



Balanço Social

2023

Balanço Social 2023

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/sobre/documentos-de-gestao/>

ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
ÍNDICE DE TABELAS	5
INTRODUÇÃO	6
I. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	7
1. TRABALHADORAS/ES SEGUNDO A MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	7
2. TRABALHADORES/AS POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	9
3. TRABALHADORAS/ES SEGUNDO O GÊNERO	9
4. TRABALHADORES/AS POR ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO	11
5. TRABALHADORAS/ES POR ANTIGUIDADE E GÊNERO	12
6. TRABALHADORES/AS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÊNERO	13
7. TRABALHADORAS/ES COM DEFICIÊNCIA	14
II. MOVIMENTOS DOS/AS TRABALHADORES/AS	15
1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES	15
2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	15
3. ÍNDICE DE ROTATIVIDADE	16
4. TAXA DE REPOSIÇÃO	17
5. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS	17
6. MUDANÇA DE SITUAÇÃO DE TRABALHADORES/AS	17
III. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	18
1. REGIMES DE HORÁRIO	18
2. TRABALHO SUPLEMENTAR	18
3. AUSÊNCIAS	20
IV. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	23
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	23
2. LEQUE SALARIAL	24
3. ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	24
V. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	27
VI. FORMAÇÃO	29
1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR TIPO E DURAÇÃO	29
2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	29
3. ENCARGOS FINANCEIROS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	30
VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	32
VIII. DISCIPLINA	32
IX. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – FCT. Total de efetivos entre 2019-2023	7
Gráfico 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira em 2023	9
Gráfico 3 – FCT. Distribuição dos efetivos, por género, em 2023	10
Gráfico 4 - FCT. Distribuição dos efetivos por escalão etário e género, em 2023	11
Gráfico 5 - FCT. Pirâmide Etária da FCT por escalão etário e género, em 2023	11
Gráfico 6 – FCT. Distribuição dos efetivos com 55 anos ou mais por grupo/cargo/carreira, em 2023	12
Gráfico 7 – FCT. Distribuição dos efetivos por antiguidade e género, em 2023	13
Gráfico 8 – FCT. Distribuição do nº de efetivos por nível de escolaridade em 2023	13
Gráfico 9 – FCT. Horários de trabalho praticados em 2023.....	18
Gráfico 10 – FCT. Distribuição do trabalho suplementar por tipologia e género, em 2023	19
Gráfico 11– FCT. Distribuição em % do total de trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2023	19
Gráfico 12 – FCT. Distribuição em horas do total de trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2023	20
Gráfico 13 – FCT. Total de dias de ausência dos trabalhadores/as da FCT em 2022-2023.....	20
Gráfico 14 – FCT. Absentismo dos trabalhadores/as por tipo em 2023	21
Gráfico 15 - FCT. Absentismo dos/as trabalhadores/as por género em 2022-2023	22
Gráfico 16 – FCT. Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género em 2023 ..	23
Gráfico 17 – FCT. Evolução dos encargos totais com efetivos em 2022 e 2023	25
Gráfico 18 – FCT. Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo em 2023	26
Gráfico 19 – FCT. Encargos com prestações sociais por tipo em 2023	26
Gráfico 20 – FCT. Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2023	29
Gráfico 21 – FCT. Encargos com formação profissional nos anos 2022 e 2023.....	30
Gráfico 22– FCT. Taxa de investimento em formação profissional entre 2022-2023.....	31

Índice de Tabelas

Tabela 1 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2023.....	7
Tabela 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por unidade orgânica/serviço em 2023.....	8
Tabela 3 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira segundo o género	10
Tabela 4 – FCT. Distribuição do nº de efetivos por nível de escolaridade e género, em 2023	14
Tabela 5 – FCT. Trabalhadores/as com deficiência na FCT, em 2023	14
Tabela 6 – FCT. Entradas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2023	15
Tabela 7 – FCT. Nº de Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal, em 2023	15
Tabela 8 – FCT. Saídas da FCT por grupo/cargo/carreira, em 2023	16
Tabela 9 – FCT. Saídas da FCT de acordo com o enquadramento legal em 2023	16
Tabela 10 - FCT. Postos de trabalho previstos e não ocupados, por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	17
Tabela 11 – FCT. Mudanças de situação de trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo, em 2023.....	17
Tabela 12 – FCT. Remuneração base média dos efetivos em 2023.....	24
Tabela 13 – FCT. Encargos totais com os efetivos, por tipo, em 2022 e 2023	25
Tabela 14 – FCT. Dados de medicina no trabalho dos trabalhadores/as em 2023.....	27
Tabela 15 – FCT. Índices de sinistralidade em 2023.....	27
Tabela 16 - FCT. Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.....	28
Tabela 17 - FCT. Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira em 2023.....	30

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 n.º 216/2015, de 21 de julho, define e consagra as competências dos Departamentos e a Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro, alterada pela Deliberação n.º 313/2020, de 3 de março, 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 trabalhadores/as ao seu serviço elaboram, no primeiro trimestre do ano, o Balanço Social (BS) 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 2023 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 afetos à FCT a 31 de dezembro de 2023.

I. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. Trabalhadoras/es segundo a modalidade de relação jurídica de emprego

Em 31 de dezembro de 2023, o mapa de pessoal da FCT contava com 300 postos de trabalho preenchidos, entre os quais 20 dirigentes vinculados por comissão de serviço, 183 efetivos com contrato de trabalho em funções públicas e os restantes 97 com contrato individual de trabalho no âmbito do Código do Trabalho.

Tabela 1 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2023

Relação Jurídica	Dirigente	Técnico Superior	Doutorados DL 57/2016	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Comissão de Serviço	20	0	0	0	0	0	20
Contrato de Trabalho em Funções Públicas	0	136	17	19	6	5	183
Contrato Individual de Trabalho	0	83	0	14	0	0	97
Total	20	219	17	33	6	5	300

Comparativamente a 2022 regista-se um decréscimo de efetivos, o que contraria a tendência de crescimento e estabilidade dos últimos anos.

A representação gráfica que se segue regista a evolução dos efetivos da FCT nos últimos 5 anos.

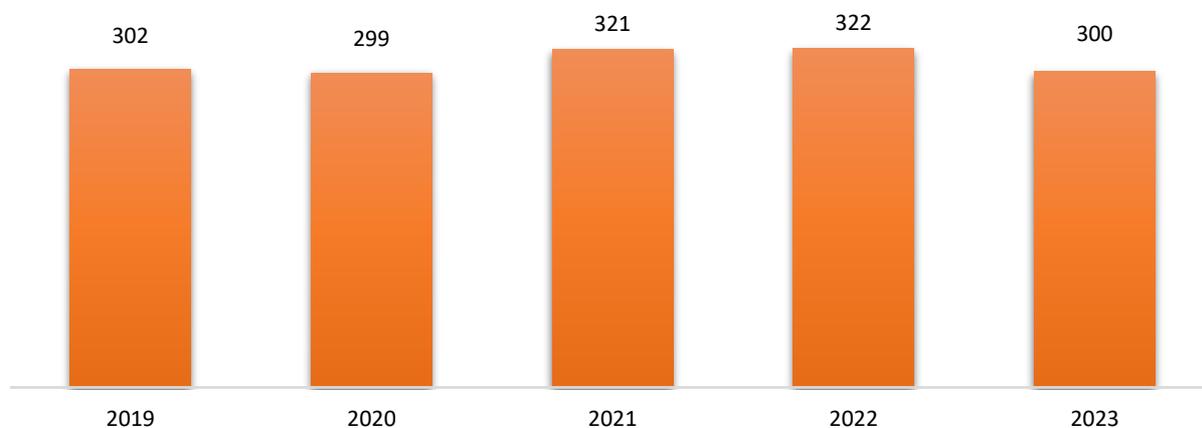


Gráfico 1 – FCT. Total de efetivos entre 2019-2023

Na análise à evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos, verificam-se variações que resultam numa redução de dois trabalhadores/as entre 2019 e 2023. Entre 2021 e 2022 assistiu-se a um aumento significativo de efetivos, no entanto, em 2023, registou-se uma mudança neste cenário de crescimento que se traduziu na perda de 22 trabalhadores e trabalhadoras, o que deixa a FCT com um quadro de recursos humanos no limite das necessidades dos seus serviços.

Tabela 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por unidade orgânica/serviço em 2023

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			5	3		2		10	3%
Divisão de Apoio ao Conselho Diretivo		1	10		2			13	4%
Divisão de Estudos e Planeamento		1	3	1				5	2%
Departamento de Programas e Projetos		1	3					4	1%
Divisão de Coordenação Operacional de Concursos de Projetos		1	5	1	1			8	3%
Divisão de Acompanhamento e Controlo de Projetos		1	17				1	19	6%
Departamento de Apoio às Instituições		1	1	5				7	2%
Divisão Operacional de Apoio às Instituições		1	17		2			20	7%
Divisão de Emprego Científico		1	10				1	12	4%
Departamento de Formação Avançada		1	13	1	2	1	1	19	6%
Divisão de Apoio a Bolsas		1	12		4			17	6%
Departamento das Relações Internacionais		1	9	2	2			14	5%
Divisão de Cooperação Internacional		1	11	4			1	17	6%
Departamento de Gestão e Administração		1	4		2	1		8	3%
Divisão de Gestão de Recursos Humanos		1	3		2	2		8	3%
Divisão de Gestão Financeira		1	5		1			7	2%
Computação Científica Nacional			91		15		1	107	36%
Divisão de Sistema de Informação		1						1	0%
Total	4	16	219	17	33	6	5	300	100%

É na Unidade da Computação Científica Nacional, onde se encontram afetos os/as trabalhadores/as com vínculo de regime privado e onde se apresentam o maior número de trabalhadores/as (36%), seguida pela Divisão Operacional de Apoio às Instituições (7%) do Departamento de Apoio às Instituições. Nestas trabalham 107 e 20 trabalhadores/as, respetivamente, correspondendo, em conjunto, a 42% do total dos efetivos.

2. Trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira

Efetuada a análise da distribuição do número de trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira (Gráfico 2), o grupo que conta com maior número de efetivos é o dos Técnicos Superiores, representando 73% do total dos trabalhadores/as, seguido pelo grupo dos Assistentes Técnicos (11%), dos Dirigentes (6,67%), dos Doutorados DL 57/2016 (5,67%), dos Assistentes Operacionais (2%) e dos Informáticos (1,67%).

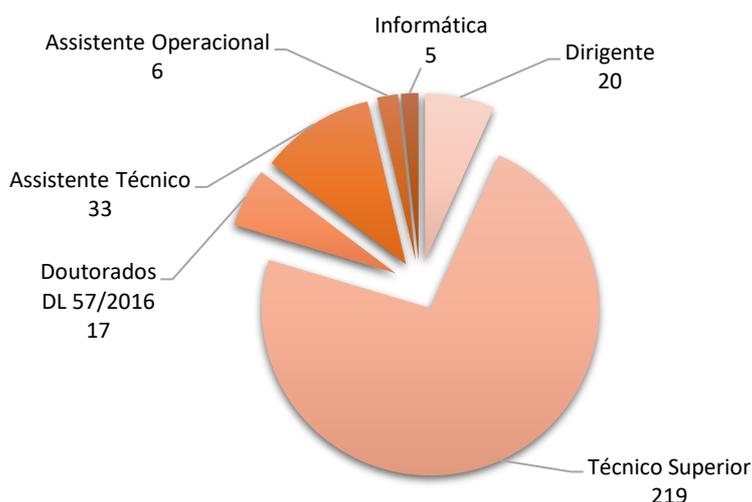


Gráfico 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira em 2023

O índice de tecnicidade é de 73 % no sentido restrito (apenas técnicos superiores) e de 87% no sentido lato (inclui os grupos profissionais de Informática, os Doutorados DL 57/2016 e Dirigentes).

Em 2023, o índice de enquadramento que determina o número de dirigentes por trabalhador foi, em 2023 de 6,67%, num rácio de 1 dirigente por 15 trabalhadores/as.

3. Trabalhadoras/es segundo o género

Do total dos/as trabalhadores/as da FCT, 59% são do género feminino e 41% do género masculino (Gráfico 3), mantendo-se os valores percentuais face aos valores de 2022.

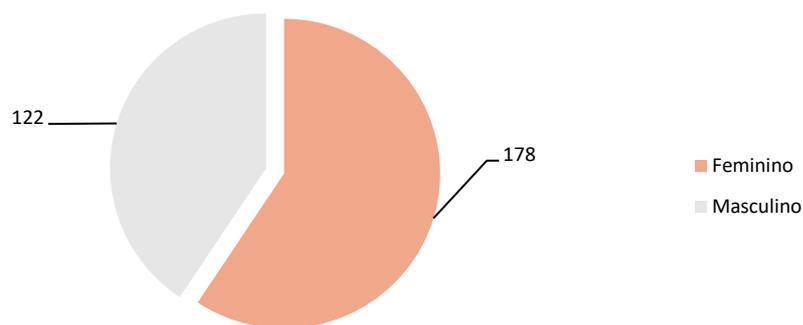


Gráfico 3 – FCT. Distribuição dos efetivos, por género, em 2023

Analisada a distribuição dos trabalhadores/as por género e grupo/cargo/carreira (Tabela 3), verifica-se que o grupo dos Assistentes Operacionais é maioritariamente constituído por homens (83%), sendo este a exceção.

Nos restantes grupos profissionais as mulheres constituem a maioria do efetivo: Informática (80%), logo seguido pelos Doutorados DL 57/2016 (71%), Assistentes Técnicos (64%), Dirigentes (65%) e, por fim, os Técnicos Superiores (58%).

Tabela 3 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira segundo o género

Género	Dirigentes	Técnicos Superiores	Doutorados DL 57/2016	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Informática	Total Geral
Feminino	13	127	12	21	1	4	178
Masculino	7	92	5	12	5	1	122
Total	20	219	17	33	6	5	300

4. Trabalhadores/as por escalão etário e género

A estrutura etária da FCT demonstra que 63% dos efetivos se concentram entre os escalões etários dos 40 aos 54 anos, apresentando depois um decréscimo nos restantes escalões etários.

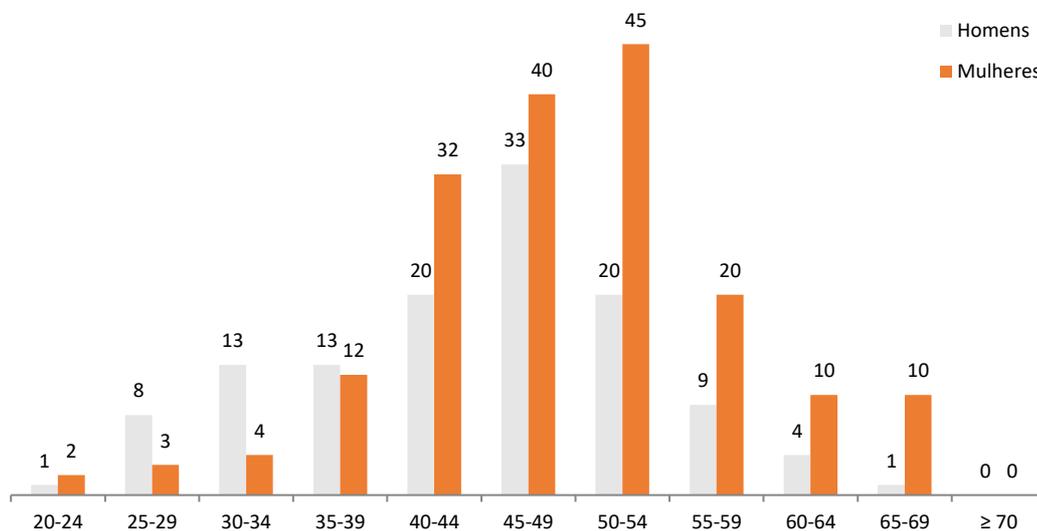


Gráfico 4 - FCT. Distribuição dos efetivos por escalão etário e género, em 2023

Apresenta-se no gráfico 5 a pirâmide etária da FCT a 31 de dezembro de 2023.

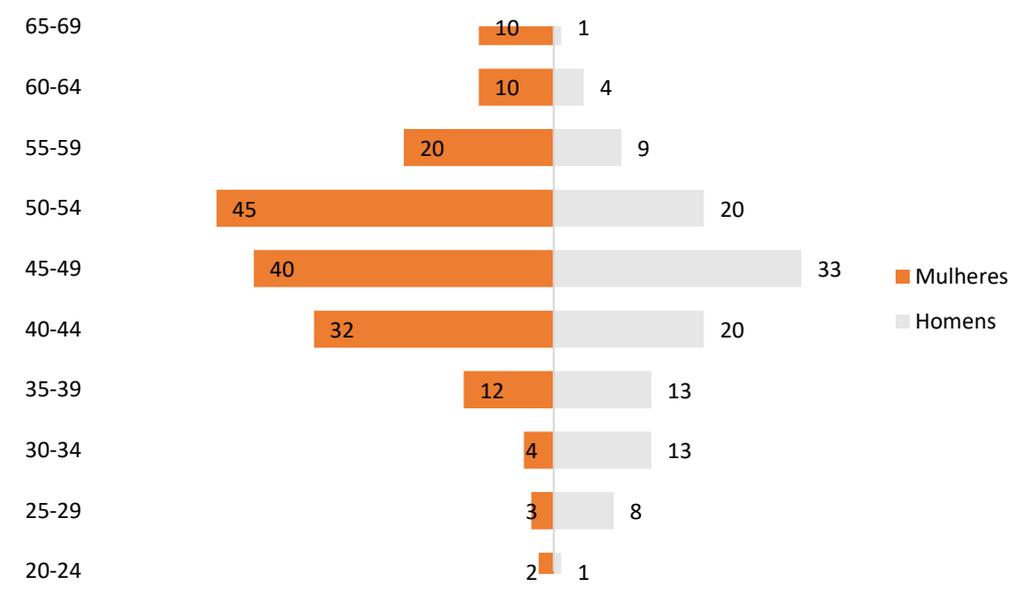


Gráfico 5 - FCT. Pirâmide Etária da FCT por escalão etário e género, em 2023

Verifica-se que é no escalão etário dos 45 - 49 anos onde se regista o maior número de efetivos homens (27%) e no escalão etário dos 50-54 anos onde se registam mais mulheres (25%).

A taxa de feminização (59%) fica evidenciada na distribuição dos efetivos pelos diversos escalões etários, conforme demonstram os gráficos 4 e 5, sendo este o género predominante na maioria dos escalões etários, à exceção dos níveis mais jovens, até aos 39 anos, onde o género masculino é mais representativo (35 dos 122 homens que trabalham na FCT tem até 39 anos).

O leque etário em 2023 é de 3,14 (superior ao de 2022) e tem uma amplitude de 47 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (22 anos) e o mais velho (69 anos). A média de idade dos trabalhadores/as da FCT é de 47 anos, ligeiramente superior à média de 2022 que era de 46 anos.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os efetivos com 55 anos ou mais, é de 17,67%, revelando um aumento expressivo em relação à taxa registada em 2022 (14,91%), naturalmente explicado pela passagem dos anos.

Na Figura 5, podemos analisar a distribuição dos efetivos com 55 anos ou mais, por grupo/cargo/carreira, o que corresponde a (17,67%) dos trabalhadores/as da FCT.



Gráfico 6 – FCT. Distribuição dos efetivos com 55 anos ou mais por grupo/cargo/carreira, em 2023

5. Trabalhadoras/es por antiguidade e género

Em 2023, 28% dos trabalhadores e trabalhadoras da FCT tinham menos de 5 anos de antiguidade, resultado do ingresso de novos trabalhadores/as na sequência dos procedimentos concursais verificados nos últimos anos.

Segue a classe dos 10 -14 anos onde 27 % dos efetivos estão inseridos.

Com base nestas variáveis, constata-se que, em termos de antiguidade, mais de metade dos trabalhadores/as da FCT têm até 14 anos de experiência.

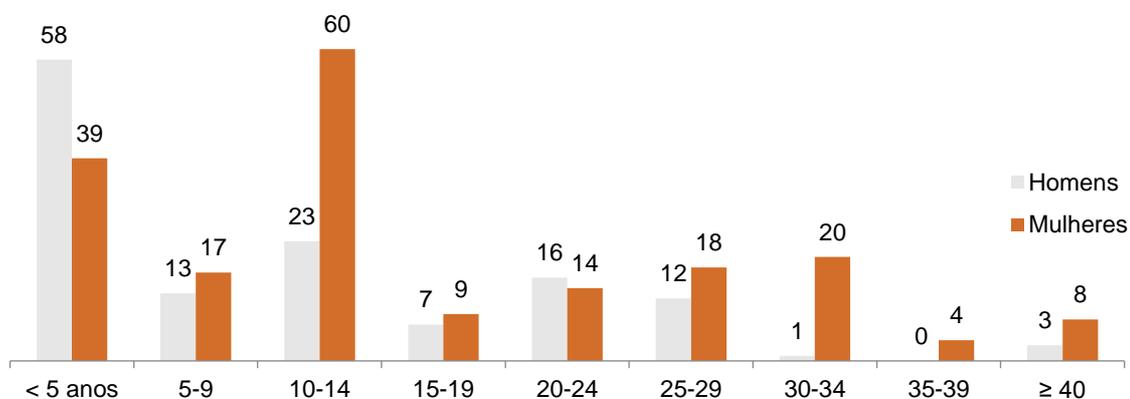


Gráfico 7 – FCT. Distribuição dos efetivos por antiguidade e género, em 2023

6. Trabalhadores/as por nível de escolaridade e género

O gráfico 8 representa a distribuição dos efetivos por nível de escolaridade, constatando-se que a Licenciatura (53%) é a habilitação detida pela maioria dos efetivos, seguida do Mestrado (18%) e Doutoramento (13%).

O índice de formação superior na FCT é de 85% (integram os detentores de Licenciatura, Bacharelato, Mestrado e Doutoramento).

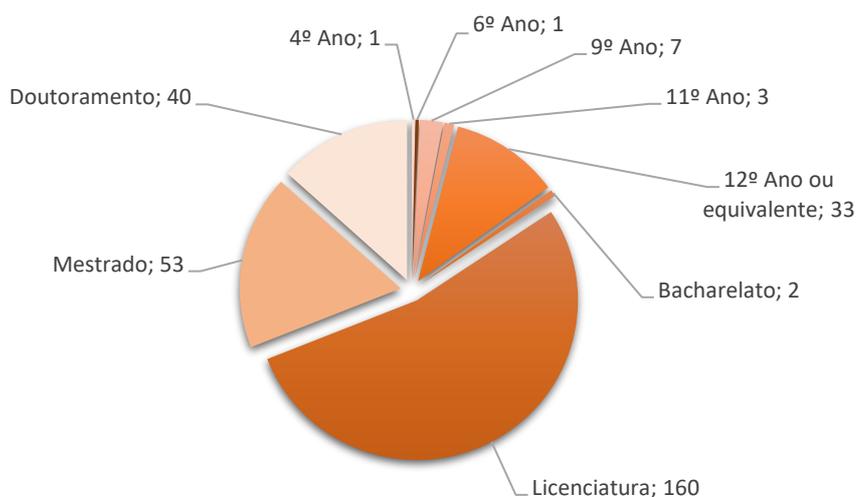


Gráfico 8 – FCT. Distribuição do nº de efetivos por nível de escolaridade em 2023

Da análise da Tabela 4 verifica-se a representatividade do género feminino em praticamente todos os níveis de escolaridade (exceção aos dois níveis mais baixos).

Tabela 4 – FCT. Distribuição do nº de efetivos por nível de escolaridade e género, em 2023

Habilitações	Homens	Mulheres	Total
4º Ano	1	0	1
6º Ano	1	0	1
9º Ano	2	5	7
11º Ano	1	2	3
12º Ano ou equivalente	14	19	33
Bacharelato	1	1	2
Licenciatura	68	92	160
Mestrado	21	32	53
Doutoramento	13	27	40
			300

7. Trabalhadoras/es com Deficiência

No ano de 2023, 15 pessoas do mapa de pessoal da FCT eram trabalhadoras/es com Deficiência, o que representa 5% do seu efetivo. Destes, 73% são do género feminino.

Tabela 5 – FCT. Trabalhadores/as com deficiência na FCT, em 2023

Escalão Etário	Homens	Mulheres	Total
35-39	0	1	1
40-44	1	0	1
45-49	1	5	6
50-54	1	5	6
55-59	1	0	1
	4	11	15

II. MOVIMENTOS DOS/AS TRABALHADORES/AS

1. Admissões e reinício de funções

Em 2023 registaram-se 34 admissões/ regressos, distribuídos por grupo/cargo/carreira conforme mencionados na Tabela 5.

Tabela 6 – FCT. Entradas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2023

Carreira/categoria	Número de entradas
Dirigente	9
Técnico Superior	22
Assistente Técnico	3
	34

O grupo/ cargo/ carreira onde ocorreram mais entradas foi nos Técnicos Superiores (64,7%), seguido pelos Dirigentes (26,5%).

Na Tabela 7 constam as entradas efetivadas, segundo o enquadramento legal de suporte, verificando-se que a maioria ocorreu no parâmetro “outras situações” (50%) e, em seguida, por comissão de serviço (26%).

Tabela 7 – FCT. Nº de Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal, em 2023

Origem	Número de entradas
Outras situações	17
Comissão de serviço	9
Mobilidade	6
Procedimento concursal	2
	34

2. Cessação de funções

No ano de 2023, a par das entradas, verificou-se a saída de 56 trabalhadores/as, distribuídos por grupo/ cargo/ carreira conforme mencionados na Tabela 8.

Tabela 8 – FCT. Saídas da FCT por grupo/cargo/carreira, em 2023

Carreira/categoria	Número de saídas
Técnico Superior	45
Dirigente	8
Assistente Técnico	3
	56

Tal como aconteceu nas entradas, o grupo/ cargo/ carreira onde se registou maior número de saídas foi no dos Técnicos Superiores (80,4%), seguido dos Dirigentes (14,3%).

De acordo com o enquadramento legal de suporte, verifica-se que o motivo pelo qual ocorreram mais saídas foi por mobilidade interna (26,8%), comissão de serviço e denúncia de contrato de trabalho com 21,4%, respetivamente, seguindo-se “outras situações”(16%).

Tabela 9 – FCT. Saídas da FCT de acordo com o enquadramento legal em 2023

Origem	Número de saídas
Mobilidade interna	15
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	12
Comissão de serviço	12
Outras situações	9
Reforma/Aposentação	2
Revogação (cessação por mútuo acordo)	2
Caducidade (termo)	2
Cedência	2
	56

3. Índice de rotatividade

O índice de rotatividade representa a oscilação do mapa de pessoal da FCT o qual demonstra que em 2023 a FCT substituiu 15 % dos seus trabalhadores/as, apresentando um acréscimo de 2,42 % em relação a 2022 (12,58%).

4. Taxa de reposição

A taxa de reposição considera no seu apuramento o número de admissões e o número de saídas. Na FCT este indicador apresenta um valor de 61%, o que significa que as entradas ocorridas não foram suficientes para compensar as saídas registadas no ano de 2023.

5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Atendendo ao mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023, em dezembro de 2023, encontravam-se por ocupar 26 postos de trabalho. A tabela infra retrata a dificuldade de recrutamento por cargo/carreira.

Tabela 10 - FCT. Postos de trabalho previstos e não ocupados, por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Carreira/categoria	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Técnico Superior	18	2	5	25
Assistente Técnico	1			1
TOTAL	19	2	5	26

6. Mudança de situação de trabalhadores/as

Todas as mudanças de situação de trabalhadores/as ocorridas em 2023, num total de 72, aparecem ilustradas na tabela 11.

Tabela 11 – FCT. Mudanças de situação de trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo, em 2023

Carreira/categoria	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	Alteração obrigatória do posicionamento por opção gestionária	Procedimento concursal	Consolidação da mobilidade na carreira	TOTAL
Técnico Superior		49	8	1	0	58
Assistente Técnico		7	2	0	0	9
Assistente Operacional			1			1
Informático	4					4
TOTAL	4	56	11	1	0	72

III. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

1. Regimes de horário

Tal como demonstra o gráfico 9, o horário de trabalho predominante na FCT é o Horário Flexível (79%), logo seguido da Isenção de Horário (13%) e Jornada Contínua (8%).

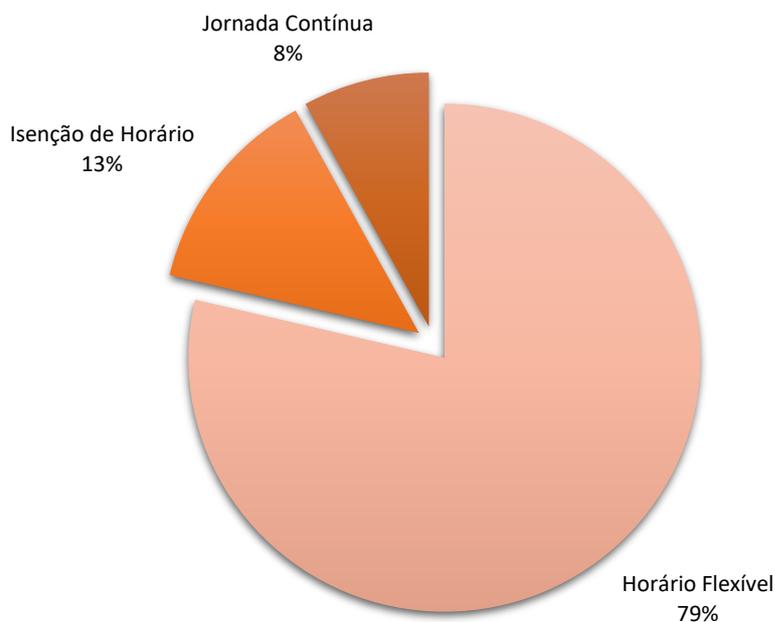


Gráfico 9 – FCT. Horários de trabalho praticados em 2023

i. Período normal de trabalho (PNT)

Praticamente a totalidade dos trabalhadores/as da FCT praticaram em 2023 o horário de tempo completo correspondente a 35 horas semanais ou 32,5 horas no caso da jornada contínua. Apenas dois trabalhadores praticavam um PNT inferior ao tempo completo (tempo parcial).

2. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2023 os trabalhadores/as da FCT realizaram 1.612,20 horas em dias de descanso semanal complementar, obrigatório e feriados e 5.296,00 horas em dias úteis num total de 7.262,50 horas de trabalho suplementar, valores ligeiramente superiores aos de 2022 (no total, tinham sido registados 6.970,00 horas de trabalho suplementar).

O trabalho em dias úteis é o que apresenta maior incidência, quer no género feminino (38%), quer no género masculino (35%), diminuindo face ao trabalho em dias de descanso semanal complementar e de forma expressiva, em descanso semanal obrigatório e feriados.

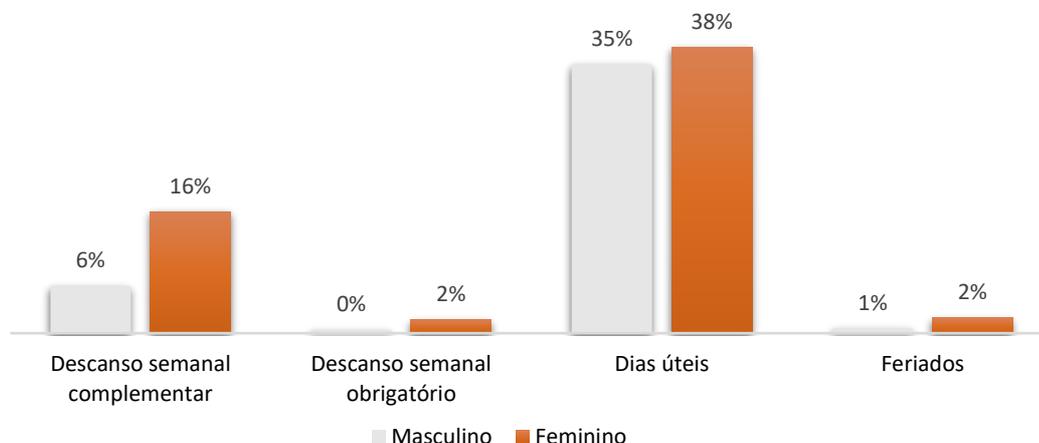


Gráfico 10 – FCT. Distribuição do trabalho suplementar por tipologia e género, em 2023

Os gráficos 11 e 12 retratam a distribuição do trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira. O número de horas realizado no grupo dos Técnicos Superiores é claramente superior (78%) aos restantes, justificado por ser o grupo com maior representação na FCT. Seguem-se o grupo dos Assistentes Técnicos (12%), Doutorados DL 57/2016 (6%) e dos Informáticos e Assistentes Operacionais, respetivamente (2%).

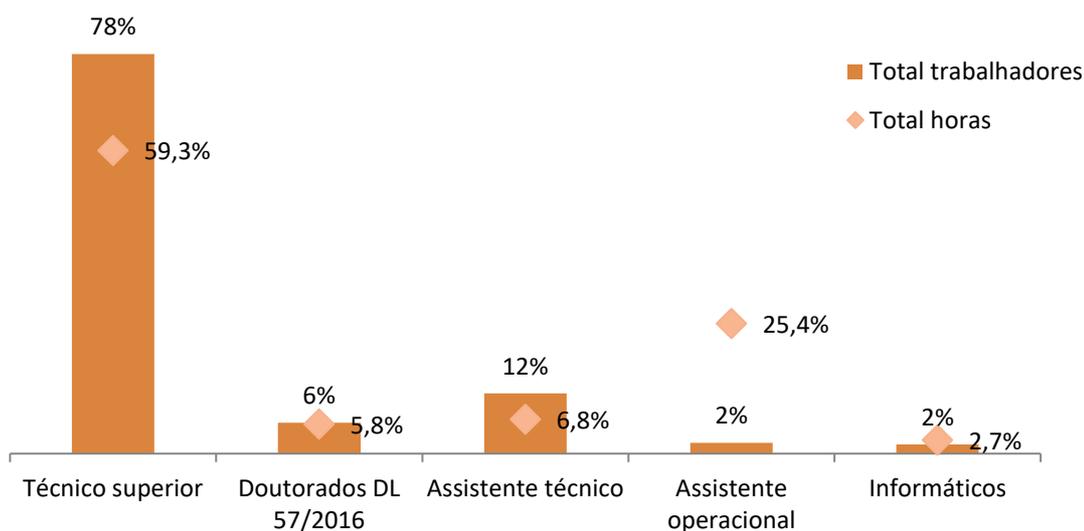


Gráfico 11 – FCT. Distribuição em % do total de trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2023

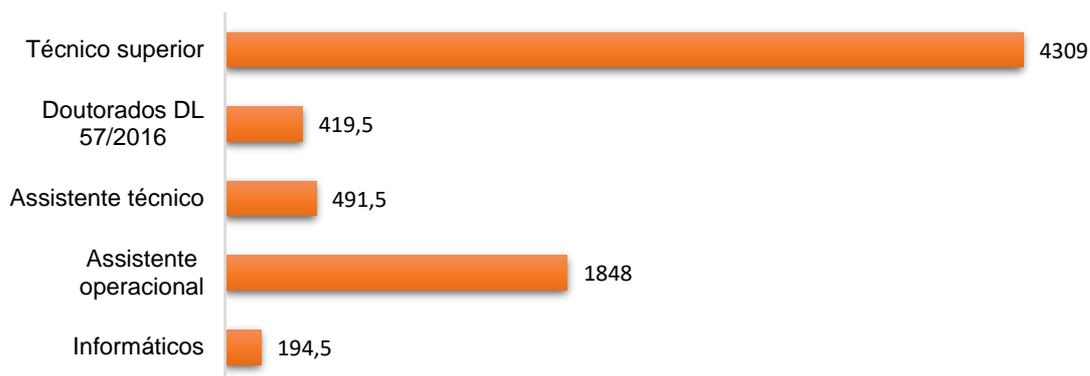


Gráfico 12 – FCT. Distribuição em horas do total de trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2023

3. Ausências

Em 2023, registaram-se 3.134 dias de ausência o que representa uma diminuição de 388,5 dias em relação a 2022. Estes valores correspondem a um número médio mensal de 261 dias de ausência, a 9 dias de ausência por mês e a uma taxa de absentismo de 4%, igual à registada em 2022 (4%).

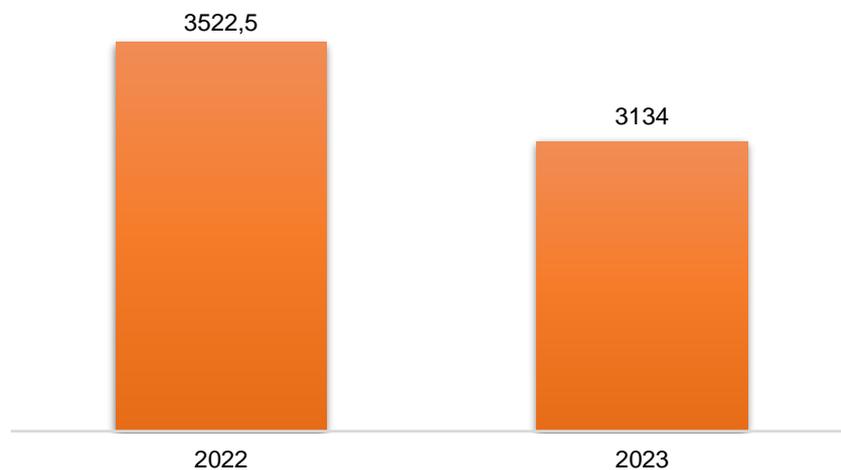


Gráfico 13 – FCT. Total de dias de ausência dos trabalhadores/as da FCT em 2022-2023

i. Absentismo por tipo

Analisando o absentismo por tipo de ausência, a par do registado em 2022, concluímos que 51% dos registos se deveu a motivo de doença, seguindo-se as ausências no âmbito da parentalidade (17%). As restantes causas têm expressão menos significativa.

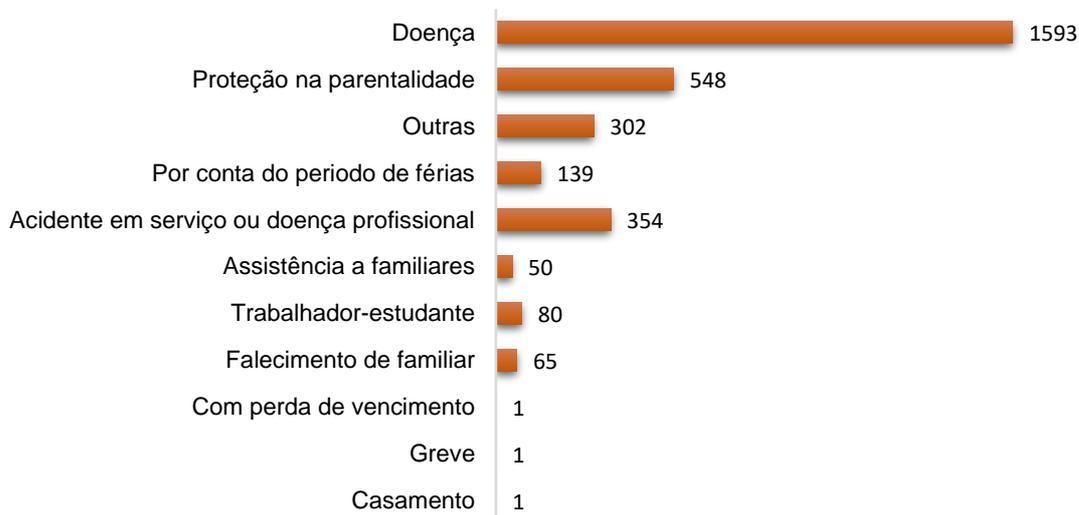


Gráfico 14 – FCT. Absentismo dos trabalhadores/as por tipo em 2023

ii. Absentismo por género

Da análise dos dados sobre o absentismo em função do género verifica-se que o feminino é responsável por 79% das ausências.

Muito embora se verifique uma diminuição das ausências no geral, comparativamente a 2022, a proporção do género masculino face a 2022 aumentou (passou de 18% em 2022 para 21% em 2023). Por seu lado, o género feminino regista uma ligeira diminuição (passou de 82% em 2022 para 79% em 2023).

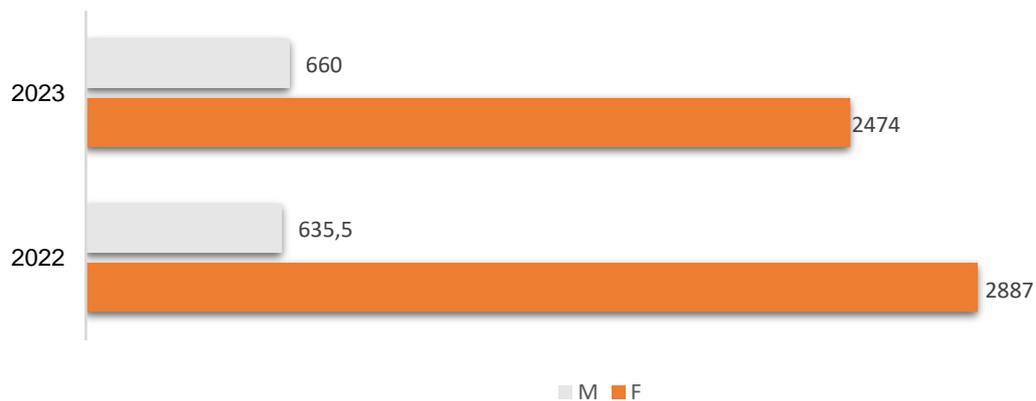


Gráfico 15 - FCT. Absentismo dos/as trabalhadores/as por género em 2022-2023

IV. 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 e trabalhadoras 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, designados de Encargos da Entidade.

1. Estrutura remuneratória

Analisando a estrutura remuneratória dos efetivos da FCT, observa-se que a maioria das remunerações mensais íliquidas auferidas, em 2023, se situavam entre os escalões remuneratórios 1.501 EUR a 3.000 EUR (66%). Estes escalões abrangem 199 efetivos, dos quais 123 são mulheres e 76 homens.

As remunerações mais baixas (501 EUR – 1.000 EUR) representaram 5% do total dos efetivos enquanto as mais elevadas (superiores a 3.000 EUR) representaram 13% do total dos efetivos. O gráfico seguinte reflete a distribuição remuneratória dos efetivos da FCT pelos vários escalões.

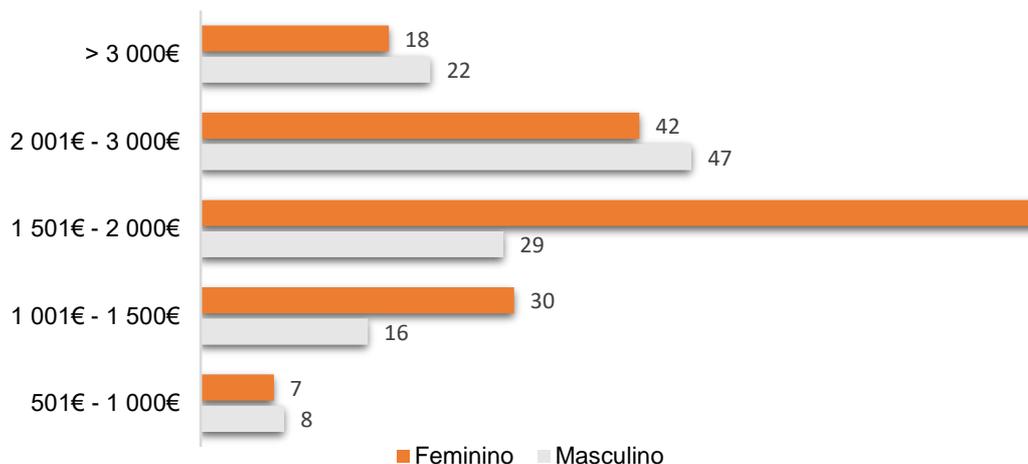


Gráfico 16 – FCT. Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género em 2023

Na análise da distribuição por género (Gráfico 16), verifica-se que o universo feminino está largamente representado nos escalões intermédios, ou seja, nos escalões dos 1.001 EUR – 1.500 EUR e 1.501 EUR - 2.000 EUR, enquanto nos intervalos superiores a 2.000 EUR o género mais representado é o masculino (69 trabalhadores do universo de 122 e 60 trabalhadoras do universo de 178).

Corroborando o exposto, a análise às remunerações médias demonstra que a média do universo masculino (2.305,41 EUR), se encontra acima da média da remuneração global dos efetivos (2.120,06 EUR) e é superior à do universo feminino, à semelhança do já registado em 2022.

Verifica-se, contudo, comparativamente a 2022 (1.964,00€), uma ligeira subida na média da remuneração global dos efetivos.

Tabela 12 – FCT. Remuneração base média dos efetivos em 2023

Género	Média de Remuneração	Número de Efetivos
Feminino	1.993,03	172
Masculino	2.305,41	122
MÉDIA	2.120,061	300

2. Leque salarial

O leque salarial em 2023 é de 3,46, sendo esse o valor que representa o número de vezes que a remuneração mais alta (3.519,24 € EUR) compreende a remuneração mais baixa (1.017,56 € EUR), sofrendo uma ligeira descida face a 2022 (3,65).

Neste cálculo foram expurgados os extremos (5%) para que o resultado não seja enviesado pela dispersão dos dados.

3. Encargos anuais com pessoal

Em 2023, os encargos com pessoal cifraram-se nos 12.256.421,14 EUR, apresentando um aumento de (4%) face ao valor apurado no ano de 2022.

Do total de encargos com o pessoal destaca-se, como habitual, o valor relativo à rubrica remuneração base. Acresce ao aumento dos encargos o relacionado com os prémios de desempenho, situação que ocorre apenas em anos em que existe avaliação de desempenho. A rubrica referente a encargos da entidade, integra os encargos da FCT com a CGA e Segurança Social.

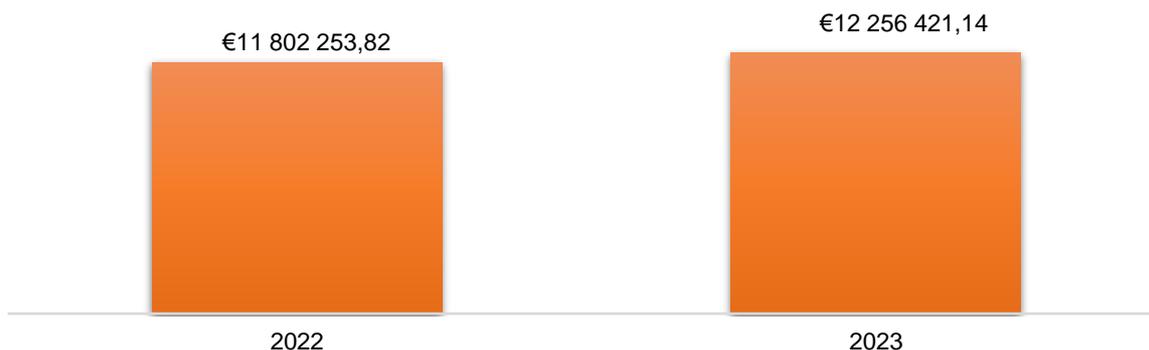


Gráfico 17 – FCT. Evolução dos encargos totais com efetivos em 2022 e 2023

i. Tipo de encargos

A tabela 12 permite analisar o tipo de encargos com pessoal e a sua distribuição por tipologia, numa análise relacional 2022/ 2023.

Tabela 13 – FCT. Encargos totais com os efetivos, por tipo, em 2022 e 2023

Total de Encargos	Valor 2022 (em €)	Valor 2023 (em €)	Variação Real (2023 vs 2022)	Variação Real % (2023 vs 2022)
Remuneração base	8 812 352,03 €	9 100 547,19 €	288 195,16 €	3%
Suplementos remuneratórios	305 914,55 €	317 886,48 €	11 971,93 €	4%
Prémios de desempenho	0,00 €	39 506,65 €	39 506,65 €	0%
Prestações sociais	424 176,92 €	449 711,21 €	25 534,29 €	6%
Benefícios sociais	42 539,04 €	47 249,70 €	4 710,66 €	11%
Encargos da entidade	2 217 271,28 €	2 301 519,91 €	84 248,63 €	4%
Total	11 802 253,82 €	12 256 421,14 €	454 167,32 €	4%
N.º de trabalhadores	322	300	-22	-7%

A remuneração base absorve a maioria dos encargos com pessoal (74,3%) logo seguido pelos encargos da entidade empregadora (18,7%). Face a 2022 ambos os encargos tiveram uma variação de 6% e 3%, respetivamente.

ii. Suplementos remuneratórios

O total de encargos ocorridos na sequência de processamento de suplementos remuneratórios ascendeu a 317.886,48 € €, distribuídos nos termos da figura seguinte.



Gráfico 18 – FCT. Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo em 2023

O suplemento remuneratório com maior peso foi na rúbrica relativa a despesas de representação (36%) seguido pela isenção de horário de trabalho (27%), trabalho suplementar - diurno e noturno - (21%) e o trabalho suplementar em dias de descanso semanal, complementar e feriados (10%).

Os restantes suplementos remuneratórios apresentam valores pouco significativos.

iii. Prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais ascendeu a 449.711,21 EUR. A rúbrica referente ao subsídio de refeição foi a que apresentou maior peso, representando 88% do total apurado. A rubrica das outras prestações sociais onde se enquadra o valor pago em situação de doença dos trabalhadores do regime convergente, manteve o valor de 2022 (representa 11% do total dos encargos).

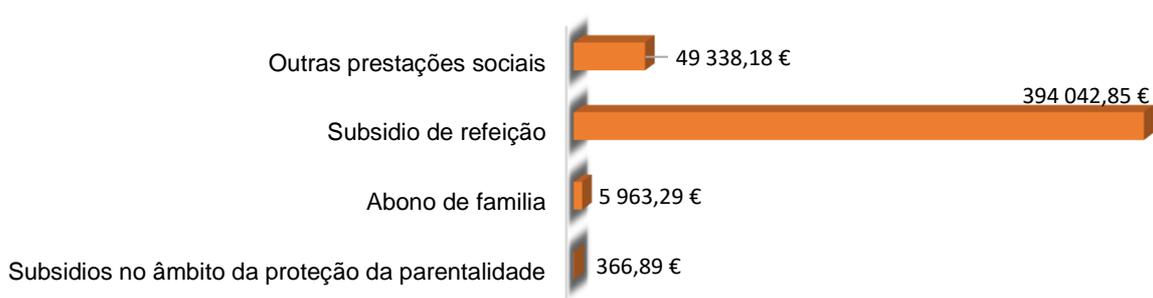


Gráfico 19 – FCT. Encargos com prestações sociais por tipo em 2023

V. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2023, registaram-se 7 casos relacionados com acidentes de trabalho, o que corresponde a um aumento expressivo em relação a 2022, ano em que não houve qualquer registo. Destes, 2 ocorreram *in itinere*, ou seja, no trajeto de ida e volta entre casa e o trabalho.

No âmbito da medicina no trabalho foram abrangidos por exames 203 trabalhadores e trabalhadoras, o que representa uma taxa de cobertura de 68% e um custo de 5.822,35 EUR.

Tabela 14 – FCT. Dados de medicina no trabalho dos trabalhadores/as em 2023

Indicadores	2023
N.º de exames de medicina no trabalho	203
N.º de trabalhadores/as	300
Taxa de cobertura	68%

Os índices de sinistralidade em 2023 revelaram:

- Índice de incidência de 17, significa que em cada um milhão de horas trabalhadas poderão ocorrer 17 acidentes com baixa;
- Índice de frequência de 9,52 que indicia que por cada mil trabalhadores possam existir 10 trabalhadores que poderão sofrer um acidente com baixa;
- Índice de gravidade que significa que em média, a cada mil horas trabalhadas, será perdido um dia por acidente de trabalho;
- Índice de avaliação de gravidade, que nos dá a indicação que por cada acidente de trabalho, em média, poderão ser perdidos cerca de 75 dias.

Tabela 15 – FCT. Índices de sinistralidade em 2023

Indicadores	2023
Índice de Incidência	16,67
Índice de Frequência	9,52
Índice de Gravidade	0.70
Índice de Avaliação da Gravidade	74,00

Tabela 16 - FCT. Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e Saúde no Trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	2
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	42

No período em análise realizaram-se duas visitas à FCT (edifício sede na Av. D. Carlos I e outra às instalações da Av. do Brasil).

VI. 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

No ano de 2023, foram proporcionadas aos trabalhadores/as da FCT 522 participações em ações de formação, existindo uma preferência pelas ações com duração inferior a 30 horas (96%).

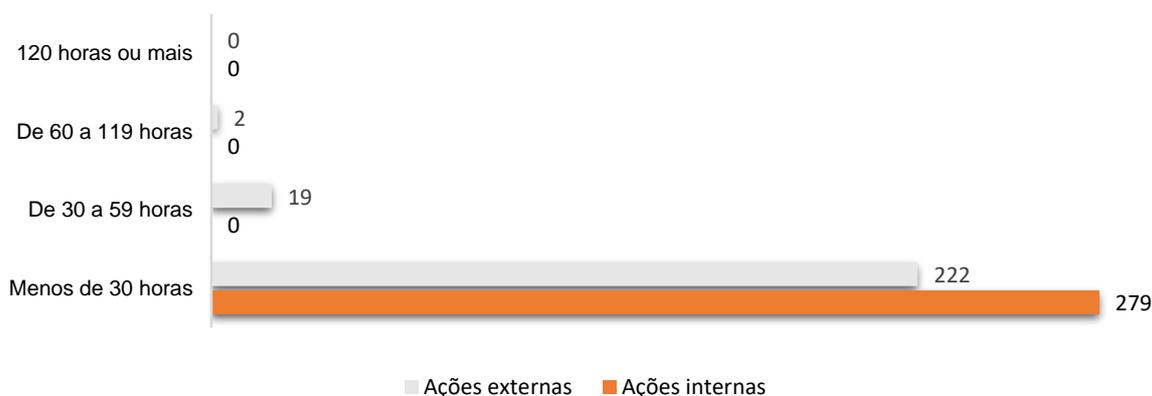


Gráfico 20 – FCT. Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2023

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

Em 2023, foram abrangidos por formação profissional 235 dos 300 efetivos da FCT, o que representa uma taxa de trabalhadores/as abrangidos de 78%.

Os trabalhadores da carreira de técnico superior foram os mais representados nas ações de formação, com uma taxa de 84%, seguindo os trabalhadores da carreira informática (80%).

O grupo/cargo/carreira dos Assistentes Operacionais, a par do já registado em 2022, continua a ser o que apresenta valores de frequência mais baixos (17%).

Tabela 17 - FCT. Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira em 2023

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	20	26	15	333,00	22	75%
Técnico Superior	219	425	185	6187,30	33	84%
Doutorados DL 57/2016	17	29	11	382,00	35	65%
Assistente Técnico	33	34	19	430,00	23	58%
Assistente Operacional	6	1	1	12,00	12	17%
Informática	5	7	4	90,00	23	80%
Total	300	522	235	7434,30	32	78%

3. Encargos financeiros da formação profissional

O encargo com a formação realizada em 2023 foi de 66.235,79€. Este valor foi ligeiramente inferior ao despendido em 2022, uma vez que muita formação dada aos/às trabalhadores/as foi formação gratuita administrada pelo INA, I.P, no âmbito do PRR.

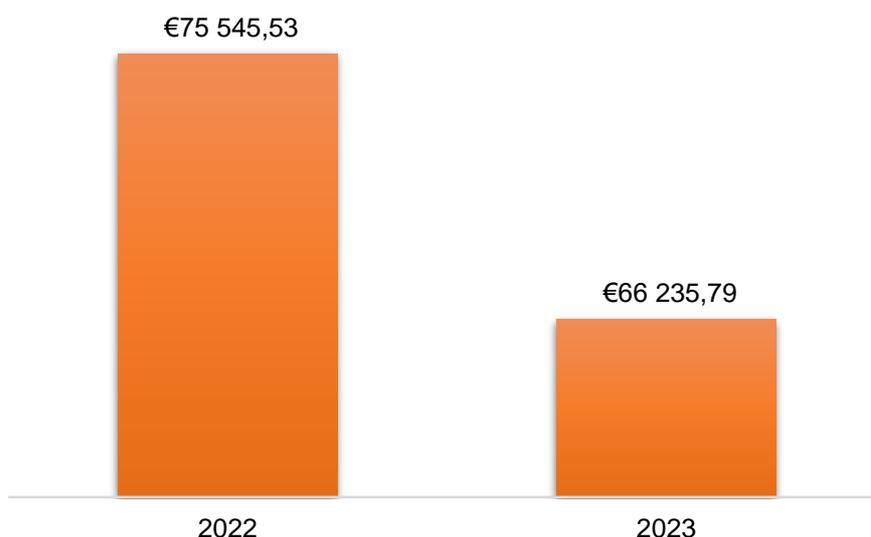


Gráfico 21 – FCT. Encargos com formação profissional nos anos 2022 e 2023

Em concordância, a taxa de investimento em formação profissional, que representa as despesas com formação face ao total dos encargos com pessoal registou, em 2023, um decréscimo de 0,10% face a 2022 (0,64%).

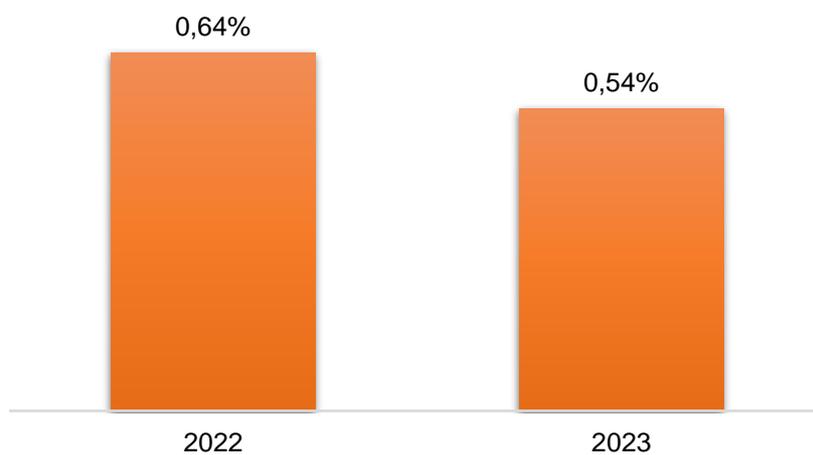


Gráfico 22– FCT. Taxa de investimento em formação profissional entre 2022-2023

VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O número de trabalhadores/as sindicalizados na FCT registou um ligeiro aumento em 2023, correspondendo a 12 trabalhadores/as sindicalizados, o que se traduz numa taxa de sindicalização da FCT de 4%.

VIII.DISCIPLINA

Quanto à disciplina, em 2023, foi instaurado um (1) processo disciplinar, o qual transitou para 2024.

X. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL

Indicador	Cálculo	2022	2023
Total de efetivos	Soma dos efetivos a 31 de dezembro	322	300
Idade média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	46	47
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais velho}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2,83	3,14
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	14,91%	17,67%
Índice de enquadramento de dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	6,21	6,67
Rácio de efetivos por dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos}}{\text{Total de dirigentes}}$	16	15
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	59%	59%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Total dirigentes+técnicos superiores+doutorados DL} + \text{informáticos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	87,89%	85%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de efetivos com licenciatura, mestrado e doutoramento} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	85%	84%
Taxa de reposição	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de saídas}}$	1,03%	61%
Índice de rotatividade	$\frac{(\text{N.º de admissões} + \text{nº de saídas})/2}{\text{Total efetivos a 31 dezembro}}$	13%	15%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias de ausência (sem férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho}^*}$	4%	4%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	3,65	3,46
Remuneração base média mensal	$\frac{\text{Total de encargos com remuneração base mensal}}{\text{Total de efetivos}}$	1.964,00€	2 527,93 €
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Total de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	66%	78%
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Total de encargos com formação} \times 100}{\text{Total de encargos com pessoal}}$	0,64%	0,54%

* dias úteis ano x total de efetivos

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P. contabilizava, a 31 de dezembro de 2023, 300 trabalhadores/as em funções.

A estrutura da FCT é caracterizada por ser maioritariamente do género feminino (59%) e por ter como grupo profissional dominante os Técnicos Superiores, representando cerca de 73% do total dos trabalhadores/as, apresentando um nível habilitacional onde a licenciatura é predominante (53%) e o índice de formação superior é de 85%.

A estrutura etária encontra-se maioritariamente na faixa entre os 40 e os 54 anos (63%), apresentando o trabalhador mais novo 22 anos de idade e o mais velho 69 anos. A média de idades é de 47 anos e a taxa de envelhecimento é de 17,67% (efetivos com 55 ou mais anos).

No ano de 2023 as entradas/ regressos ocorreram na sua maioria por “outras situações” (17), por “comissão de serviço” (9), por “processos de mobilidade” (6), por “procedimento concursal” (2). As saídas, por sua vez, registaram-se por “mobilidade interna” (15), por “denúncia (por iniciativa do trabalhador)” e por “comissão de serviço”, ambos com 12 registos e por “outras situações” (9). Em igual número (2) surgem os registos por “revogação (cessação por mútuo acordo)”, “caducidade (termo)”, “reforma/aposentação” e por “cedência”.

O índice de enquadramento é de 6,67%, num rácio de 1 dirigente por 15 trabalhadores/as. O índice de rotatividade é de 15% e a taxa de reposição é de 0,61% entrada por cada saída.

A taxa de absentismo da FCT em 2023 é de 4% pelo que se mantém o valor face a 2022. A doença continua a ser a razão principal pela qual os trabalhadores/as faltaram ao trabalho em 2023, 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 (79%) superior à masculina (21%).

A remuneração base representa o maior encargo das despesas com pessoal da FCT (74,25%) decorrente, maioritariamente, da atualização do sistema remuneratório da administração pública que ocorreu em 2023, bem como da alteração da posição remuneratória decorrente da avaliação de desempenho do biénio 2021/2022.

No âmbito da formação profissional, registou-se um aumento das participações em formação (de 419 participações em 2022 para 522 em 2023), ainda que se tenha assistido a uma ligeira diminuição do número de horas de formação ministrada (de 8.598 H em 2022 para 7434,30H em 2023). O número de trabalhadores/as abrangidos/as por ações de formação em 2023 (235) foi superior ao registado em 2022 (207).

No período em análise registaram-se sete (7) acidentes de trabalho e a abertura de um (1) processo disciplinar.



AV. D CARLOS I, 126,
1249-074 LISBOA, PORTUGAL

T. [+351] 213 924 300

FCT.PT