2019.

Tabela 9 - Remuneração base média dos efetivos na FCT em 2019

Género	Média de Remuneração	Número de Trabalhadores
Feminino	1 742,12€	186
Masculino	2 133,45€	116
Total geral	1 892,43€	302

2. Leque salarial

O leque salarial em 2019 é de 3,81 sendo esse o valor que representa o número de vezes que a remuneração mais alta (3.191,82 EUR) compreende a remuneração mais baixa (837.60 EUR), tendo diminuído em relação a 2018 (4,26).

No cálculo destes dados foram expurgados os extremos (5%) para que o resultado não seja enviesado pela dispersão dos dados.

3. Encargos anuais com pessoal

Em 2019 os encargos com pessoal cifraram-se nos 9.809.002,18 EUR, apresentando um aumento de 20% face ao valor apurado no ano de 2018. Este aumento decorre do acréscimo em todos os tipos de encargos, resultante do acréscimo de trabalhadores ocorrido no final de 2018 consequente da integração de trabalhadores no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários e do suplemento pago a estes trabalhadores que se encontravam abrangidos pelo artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 123/2019, de 28 de agosto, bem como, do início de funções dos trabalhadores contratados ao abrigo do DL 57/2016 e do descongelamento das valorizações remuneratórias de 2018 e 2019.



Figura 15 - Evolução dos encargos totais com pessoal da FCT em 2018-2019

i) *Tipo de encargos*

Analisando o tipo de encargos com pessoal podemos observar na Tabela 10 a sua distribuição por tipologia.

Tabela 10 - Encargos totais com pessoal da FCT por tipo em 2018-2019

(Em EUR)				
Total de encargos	Valor 2018 (em €)	Valor 2019 (em €)	Variação Real (2018 vs 2019)	Variação Real % (2018 vs 2019)
Remuneração base	6 076 926,30€	7 256 631,93€	1 179 705,63€	19%
Suplementos remuneratórios	175 496,02€	360 026,08€	184 530,06€	105%
Prémios de desempenho	0,00€	0,00€	0,00€	0%
Prestações sociais	352 308,26€	370 276,18€	17 967,92€	5%
Benefícios sociais	28 727,82€	33 521,28€	4 793,46€	17%
Encargos da entidade	1 552 559,90€	1 788 546,71€	235 986,81€	15%
Total	8 186 018,30€	9 809 002,18€	1 622 983,88€	20%
N.º de trabalhadores	287	302	15	5%

A remuneração base absorve a maioria dos encargos com pessoal (74,0%) logo seguido pelos encargos da entidade empregadora (18,2%). Face a 2018 estes encargos tiveram uma variação de 19% e de 15% respetivamente. O aumento dos encargos com os suplementos remuneratórios resulta do acréscimo das despesas de representação decorrente do descongelamento das remunerações e suplementos do gestor público e do pagamento do suplemento previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 123/2019, de 28 de agosto, pago aos trabalhadores regularizados no âmbito do PREVPAP que reúnem as condições previstas no diploma.

ii) *Suplementos remuneratórios*

Em 2019 os encargos com os suplementos remuneratórios totalizaram 360.026,08 EUR.

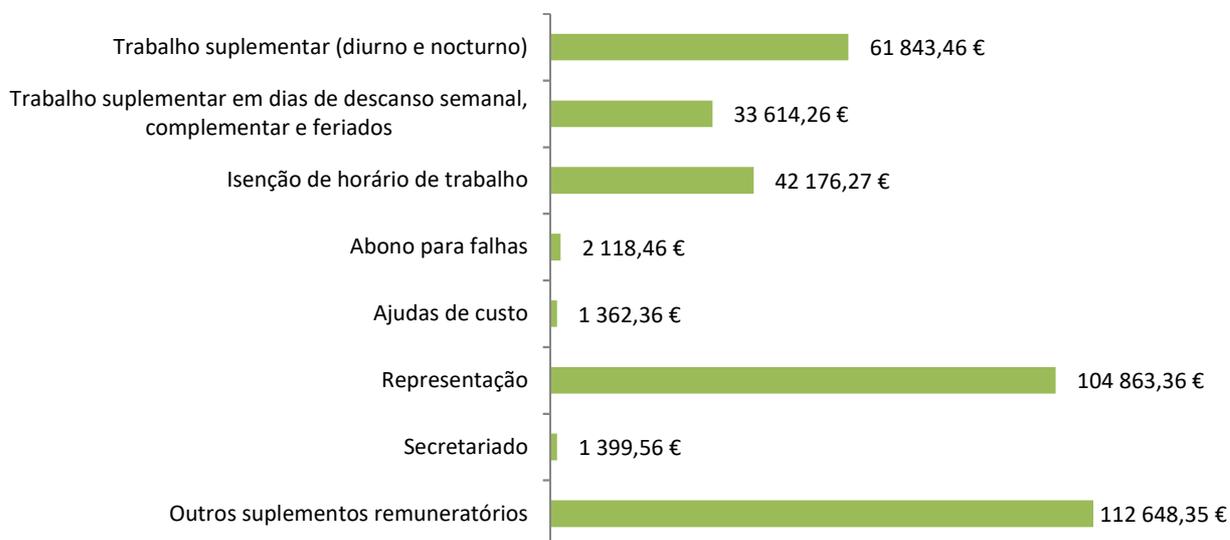


Figura 16 - Distribuição dos suplementos remuneratórios da FCT por tipo em 2019

Da análise da Figura 16 constata-se que os encargos com outros suplementos remuneratórios representam em 2019 o maior encargo dos suplementos remuneratórios (31%), seguido pelas despesas de representação (29%), pelo trabalho suplementar (17%) e o trabalho suplementar em dias de descanso semanal, complementar e feriados (9%) que em conjunto totalizam cerca de 26%, seguido pela isenção de horário (12%). Os restantes suplementos remuneratórios apresentam valores pouco significativos (1%).

iii) *Prestações sociais*

Analisando agora os encargos com as prestações sociais por tipo, verificamos que o tipo de prestação social que assume maior peso é o subsídio de refeição que representa 88% destes encargos.

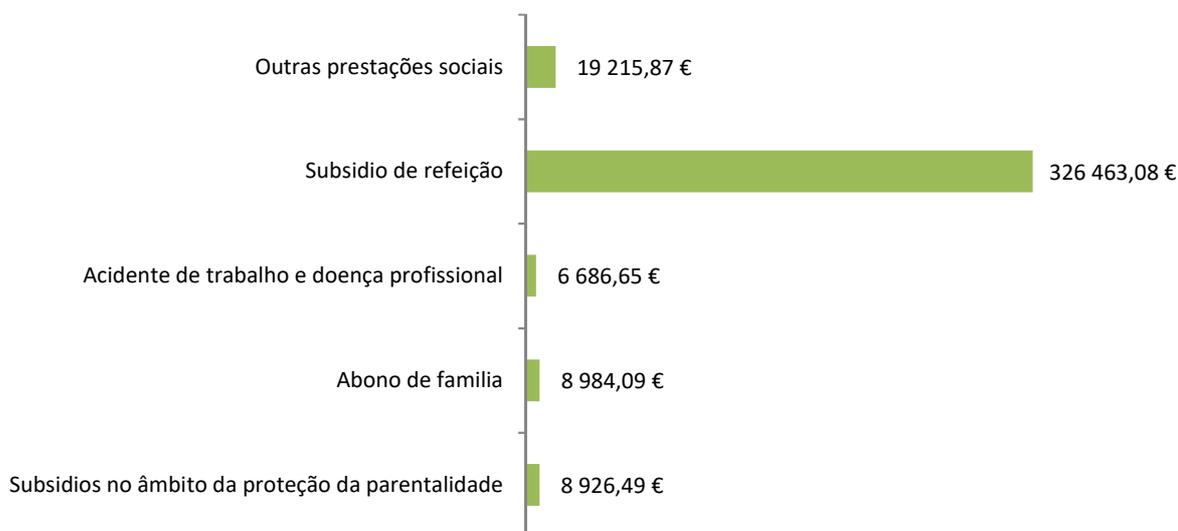


Figura 17 – Encargos com prestações sociais da FCT por tipo em 2019

IV.SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2019 registaram-se três acidentes de trabalho dos quais um acidente *in itinere*, tendo-se traduzido em 226 dias de trabalho perdidos.

Tabela 11 - Acidentes de trabalho e dias perdidos dos trabalhadores da FCT em 2019

	2019
N.º total de Acidentes de trabalho	3
N.º de Acidentes de Trabalho com baixa	2
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no próprio ano	226
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	0
Total de dias de trabalho perdidos por Acidente de Trabalho	226

No âmbito da medicina no trabalho foram abrangidos por exames de medicina no trabalho 100 trabalhadores o que representa uma taxa de cobertura de 33% e um custo de 2.750 EUR.

Tabela 12 - Dados de medicina no trabalho dos trabalhadores da FCT em 2019

Indicadores	2019
N.º de exames de medicina no trabalho	100
N.º de trabalhadores	302
Taxa de cobertura	33%

No período em análise foram realizadas 10 ações de formação e sensibilização em matérias de segurança e saúde no trabalho, tendo sido abrangidos 214 trabalhadores num custo total de 3.272,16 EUR.

V. FORMAÇÃO

A formação profissional representa um fator relevante na qualificação e motivação dos recursos humanos, contribuindo dessa forma para a melhoria da eficiência e eficácia dos organismos.

1. Participação em ações de formação por tipo e duração

Analisando a Figura 18 verificamos que foram proporcionadas, aos trabalhadores da FCT, 372 participações em ações de formação existindo uma predominância nas ações de formação interna e com duração inferior a 30 horas.

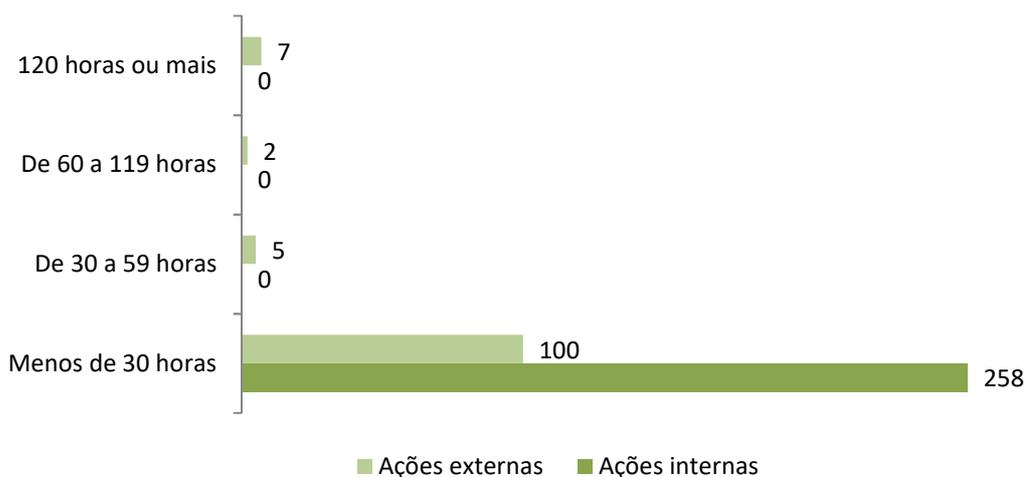


Figura 18 - Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2019

2. Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira

Em 2019, foram abrangidos por formação profissional 209 trabalhadores o que representa uma taxa de formação profissional de 69%.

O grupo/cargo/carreira que apresenta uma abrangência mais elevada é o dos Técnicos Superiores (78%) logo seguido pelo dos Dirigentes (74%). O grupo/cargo/carreira dos Assistentes Operacionais continua a ser o que apresenta valores de incidência mais baixos tendo em 2019 sido nulo.

Tabela 13 - Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira da FCT em 2019

Cargo/carreira	N.º de Trabalhadores	N.º de participações em ações de formação	N.º de trabalhadores que frequentaram ações de formação	N.º de horas de Formação frequentadas	Média Horas/ Trabalhadores (N.º de horas)	(%) de Trabalhadores abrangidos
Dirigente	19	24	14	881,24	63	74%
Técnico Superior	209	285	163	5644,17	35	78%
Doutorados DL 57/2016	18	17	10	365,30	37	56%
Assistente Técnico	43	40	19	507,36	27	44%
Assistente Operacional	8	0	0	0,00	0	0%
Informática	5	6	3	97,24	32	60%
Total	302	372	209	7496,18	36	69%

3. Encargos financeiros da formação profissional

Os encargos com a formação profissional em 2019 apresentam um aumento face a 2018 que advém do aumento das ações de formação realizadas com maior incidência nas ações de formação internas.

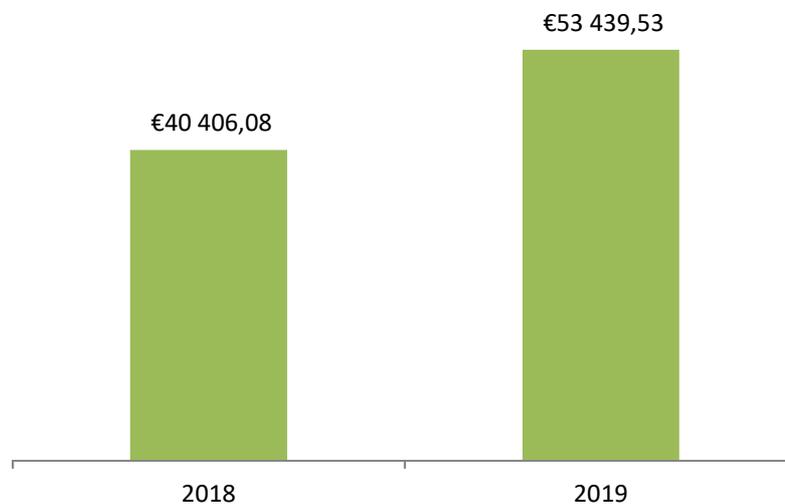


Figura 19 - Encargos com formação profissional na FCT, I.P ano 2018-2019

A taxa de investimento em formação profissional, que representa o peso das despesas com formação face ao total dos encargos com pessoal, apresenta em 2019 um valor de 0,54% registando um aumento de 0,05% face a 2018 (0,49%).

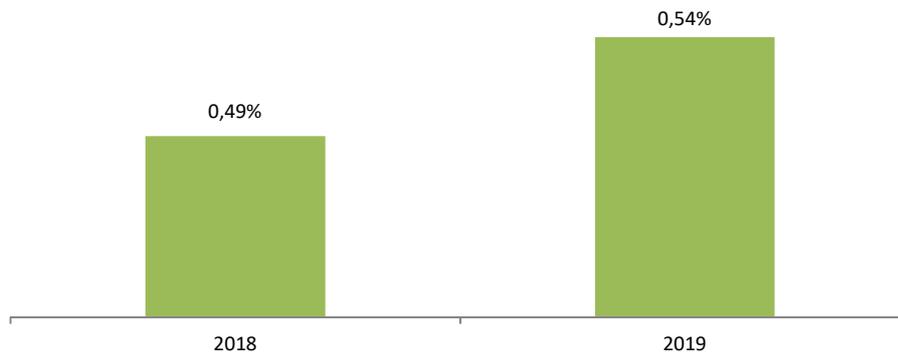


Figura 20 - Taxa de investimento em formação profissional da FCT entre 2018-2019

VI.RELAÇÕES PROFISSIONAIS

1. Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados reduziu em 2019 correspondendo a 5 trabalhadores sindicalizados e mantendo uma taxa de sindicalização de 2%.

VII. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., contabilizava, a 31 de dezembro de 2019, 302 trabalhadores ao serviço, o que corresponde a uma taxa de redimensionamento de 5%, face a 2018, resultante da finalização do processo de integração de trabalhadores ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários e dos trabalhadores recrutados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016 (DL 57/2016).

As entradas ocorreram na sua generalidade por procedimento concursal (26), por outras situações (20) e por processos de mobilidade interna e as saídas por mobilidade interna para outros órgãos ou serviços (13), por outras situações (10), por mobilidade interna para outros organismos (9) e por denúncia de contrato de trabalho (9).

A estrutura da FCT é caracterizada por ser maioritariamente do género feminino (62%) e ter como grupo profissional dominante, Técnicos Superiores, representando cerca de 69,12% do total dos trabalhadores, apresentando um nível habilitacional onde a licenciatura é predominante (50%) e o índice de formação superior de 81%.

A estrutura etária encontra-se concentrada na faixa entre os 35 e os 49 anos (65%), apresentando o trabalhador mais novo a idade de 23 anos e o mais velho de 70 anos, e uma média de idades de 46 anos. A taxa de envelhecimento é de 14,24% (efetivos com 55 ou mais anos).

O índice de enquadramento é de 6,92%, num rácio de 1 dirigente por 16 trabalhadores. O índice de rotatividade é de 17,22% e a taxa de reposição de 1,36 entradas por cada saída.

A taxa de absentismo da FCT, em 2019, é de 6% um valor superior ao de 2018. A doença continua a ser a principal razão porque os trabalhadores faltaram ao trabalho em 2019 logo seguida pelas ausências por proteção na parentalidade. O grupo profissional que apresenta maior número de ausências é o grupo dos Técnicos Superiores sendo a taxa de absentismo feminina superior à masculina.

A remuneração base representa o maior encargo das despesas com pessoal da FCT (74,0%). Os encargos tiveram face a 2018 um acréscimo real de 20%, resultante do encargo anual com os trabalhadores integrados no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários e do suplemento previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 123/2019, de 28 de agosto, pago aos trabalhadores integrados enquadrados nas condições previstas no diploma, do recrutamento dos trabalhadores ao abrigo do DL 57/2016 e das alterações remuneratórias efetuadas em 2019.

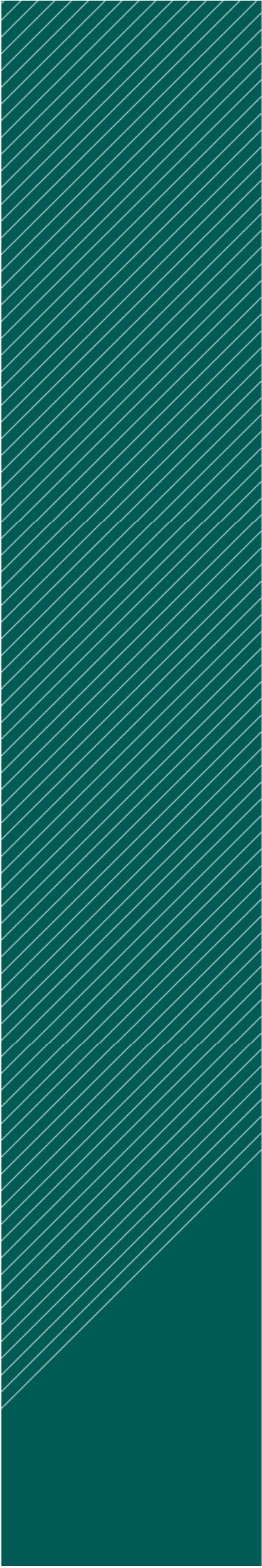
No período em análise registaram-se três acidentes de trabalho, num total de 226 dias de ausência.

No âmbito da formação profissional registou-se um aumento das participações em formação (de 299 participações para 372 participações), e um aumento do número de horas de formação ministrada (7496,18h), bem como, do número de trabalhadores abrangidos (em 2019, 209 trabalhadores face a 176 em 2018).

VIII. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL

Indicador	Cálculo	2018	2019
Total de efetivos	Soma dos efetivos a 31 de dezembro	287	302
Idade média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	45	46
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais velho}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2,88	3,04
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	15,33%	14,24%
Índice de enquadramento de dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	6,62	6,29
Rácio de efetivos por dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos}}{\text{Total de dirigentes}}$	15	16
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	62%	62%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Total dirigentes+técnicos superiores+doutorados DL}}{57/2016+\text{informáticos}} \times 100$ Total de efetivos	80,84%	83,11%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de efetivos com licenciatura, mestrado e doutoramento} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	79%	81%
Taxa de reposição	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de saídas}}$	2,92%	1,36%
Índice de rotatividade	$\frac{(\text{N.º de admissões} + \text{nº de saídas})/2}{\text{Total efetivos a 31 dezembro}}$	16,38	17,22
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias de ausência (sem férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho}^*}$	5%	6%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	4,26	3,81
Remuneração base média mensal	$\frac{\text{Total de encargos com remuneração base mensal}}{\text{Total de efetivos}}$	1.732,69€	1.892,43€
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Total de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	61%	69%
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Total de encargos com formação} \times 100}{\text{Total de encargos com pessoal}}$	0,49%	0,54%

* dias úteis ano x total de efetivos



FUNDAÇÃO PARA A CIÊNCIA E A TECNOLOGIA

AV. D CARLOS I, 126, 1249-074 LISBOA, PORTUGAL
T. [+351] 213 924 300

WWW.FCT.PT