



Balanço Social

2022

Balanço Social 2022

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 FIGURAS	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	10
5. TRABALHADORAS(ES) POR ANTIGUIDADE E GÊNERO	12
6. TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÊNERO	12
7. TRABALHADORAS(ES) COM DEFICIÊNCIA	13
II. MOVIMENTOS DOS TRABALHADORES(AS)	14
1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES	14
2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	14
3. ÍNDICE DE ROTATIVIDADE	15
4. TAXA DE REPOSIÇÃO	15
5. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS	16
6. MUDANÇA DE SITUAÇÃO DE TRABALHADORES(AS)	16
III. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	17
1. REGIMES DE HORÁRIO	17
2. TRABALHO SUPLEMENTAR	17
3. AUSÊNCIAS	19
IV. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	21
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	21
2. LEQUE SALARIAL	22
3. ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	22
V. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	25
VI. FORMAÇÃO	26
1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR TIPO E DURAÇÃO	26
2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	26
3. ENCARGOS FINANCEIROS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	27
VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	29
VIII. DISCIPLINA	29
IX. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31

Índice de Figuras

Figura 1 – FCT. Total dos efetivos entre 2018-2022.....	7
Figura 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira em 2022	9
Figura 3 – FCT. Distribuição dos efetivos, por género, em 2022.....	10
Figura 4 – FCT. Distribuição dos efetivos por escalão etário e género, em 2022	11
Figura 5 – FCT. Distribuição dos efetivos com mais 55 anos por grupo/cargo/carreira, em 2022.....	11
Figura 6 – FCT. Distribuição dos efetivos por antiguidade e género, em 2022	12
Figura 7 – FCT. Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade em 2022.....	13
Figura 8 – FCT. Horários de trabalho praticados em 2022	17
Figura 9 – FCT. Distribuição do trabalho suplementar por tipologia e género, em 2022	18
Figura 10 – FCT. Distribuição do total de trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2022....	18
Figura 11 – FCT. Total de dias de ausência dos trabalhadores(as) da FCT em 2021-2022.....	19
Figura 12 – FCT. Absentismo dos trabalhadores(as) por tipo em 2022	20
Figura 13 – FCT. Absentismo dos trabalhadores(as) por género em 2021-2022	20
Figura 14 – FCT. Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género em 2022....	21
Figura 15 – FCT. Evolução dos encargos totais com efetivos em 2021 e 2022.....	23
Figura 16– FCT. Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo em 2022.....	24
Figura 17– FCT. Encargos com prestações sociais por tipo em 2022	25
Figura 18 – FCT. Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2022	26
Figura 19 – FCT. Encargos com formação profissional ano 2021 e 2022.....	27
Figura 20 – FCT. Taxa de investimento em formação profissional entre 2021-2022	28

Índice de Tabelas

Tabela 1 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2022.....	7
Tabela 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por unidade orgânica/serviço em 2022.....	8
Tabela 3 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e género em 2022	10
Tabela 4 – FCT. Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género, em 2022	13
Tabela 5 – FCT. Entradas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2022	14
Tabela 6 – FCT. Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal, em 2022	14
Tabela 7 – FCT. Saídas da FCT por grupo/cargo/carreira, em 2022	15
Tabela 8 – FCT. Saídas da FCT de acordo com o enquadramento legal em 2022	15
Tabela 9 - FCT. Postos de trabalho previstos e não ocupados, por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	16
Tabela 10 – FCT. Mudanças de situação de trabalhadores(as) por cargo/carreira, segundo o motivo	16
Tabela 11 – FCT. Remuneração base média dos efetivos em 2022.....	22
Tabela 12 – FCT. Encargos totais com os efetivos, por tipo, em 2021 e 2022	23
Tabela 13 – FCT. Dados de medicina no trabalho dos trabalhadores(as) em 2022	25
Tabela 14 - FCT. Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira em 2021	27

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 50 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 2022 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 2022

I. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. Trabalhadoras(es) segundo a modalidade de relação jurídica de emprego

Em 31 de dezembro de 2022, o mapa de pessoal da FCT contava com 322 postos de trabalho preenchidos, dos quais 20 dirigentes vinculados por comissão de serviço, 201 efetivos com contrato de trabalho em funções públicas e os restantes 101 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 2022

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	153	17	20	6	5	201
Contrato Individual de Trabalho	0	88	0	13	0	0	101
Total	20	241	17	33	6	5	322

Comparativamente a 2021 regista-se um ligeiro aumento de efetivos. É de realçar que os trabalhadores(as) que se encontram ausentes por um período superior a seis meses, não são reportados para efeitos do balanço social, o que em 2022, correspondeu a três trabalhadores(as).

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

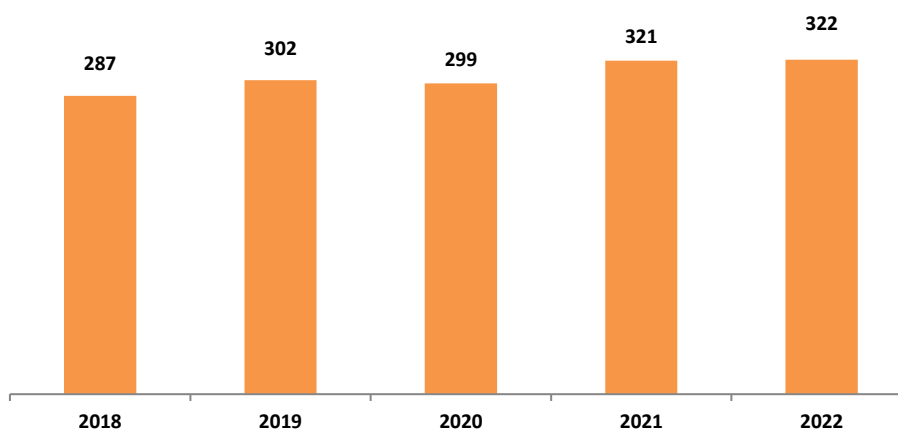


Figura 1 – FCT. Total dos efetivos entre 2018-2022

Quanto à evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos, verifica-se que entre 2018 e 2022, houve um aumento de 35 efetivos. Nos últimos três anos, ainda que abaixo do pretendido e das necessidades dos serviços, o número de efetivos tem vindo a aumentar.

Tabela 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por unidade orgânica/serviço em 2022

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			8	2		3		13	4%
Divisão de Apoio ao Conselho Diretivo		1	10		3			14	4%
Divisão de Estudos e Planeamento		1	4					5	2%
Departamento de Programas e Projetos		1	3					4	1%
Divisão de Coordenação Operacional de Concursos de Projetos		1	6	1	2			10	3%
Divisão de Acompanhamento e Controlo de Projetos		1	19				1	21	7%
Departamento de Apoio às Instituições		1	6	5	2			14	4%
Divisão Operacional de Apoio às Instituições		1	14					15	5%
Divisão de Emprego Científico		1	11				1	13	4%
Departamento de Formação Avançada		1	15	1	2	1	1	21	7%
Divisão de Apoio a Bolsas		1	13		4			18	6%
Departamento das Relações Internacionais		1	9	3	1			14	4%
Divisão de Cooperação Internacional		1	13	4			1	19	6%
Departamento de Gestão e Administração		1	6		2			9	3%
Divisão de Gestão de Recursos Humanos		1	3		2	2		8	2%
Divisão de Gestão Financeira		1	6		1			8	2%
Computação Científica Nacional			95	1	14		1	111	34%
Departamento da Sociedade da Informação		1						1	0%
Total	4	16	241	17	33	6	5	322	1%

É a Unidade da Computação Científica Nacional, onde se encontram afetos os trabalhadores(as) com vínculo de regime privado, que apresenta um maior número de trabalhadores(as) (34%), logo seguida pela Divisão de Acompanhamento e Controlo de Projetos do Departamento de Programas e Projetos e pelo Departamento de Formação Avançada, ambos com 7% do total de efetivos.

2. Trabalhadores(as) por grupo/cargo/carreira

Efetuada a análise da distribuição do número de trabalhadores(as) por grupo/cargo/carreira (Figura 2) o grupo que conta com maior número de efetivos é o dos Técnicos Superiores, representando 74,84% do total dos trabalhadores(as), seguido pelo grupo dos Assistentes Técnicos (10,25%), dos Dirigentes (6,21%), dos Doutorados DL 57/2016 (5,28%), dos Assistentes Operacionais (1,86%) e dos Informáticos (1,55%).

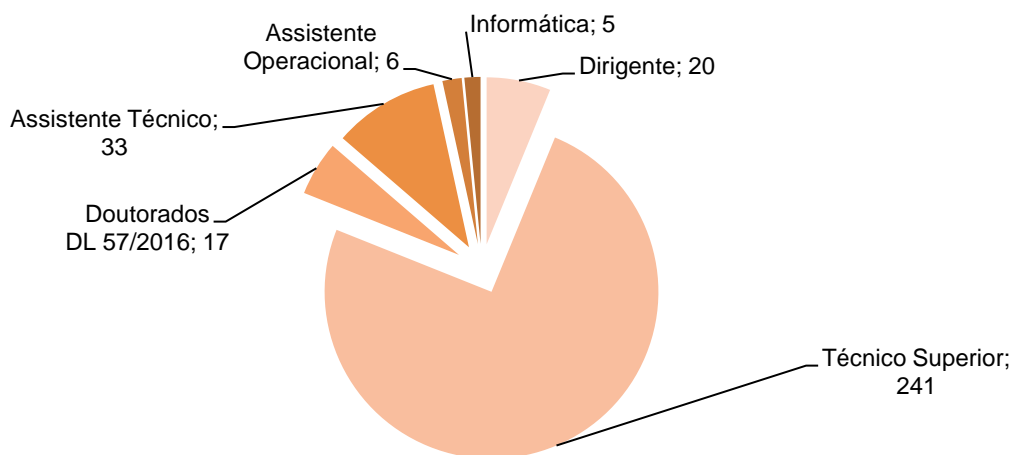


Figura 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira em 2022

O índice de tecnicidade é de 74,84% no sentido restrito (técnicos superiores) e de 87,89% 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 2022, de 6,21%, num rácio de 1 dirigente por 16 trabalhadores(as).

3. Trabalhadoras(es) segundo o género

Do total dos trabalhadores(as) da FCT, 59% são do género feminino e 41% do género masculino (Figura 3), verificando-se um aumento, ainda que ligeiro, do género masculino (1%) face aos valores de 2021, contribuindo para a paridade de género.

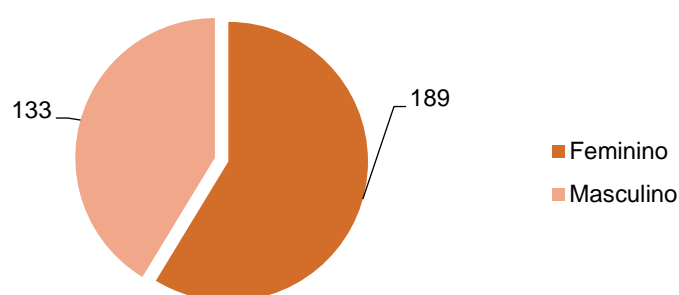


Figura 3 – FCT. Distribuição dos efetivos, por género, em 2022

Ao observarmos a distribuição de género por grupo/cargo/carreira que se apresenta na Tabela 3, verifica-se que o género masculino predomina no grupo dos Assistentes Operacionais (83%), existindo, nos restantes, maior representatividade do género feminino.

O grupo profissional que apresenta uma maior taxa de feminização é o da Informática (80%), logo seguido pelo dos Doutorados DL 57/2016 (71%), Assistentes Técnicos (64%) e por último os Técnicos Superiores (58%)

Tabela 3 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e género em 2022

Género	Dirigentes	Técnicos Superiores	Doutorados DL 57/2016	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Informática	Total Geral
Feminino	12	139	12	21	1	4	189
Masculino	8	102	5	12	5	1	133
Total	20	241	17	33	6	5	322

4. Trabalhadores(as) por escalão etário e género

A estrutura etária da organização demonstra que 64% dos trabalhadores(as) se concentram entre os 40 e os 54 anos, apresentando depois um decréscimo nos restantes escalões etários. Releva-se que é no escalão etário 45-49 anos onde se regista o maior número de efetivos de ambos os géneros (27%).

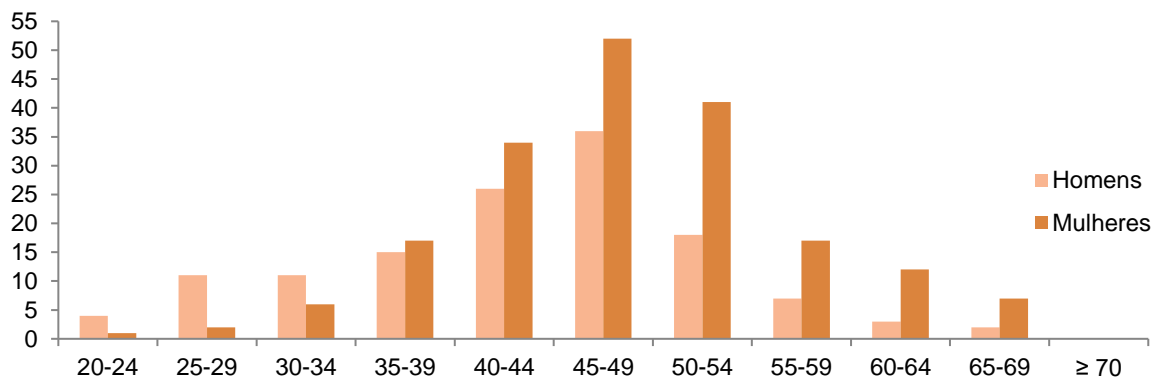


Figura 4 – FCT. Distribuição dos efetivos por escalão etário e género, em 2022

A taxa de feminização (59%) fica evidenciada na distribuição dos efetivos pelos diversos escalões etários, conforme se demonstra na figura 4, sendo o género predominante na maioria dos escalões etários, à exceção dos níveis mais jovens, até aos 34 anos, onde o género masculino é mais representativo.

O leque etário em 2022 é de 2,83 (inferior ao de 2021) e tem uma amplitude de 44 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (24 anos) e o mais velho (68 anos). A média de idade dos trabalhadores(as) da FCT é de 46 anos, superior à média de 2021.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os efetivos com 55 anos ou mais, é de 14,91%, praticamente inalterável quando comparado a 2021 (14,95%).

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

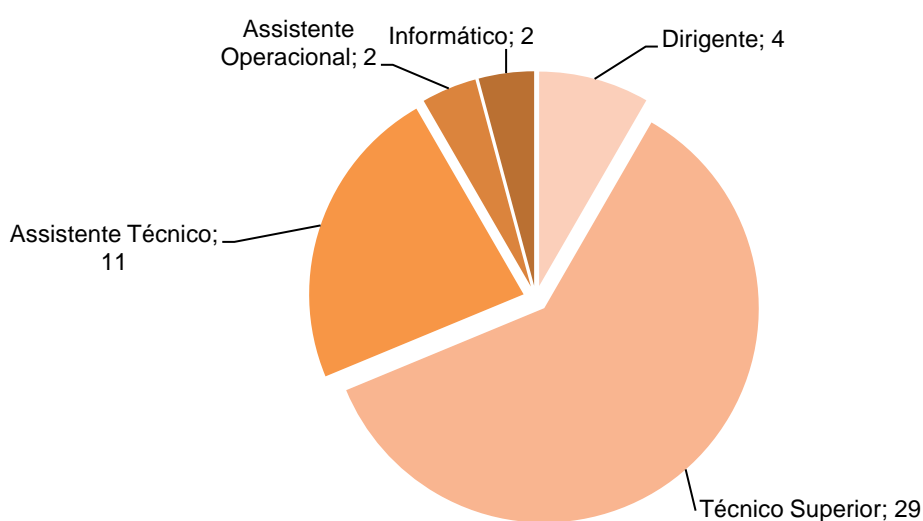


Figura 5 – FCT. Distribuição dos efetivos com mais 55 anos por grupo/cargo/carreira, em 2022

5. Trabalhadoras(es) por antiguidade e género

Relativamente à estrutura de antiguidade dos trabalhadores(as)(as), é possível aferir que o intervalo onde se concentram mais trabalhadores(as) é a de < 5 anos (30%), cuja justificação se centra na entrada de novos trabalhadores(as), em número significativo, no âmbito do regime de contrato individual de trabalho que ocorreram nos últimos três anos e pelas entradas ao abrigo do recrutamento centralizado. Segue-se a classe dos 10-14 anos (26 %). Com base nestas variáveis afirma-se que mais de metade dos trabalhadores(as) da FCT, em termos de antiguidade, tem até 14 anos de experiência.

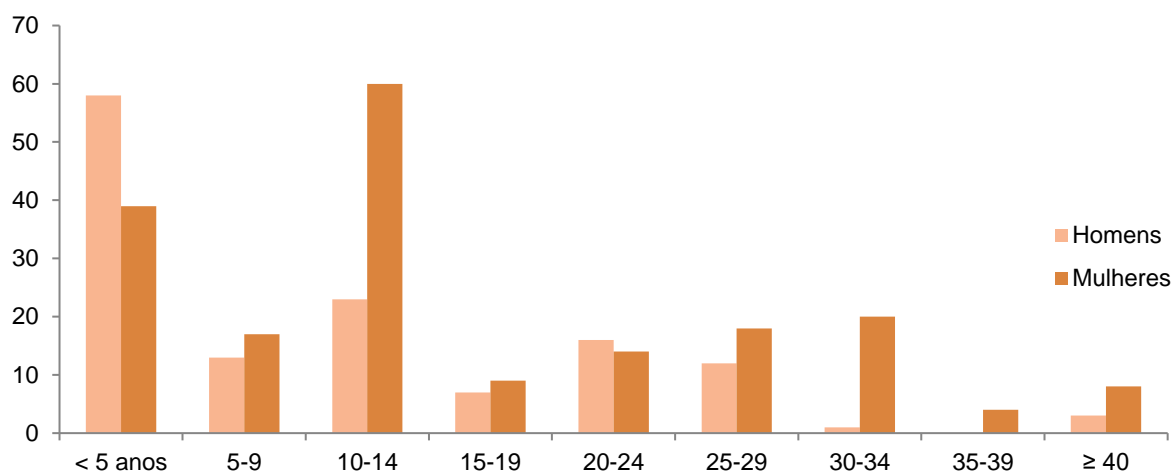


Figura 6 – FCT. Distribuição dos efetivos por antiguidade e género, em 2022

6. Trabalhadores(as) por nível de escolaridade e género

A Figura 7 representa a distribuição de efetivos por nível de escolaridade, constatando-se que a Licenciatura é a habilitação detida pela maioria dos trabalhadores(as)(as) da FCT, seguida do Mestrado e Doutoramento.

O índice de formação superior é de 85% (53% correspondem a Licenciatura e o remanescente a Bacharelato, Mestrado e Doutoramento).

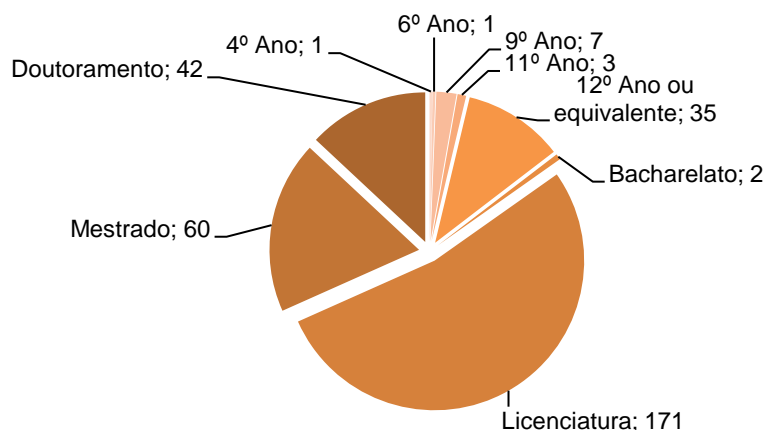


Figura 7 – FCT. Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade em 2022

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

Tabela 4 – FCT. Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género, em 2022

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	16	19	35
Bacharelato	1	1	2
Licenciatura	74	97	171
Mestrado	24	36	60
Doutoramento	13	29	42
			322

7. Trabalhadoras(es) com Deficiência

No ano de 2022, 16 pessoas do mapa de pessoal da FCT eram trabalhadoras(es) com Deficiência, o que representa 5% do efetivo. Destes, 75% são do género feminino.

II. MOVIMENTOS DOS TRABALHADORES(AS)

1. Admissões e reinício de funções

No ano de 2022 registaram-se 41 admissões/regressos, distribuídos pelo grupo/cargo/carreira mencionados na Tabela 5.

Tabela 5 – FCT. Entradas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2022

Carreira/categoria	Número de Entradas
Dirigente	6
Técnico Superior	33
Assistente Técnico	2
	41

O grupo/cargo/carreira onde ocorreram mais entradas foi o de Técnico Superior (80,5%), seguido pelo de Dirigentes (14,6%).

Na Tabela 6 constam as entradas efetivadas, segundo o enquadramento legal de suporte, verificando-se que a maioria ocorreu no parâmetro “outras situações” e depois por procedimento concursal.

Tabela 6 – FCT. Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal, em 2022

Origem	Número de Entradas
Mobilidade interna	3
Início ou regresso de comissão de serviço	10
Procedimento concursal	11
Outras situações	17
	41

2. Cessações de funções

No ano de 2022, a par das entradas, também se verificou a saída de 41 trabalhadores(as), distribuídos pelo grupo/cargo/carreira mencionados na Tabela 7.

Tabela 7 – FCT. Saídas da FCT por grupo/cargo/carreira, em 2022

Carreira/ Categoria	Número de Saídas
Dirigente	5
Técnico Superior	27
Doutorados DL 57/2016	2
Assistente Técnico	6
	40

Em harmonia com o registado nas entradas, o grupo/cargo/carreira que registou maior número de saídas foi o dos Técnicos Superiores (65,9%), seguido dos Assistentes Técnicos (17,1%).

De acordo com o enquadramento legal de suporte verifica-se que o motivo pelo qual ocorreram mais saídas foi por denúncia de contrato de trabalho (39,0%), seguindo-se a mobilidade interna e outras situações, ambas com 19,5%.

Tabela 8 – FCT. Saídas da FCT de acordo com o enquadramento legal em 2022

Origem	Número de saídas
Comissão de serviço	5
Mobilidade interna	8
Outras situações	8
Denúncia de contrato de trabalho	16
Reforma/Aposentação	3
	40

3. Índice de rotatividade

O índice de rotatividade que representa a oscilação do mapa de pessoal é, em 2022, de 12,58%, valor muito similar ao de 2021 (12,15%).

4. 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 1,03%, significando que as entradas ocorridas foram superiores às saídas no presente ano.

5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Atendendo ao mapa de pessoal aprovado para o ano de 2022, em dezembro de 2022, encontravam-se por ocupar 46 postos de trabalho. A tabela infra retrata a dificuldade de recrutamento por cargo/carreira.

Tabela 9 - 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	12	24	5	41
Assistente Técnico	2	2	0	4
Informático	0	0	1	1
	14	26	6	46

6. Mudança de situação de trabalhadores(as)

Todas as mudanças de situação de trabalhadores(as) ocorridas em 2022, num total de 20, aparecem ilustradas na tabela seguinte.

Tabela 10 – FCT. Mudanças de situação de trabalhadores(as) por cargo/carreira, segundo o motivo

Carreira/categoria	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	Alteração gestionária do posicionamento remuneratório	Consolidação da mobilidade na carreira	Total
Técnico Superior	8		6	14
Doutorados DL 57/2016	0	2	0	2
Assistente Técnico	3		1	4
	11	2	7	20

III. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

1. Regimes de horário

Tal como se demonstra na Figura 8, o horário de trabalho predominante na FCT é o Horário Flexível (79%), logo seguido da Isenção de Horário (11%) e Jornada Contínua (10%).

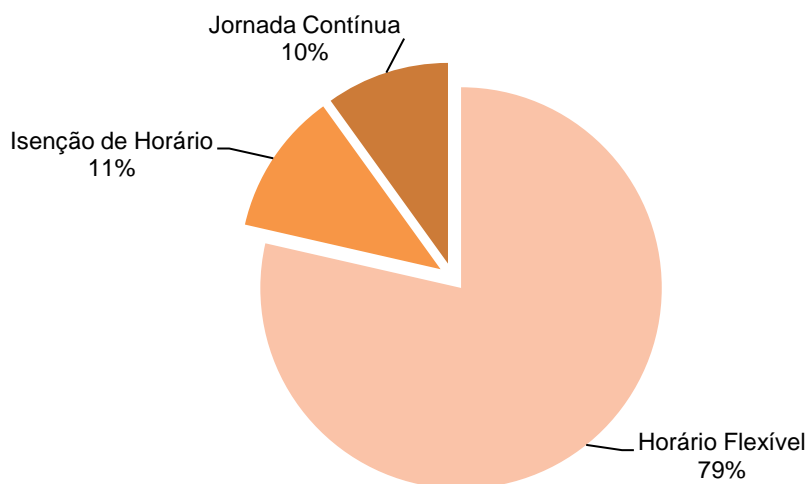


Figura 8 – FCT. Horários de trabalho praticados em 2022

i) Período normal de trabalho (PNT)

Quase a totalidade dos trabalhadores(as) da FCT praticavam o horário de tempo completo correspondente a 35 horas semanais ou 32,5 horas no caso da jornada contínua. Apenas um trabalhador praticava um PNT inferior ao tempo completo (tempo parcial).

2. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2022, os trabalhadores(as) da FCT realizaram 1.965,50 horas em dias de descanso semanal complementar, obrigatório e feriados e 5.004,50 horas em dias úteis num total de 6.970,00 horas de trabalho suplementar, valores abaixo de 2021 (no total, tinham sido registados 10.102,00 horas de trabalho suplementar).

O trabalho em dias úteis é o que apresenta uma maior incidência, em ambos os géneros (36%), diminuindo face ao trabalho em dias de descanso semanal complementar e de forma expressiva, em descanso semanal obrigatório e feriados.

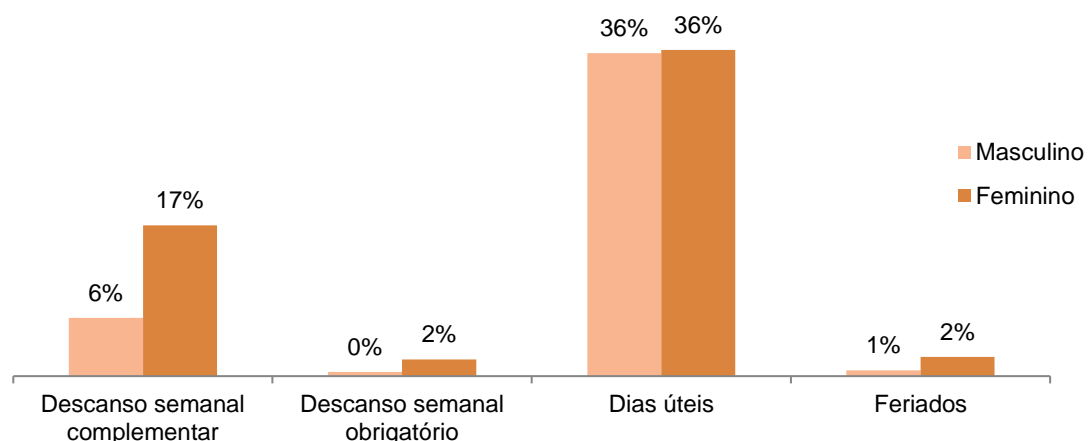


Figura 9 – FCT. Distribuição do trabalho suplementar por tipologia e género, em 2022

A Figura 10 retrata a distribuição do trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira e podemos aferir que o número de horas realizado é muito superior no grupo dos Técnicos Superiores (61,7%), seguido pelo de Assistente Operacional (26,5%), o de Assistente Técnico (7%), o de Informáticos (2,8%) e, por fim, o dos Doutorados DL 57/2016 (2%).

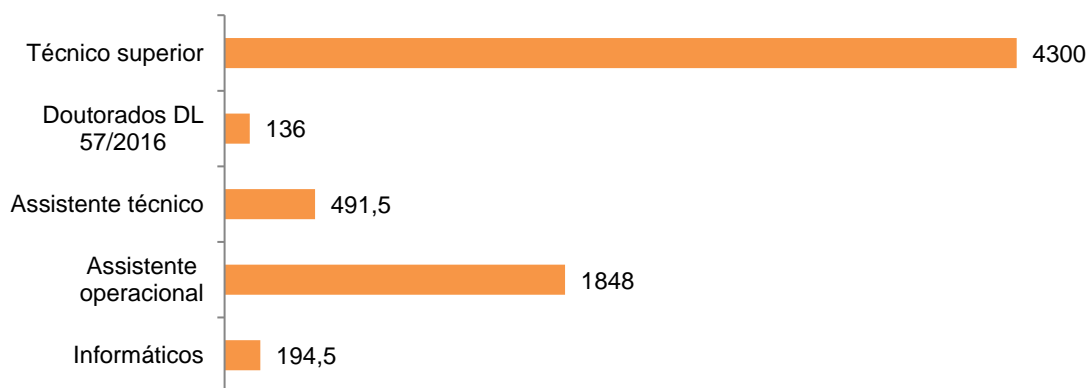


Figura 10 – FCT. Distribuição do total de trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2022

3. Ausências

Em 2022 registou-se um total de 3.522,5 dias de ausência dos trabalhadores(as) o que representa uma diminuição em relação a 2021 (3882 dias). Estes valores correspondem a um número médio mensal de 293,54 dias de ausência, a 9,78 dias de ausência por mês e uma taxa de absentismo de 4%, inferior à registada em 2021 (5%).

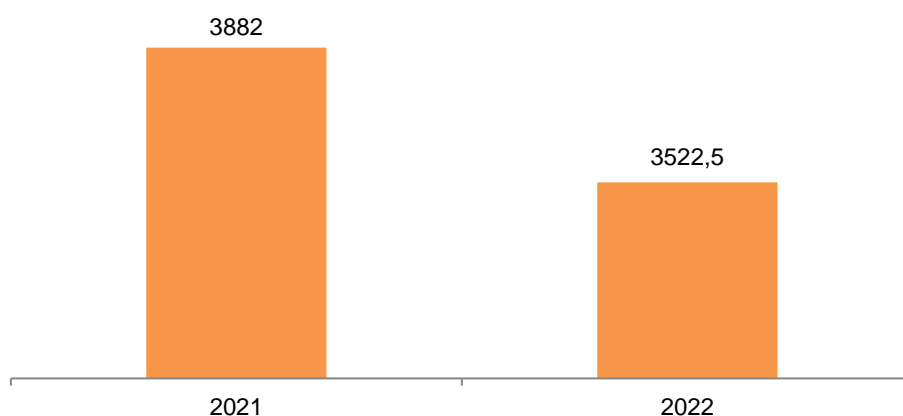


Figura 11 – FCT. Total de dias de ausência dos trabalhadores(as) da FCT em 2021-2022

i) Absentismo por tipo

Analisando o absentismo por tipo de ausência, a par do registado em 2021, concluímos que a doença (62%) e a proteção na parentalidade (20%) são as causas responsáveis pela larga maioria das ausências em 2022.

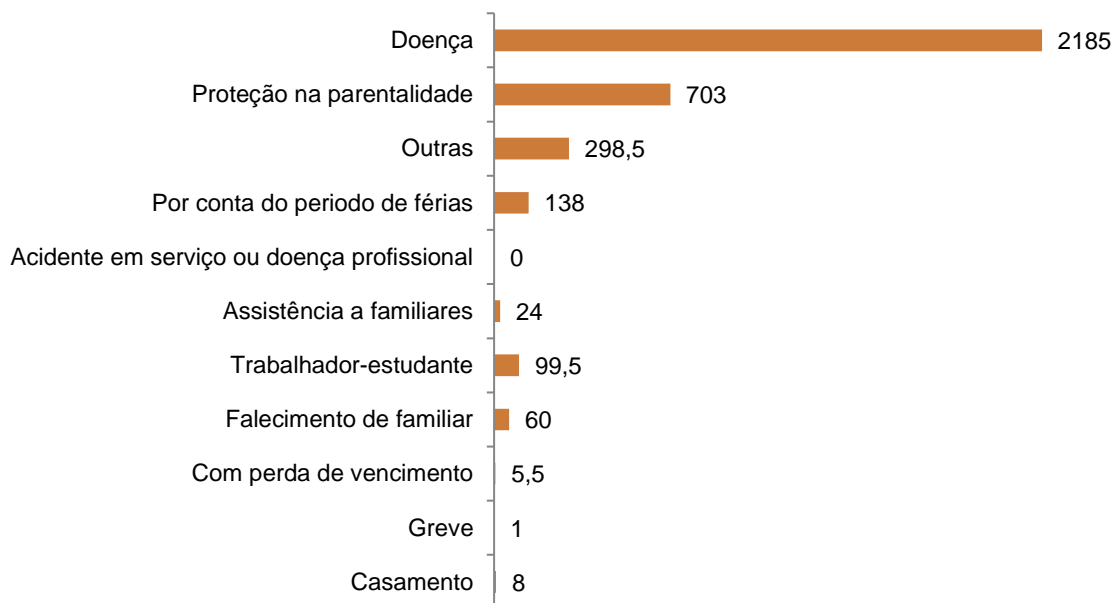


Figura 12 – FCT. Absentismo dos trabalhadores(as) por tipo em 2022

ii) Absentismo por género

Ao avaliarmos as ausências por género, verificamos que o género feminino é responsável por 82% das ausências.

Muito embora se verifique uma diminuição das ausências no geral comparativamente a 2021, a proporção do género feminino face a 2021 (68%) aumentou. Por seu lado, o sexo masculino regista uma diminuição expressiva (de 32% em 2021 para 18% em 2022).

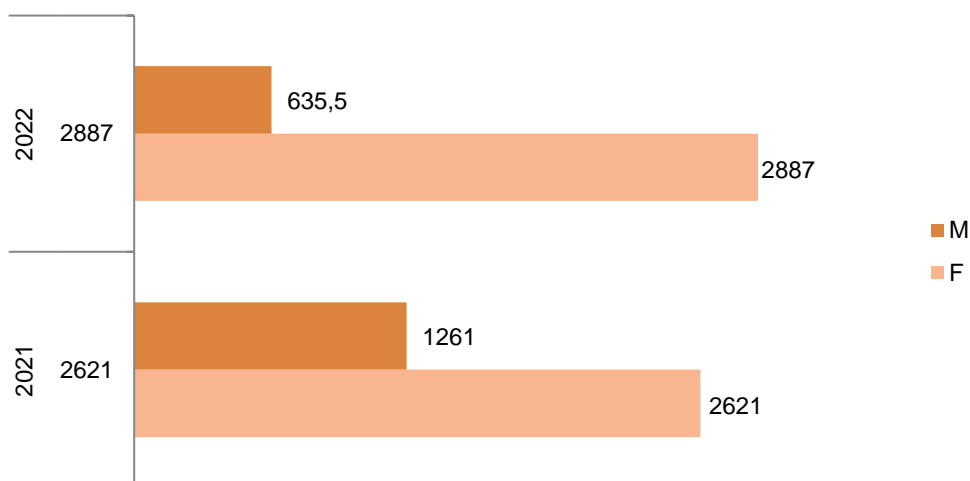


Figura 13 – FCT. Absentismo dos trabalhadores(as) por género em 2021-2022

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(as) 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 observamos que a maioria das remunerações mensais líquidas se situavam entre os escalões remuneratórios 1.001 EUR a 3.000 EUR (83%).

As remunerações mais baixas (501 EUR – 1.000 EUR) representam 6% do total dos efetivos enquanto as mais elevadas (superiores a 3.000 EUR) representam 11% do total dos efetivos. O gráfico seguinte reflete a distribuição remuneratória dos efetivos da FCT pelos vários escalões.

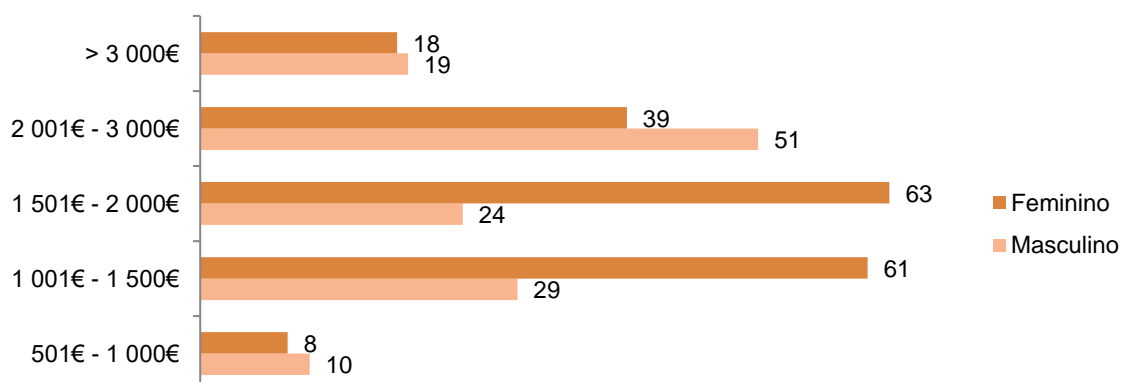


Figura 14 – FCT. Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género em 2022

Ao efetuarmos a análise da distribuição por género (Figura 14), 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 é o universo masculino o mais representado, no qual estão de metade do número total de efetivos masculinos existentes (70 de 133).

Corroborando esta premissa, a análise às remunerações médias demonstra que a média do universo masculino (2.132,69 EUR) se encontra acima da média da remuneração global dos efetivos (1.964,00 EUR) e é superior à do universo feminino, à semelhança do já registado em 2021.

Verifica-se, contudo, comparativamente a 2021, uma ligeira subida na média da remuneração global dos efetivos (1.900,51 EUR).

Tabela 11 – FCT. Remuneração base média dos efetivos em 2022

Género	Média de Remuneração	Número de Trabalhadores(as)
Feminino	1.845,30	189
Masculino	2.132,69	133
Média Geral	1.964,00	322

2. Leque salarial

O leque salarial em 2022 é de 3,65, sendo esse o valor que representa o número de vezes que a remuneração mais alta (3.297,08 EUR) compreende a remuneração mais baixa (903,27 EUR), sofrendo uma ligeira diminuição face a 2021 (3,81).

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

3. Encargos anuais com pessoal

Em 2022 os encargos com pessoal cifraram-se nos 11.802.253,82 EUR, apresentando um aumento de 5% face ao valor apurado no ano de 2021. Do total de encargos com o pessoal destaca-se, como habitual, o valor relativo à rubrica remuneração base. A rubrica referente a encargos da entidade, integra os encargos da FCT com a CGA, Segurança Social. O encargo com as Prestações sociais teve em 2022 um aumento considerável.

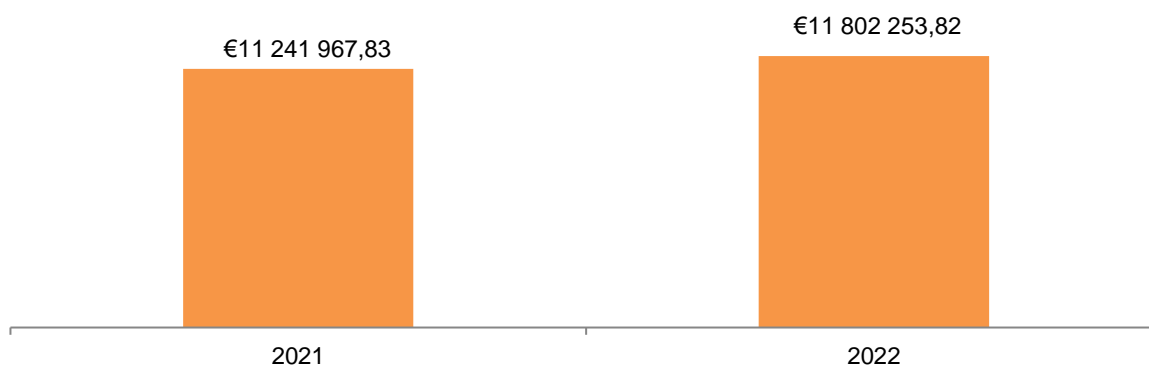


Figura 15 – FCT. Evolução dos encargos totais com efetivos em 2021 e 2022

i) Tipo de encargos

A tabela 12 permite analisar o tipo de encargos com pessoal e a sua distribuição por tipologia, numa análise relacional 2021 / 2022.

Tabela 12 – FCT. Encargos totais com os efetivos, por tipo, em 2021 e 2022

Total de encargos	Valor 2021	Valor 2022	Variação Real (2021 vs 2022)	Variação Real % (2021 vs 2022)
Remuneração base	8.329.095,08€	8.812.352,03€	483.256,95€	6%
Suplementos remuneratórios	360.756,23€	305.914,55€	-54.841,68€	-15%
Prémios de desempenho	28.546,30€	0,00€	-28.546,30€	-100%
Prestações sociais	386.953,90€	424.176,92€	37.223,02€	10%
Benefícios sociais	41.714,64€	42.539,04€	824,40€	2%
Encargos da entidade	2.094.901,68€	2.217.271,28€	122.369,60€	6%
Total	11.241.967,83€	11.802.253,82€	517.746,95€	5%
N.º de trabalhadores(as)	321	322	1	0%

A remuneração base absorve a maioria dos encargos com pessoal (75%) logo seguido pelos encargos da entidade empregadora (18,9%). Face a 2021, ambos os encargos tiveram uma variação de 6%, respetivamente. As prestações sociais foram o encargo com maior variação (10%).

ii) Suplementos remuneratórios

O total de encargos ocorridos na sequência de processamento de suplementos remuneratórios ascendeu a 305.914,55€, distribuído nos termos da figura seguinte.

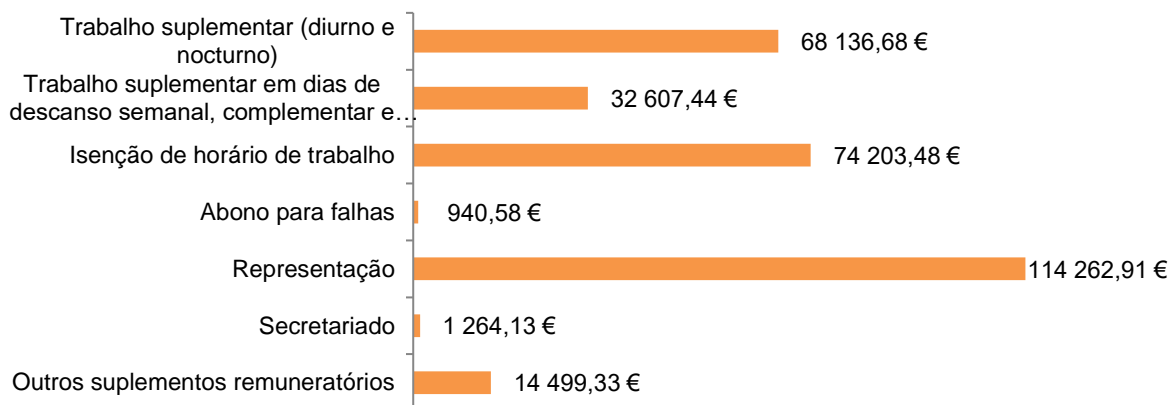


Figura 16– FCT. Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo em 2022

O suplemento remuneratório com maior peso foi na rubrica relativa a despesas de representação (37%) seguido pela isenção de horário de trabalho (24%), trabalho suplementar - diurno e noturno - (22%) e o trabalho suplementar em dias de descanso semanal, complementar e feriados (11%).

Os restantes suplementos remuneratórios apresentam valores pouco significativos.

iii) Prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais ascendeu a 424.176,92€. A rubrica referente ao subsídio de refeição foi a que apresentou maior peso, representando 87% do total apurado. A rubrica das outras prestações sociais onde se enquadra o valor pago em situação de doença dos trabalhadores do regime convergente, teve uma variação de 68% face ao ano de 2021.

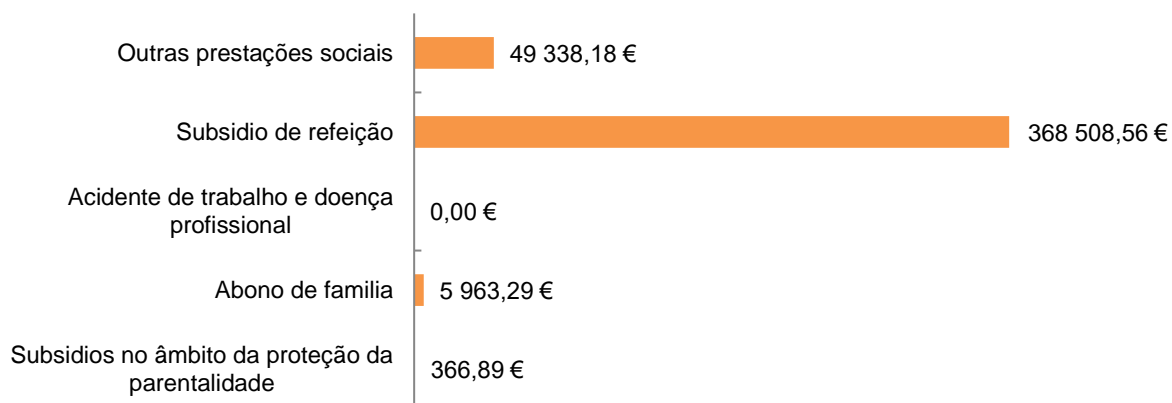


Figura 17– FCT. Encargos com prestações sociais por tipo em 2022

V. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2022 não se registaram acidentes de trabalho nem perdas de dias relacionados com acidentes de trabalho, à semelhança do ocorrido em 2021.

No âmbito da medicina no trabalho foram abrangidos por exames de medicina no trabalho 138 trabalhadores(as), o que representa uma taxa de cobertura de 43% e um custo 4.659,70 EUR.

Tabela 13 – FCT. Dados de medicina no trabalho dos trabalhadores(as) em 2022

Indicadores	2022
N.º de exames de medicina no trabalho	138
N.º de trabalhadores(as)	322
Taxa de cobertura	43%

No período em análise realizaram-se duas visitas à FCT (edifício sede na Av. D. Carlos I e outra à 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 2022 foram proporcionadas aos trabalhadores(as) da FCT 419 participações em ações de formação, existindo uma preferência pelas ações de formação com duração inferior a 30 horas.

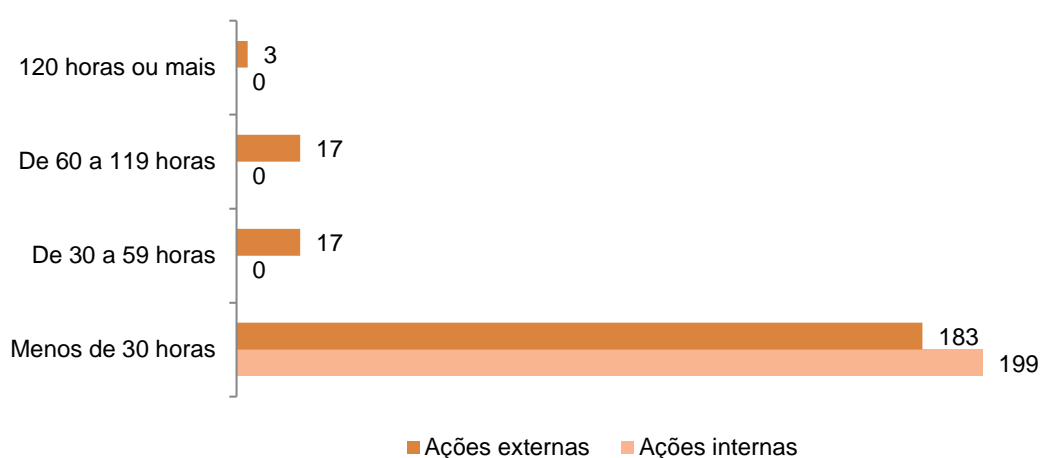


Figura 18 – FCT. Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2022

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

Em 2022, foram abrangidos por formação profissional 213 trabalhadores(as) dos 322 efetivos da FCT, o que representa uma taxa de trabalhadores(as) abrangidos de 66%.

A totalidade do grupo dos Informáticos frequentou formação em 2022. Logo a seguir, o grupo dos Doutorados DL 57/2016 foi o que abrangeu o maior número de participantes (14), ou seja 82%, seguido dos Técnicos Superiores (73%), Dirigentes (45%) e Assistentes Técnicos (30%). O grupo/cargo/carreira dos Assistentes Operacionais continua a ser o que apresenta valores de incidência mais baixos ou nulos, situação já registada em 2021.

Tabela 14 - FCT. Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira em 2021

Cargo/ carreira	N.º de Trabalhadores (as)	N.º de participações em ações de formação	N.º de trabalhadores(as) que frequentaram ações de formação	N.º de horas de Formação frequentadas	Média Horas/ Trabalhadores (as) (N.º de horas)	(%) de Trabalhadores (as) abrangidos
Dirigente	20	17	9	432	48	45%
Técnico Superior	241	357	175	7.415	42	73%
Doutorados DL 57/2016	17	23	14	420	30	82%
Assistente Técnico	33	17	10	264	26	30%
Assistente Operacional	6	0	0	0	0	0%
Informática	5	5	5	67	13	100%
Total	322	419	213	8.598	40	66%

3. Encargos financeiros da formação profissional

O encargo com as ações de formação realizadas em 2022 foi de 75.545,53€, que revela um acréscimo significativo face a 2021.

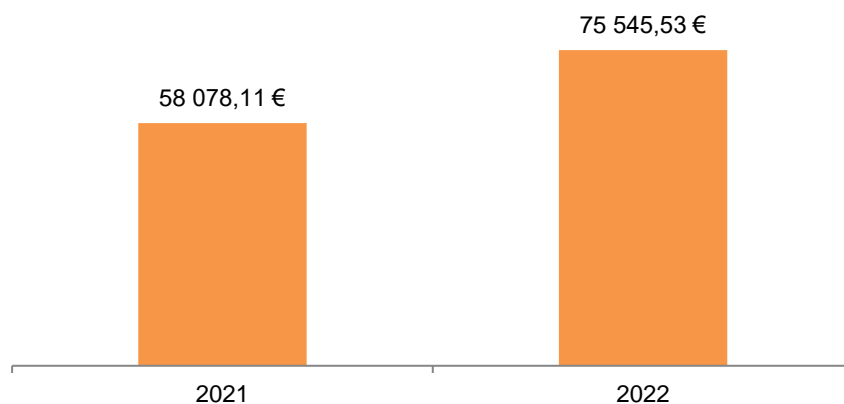


Figura 19 – FCT. Encargos com formação profissional ano 2021 e 2022

Em concordância, a taxa de investimento em formação profissional, que representa as despesas com formação face ao total dos encargos com pessoal, apresenta em 2022 um valor de 0,64% registando um acréscimo de 0,13% face a 2021 (0,52%).

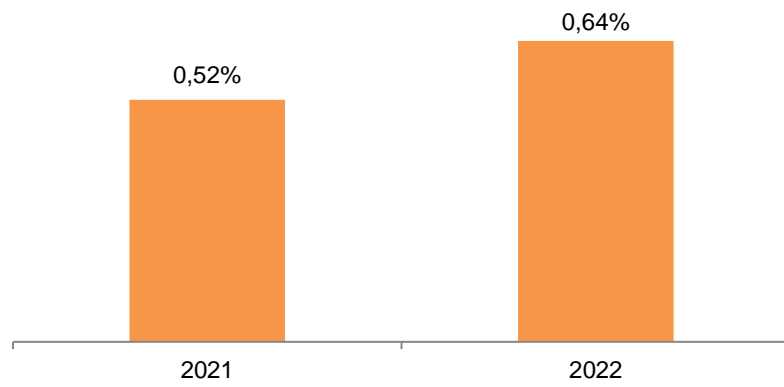


Figura 20 – FCT. Taxa de investimento em formação profissional entre 2021-2022

VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O número de trabalhadores(as) sindicalizados registou um ligeiro aumento em 2022, correspondendo a 9 trabalhadores(as) sindicalizados, sem influência na taxa de sindicalização da entidade, que é de 3%.

VIII.DISCIPLINA

No ano de 2022 não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

IX. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL

Indicador	Cálculo	2021	2022
Total de efetivos	Soma dos efetivos a 31 de dezembro	321	322
Idade média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	44	46
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais velho}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	3,13	2,83
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	14,95%	14,91%
Índice de enquadramento de dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	5,92	6,21
Rácio de efetivos por dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos}}{\text{Total de dirigentes}}$	17	16
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	60%	59%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Total dirigentes+técnicos superiores+doutorados DL}}{57/2016+\text{informáticos}} \times 100$	86,29%	87,89%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de efetivos com licenciatura, mestrado e doutoramento} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	84%	85%
Taxa de reposição	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de saídas}}$	1,79%	1,03%
Índice de rotatividade	$\frac{(\text{N.º de admissões} + \text{nº de saídas})/2}{\text{Total efetivos a 31 dezembro}}$	12%	13%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias de ausência (sem férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho}^*}$	5%	4%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	3,81	3,65
Remuneração base média mensal	$\frac{\text{Total de encargos com remuneração base mensal}}{\text{Total de efetivos}}$	1.900,51€	1.964,00€
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Total de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	64%	66%
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Total de encargos com formação} \times 100}{\text{Total de encargos com pessoal}}$	0,52%	0,64%

* dias úteis ano x total de efetivos

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., contabilizava, a 31 de dezembro de 2022, 322 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 75% 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 (64%), apresentando o trabalhador mais novo 24 anos de idade e o mais velho 68 anos. A média de idades é de 46 anos e a taxa de envelhecimento é de 14,91% (efetivos com 55 ou mais anos).

No ano de 2022 as entradas/regressos ocorreram na sua maioria por outras situações (17), por procedimento concursal (11), por Início ou regresso de comissão de serviço (10) e por processos de mobilidade interna (3). As saídas, por sua vez, registaram-se por denúncia de contrato de trabalho (16), por outras situações e por recurso ao processo de mobilidade interna (8, respetivamente), por comissão de serviço (5) e reforma/aposentação (3).

O índice de enquadramento é de 6,21%, num rácio de 1 dirigente por 16 trabalhadores(as). O índice de rotatividade é de 13% e a taxa de reposição é de 1,03 entrada por cada saída.

A taxa de absentismo da FCT em 2022 diminuiu 1% face a 2021 sendo de 4%. A doença continua a ser a razão principal porque os trabalhadores(as) faltaram ao trabalho em 2022, 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 (74,94%) decorrente, maioritariamente, da atualização salarial ocorrida em 2022.

No âmbito da formação profissional registou-se um aumento das participações em formação (de 409 participações em 2021 para 419 em 2022), bem como do número de horas de formação ministrada (de 5.940,00h em 2021 para 8.598,00h em 2022) e do número de trabalhadores(as) abrangidos (207 trabalhadores(as) em 2021, face aos 213 registados em 2022).

No período em análise não se registaram acidentes de trabalho.



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

T. [+351] 213 924 300

FCT.PT