



# **Balanço Social**

**2025**

**Balanço Social 2025**

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/>

<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>I. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS</b>	<b>7</b>
1. PESSOAS TRABALHADORAS SEGUNDO A MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	7
2. PESSOAS TRABALHADORAS POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	9
3. PESSOAS TRABALHADORAS SEGUNDO O GÊNERO	10
4. PESSOAS TRABALHADORAS POR ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO	11
5. PESSOAS TRABALHADORAS POR ANTIGUIDADE E GÊNERO	13
6. PESSOAS TRABALHADORAS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÊNERO	13
7. DIVERSIDADE E INCLUSÃO	14
<b>II. MOVIMENTOS DOS/AS TRABALHADORES/AS</b>	<b>16</b>
1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES	16
2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	17
3. ÍNDICE DE ROTATIVIDADE	18
4. TAXA DE REPOSIÇÃO	18
5. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS	18
6. MUDANÇA DE SITUAÇÃO DE TRABALHADORES/AS	19
<b>III. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO</b>	<b>20</b>
1. REGIMES DE HORÁRIO	20
2. TRABALHO SUPLEMENTAR	20
3. AUSÊNCIAS E ABSENTISMO	22
<b>IV. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS</b>	<b>25</b>
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	25
2. LEQUE SALARIAL	26
3. ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	26
<b>V. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO</b>	<b>29</b>
<b>VI. FORMAÇÃO</b>	<b>30</b>
1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR TIPO E DURAÇÃO	30
2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	30
3. ENCARGOS FINANCEIROS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	31
<b>VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS</b>	<b>32</b>
<b>VIII. DISCIPLINA</b>	<b>32</b>
<b>IX. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL</b>	<b>33</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>34</b>

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1 – FCT. Total de efetivos entre 2021-2025 .....	7
Gráfico 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira em 2025 .....	9
Gráfico 3 – FCT. Distribuição dos efetivos, por sexo, em 2025 .....	10
Gráfico 4 - FCT. Distribuição dos efetivos por escalão etário e sexo, em 2025 .....	11
Gráfico 5 – FCT. Pirâmide etária por escalão etário e sexo, em 2025 .....	12
Gráfico 6 – FCT. Distribuição dos efetivos com 55 anos ou mais por grupo/cargo/carreira, em 2025 .....	13
Gráfico 7 – FCT. Distribuição dos efetivos por antiguidade e sexo, em 2025 .....	13
Gráfico 8 – FCT. Distribuição do nº de efetivos por nível de escolaridade em 2025 .....	14
Gráfico 9 – FCT. Horários de trabalho praticados em 2025 .....	20
Gráfico 10 – FCT. Distribuição do trabalho suplementar por tipologia e género, em 2025...	21
Gráfico 11 - FCT. Distribuição do trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2025, em % .....	21
Gráfico 12 – FCT. Distribuição do trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2025, em horas .....	22
Gráfico 13 – FCT. Total de dias de ausência dos efetivos da FCT em 2024-2025.....	22
Gráfico 14 – FCT. Absentismo dos efetivos por tipo em 2025 .....	23
Gráfico 15 - FCT. Absentismo dos efetivos por tipo /género em 2025 .....	24
Gráfico 16 – FCT. Absentismo dos efetivos por sexo em 2024-2025 .....	24
Gráfico 17 – FCT. Distribuição dos efetivos por escalão de remuneração base e sexo, em 2025 .....	25
Gráfico 18 – FCT. Evolução dos encargos totais com os efetivos da FCT, em 2024 e 2025	26
<b>Gráfico 19</b> – FCT. Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo em 2025.....	28
<b>Gráfico 20</b> - FCT. Encargos com prestações sociais por tipo em 2025.....	28
Gráfico 21 - FCT. Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2025 .....	30
Gráfico 22 – FCT. Encargos com formação profissional ano 2024 e 2025 .....	31

## ***Índice de Tabelas***

Tabela 1 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2025 .....	7
Tabela 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por unidade orgânica/serviço em 2025 .....	8
Tabela 3 – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e sexo em 2025 .....	11
Tabela 4 – FCT. Distribuição do nº de efetivos por nível de escolaridade e sexo, em 2025 .	14
Tabela 5 – FCT. Entradas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2025 .....	16
Tabela 6 – FCT. Nº de Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal, em 2025.	16
Tabela 7 – FCT. Saídas da FCT por grupo/cargo/carreira, em 2025 .....	17
Tabela 8 – FCT. Saídas da FCT de acordo com o enquadramento legal em 2025.....	17
Tabela 9 - FCT. Postos de trabalho previstos e não ocupados, por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento .....	18
Tabela 10 – FCT. Mudanças de situação dos efetivos por cargo/carreira, segundo o motivo .....	19
Tabela 11 – FCT. Remuneração base média dos efetivos entre 2024-2025 .....	26
Tabela 12 – FCT. Encargos totais com os efetivos, por tipo, em 2025 vs 2024 .....	27
Tabela 13 – FCT. Dados de medicina no trabalho em 2025 .....	29
Tabela 14 - FCT. Índices de sinistralidade em 2025 .....	29
Tabela 15 - FCT. Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira em 2025 ...	31

## INTRODUÇÃO

A Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P. (FCT) é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, dotado de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e património próprio, encontrando-se sob tutela do Ministério da Educação, Ciência e Inovação. A sua Lei Orgânica encontra-se estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 55/2013, de 17 de abril. A organização e o funcionamento dos seus serviços são definidos pela Portaria n.º 216/2015, de 21 de julho, bem como pela Deliberação n.º 138/2017, de 24 de fevereiro, alterada pela Deliberação n.º 313/2020, de 3 de março, que aprova a estrutura orgânica flexível da Fundação e define as competências das respetivas unidades orgânicas.

O Balanço Social constitui um instrumento de natureza técnico-analítica que permite caracterizar, de forma sistematizada, a situação dos recursos humanos, acompanhar a sua evolução e sustentar a definição de políticas de gestão de pessoas. A sua elaboração anual é obrigatória para os organismos da Administração Pública, nos termos do enquadramento legal aplicável.

O presente documento, com referência a 31 de dezembro de 2025, foi elaborado com base na informação submetida à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), tendo como objetivo caracterizar os recursos humanos ao serviço da FCT, mediante a apresentação de indicadores relativos à sua composição, evolução e principais dimensões de gestão.

A sua elaboração ocorre num contexto de transição organizacional relevante, associada às alterações em curso no sistema científico e tecnológico nacional, designadamente à criação da Agência para a Investigação e Inovação (AI2), em funcionamento em 2026. Neste enquadramento, o presente documento assume-se como um registo de referência da situação dos recursos humanos da FCT na sua atual configuração organizacional, num momento que antecede a referida evolução institucional.

## I. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

### 1. Pessoas trabalhadoras segundo a modalidade de relação jurídica de emprego

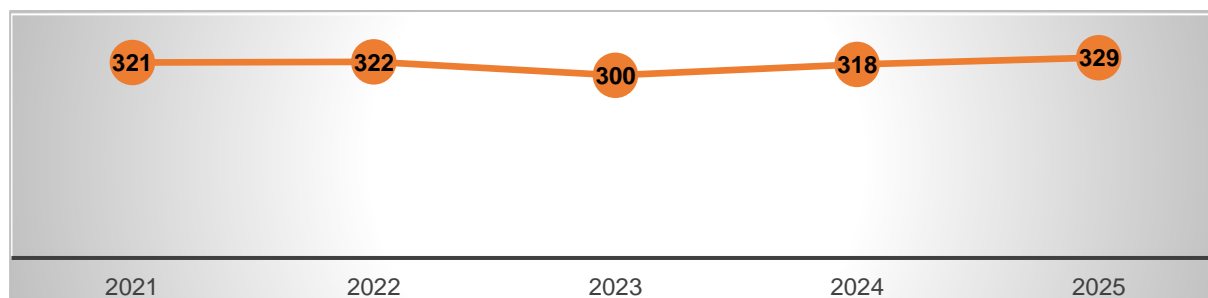
Em 31 de dezembro de 2025, o mapa de pessoal da FCT integrava 329 postos de trabalho ocupados, distribuídos por seis (6) grupos profissionais (criação da carreira de Investigador Auxiliar pelo Despacho nº 3186/2024, publicado em Diário da República n.º 61, de 26 de março). Destes, 19 correspondem a cargos de dirigentes em regime de comissão de serviço, 194 a trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas e 116 a trabalhadores com contrato individual de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho.

**Tabela 1** – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2025

Relação Jurídica	Dirigente		Técnico Superior		Doutorados DL 57/2016		Investigador Auxiliar		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Comissão de Serviço	7	12													19
CT em Funções Públicas			35	112	4	9	1	3	4	14	5	1	2	4	194
Contrato Individual de Trabalho			73	36					2	5					116
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>108</b>	<b>148</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>329</b>

Em comparação com o ano anterior, verifica-se um acréscimo líquido de 11 trabalhadores/as, refletindo uma evolução moderada dos efetivos. Este crescimento distribui-se de forma transversal pelos diferentes grupos profissionais, mantendo-se, contudo, o predomínio da carreira de técnico superior.

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



**Gráfico 1** – FCT. Total de efetivos entre 2021-2025

FUNDAÇÃO PARA A CIÊNCIA E A TECNOLOGIA

A análise evolutiva dos últimos cinco (5) anos revela relativa estabilidade do número de efetivos, com um aumento global de oito (8) trabalhadores/as entre 2021 e 2025. Não obstante esta tendência positiva, o crescimento registado revela-se ainda limitado face às exigências operacionais e ao volume de atividade da FCT.

**Tabela 2 – FCT. Distribuição dos efetivos por unidade orgânica/serviço em 2025**

Unidade orgânica/centros de competência/ área de atividades	Presidente		Vice-Presidente		Vogal		Diretor de departamento		Chefe de divisão		Técnico superior		DL 57/2016		Investigador A.		Técnico de informática		Assistente técnico		Assistente operacional		Nº de postos de trabalho	% do total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Conselho Diretivo		1	1		1	1																	4	1%
Apoio técnico e logístico											2	2	1									3	8	2%
Divisão de Apoio Conselho Diretivo										1	3	7						1	1				13	4%
Divisão de Estudos e Planeamento									1	4	1		1										7	2%
Área de Sistemas de Informação (ASIFeSI)										3	4					1	1						9	3%
Departamento de Programas e Projetos							1			2	1												4	1%
Divisão de Coordenação Operacional de Concursos de Projetos									1		9				1								11	3%
Divisão de Acompanhamento e Controlo de Projetos									1	6	10						1						18	5%
Departamento de Apoio às Instituições							1			2	5	1	5	1					2				17	5%
Divisão Operacional de Apoio às Instituições									1	1	13								1				16	5%
Divisão de Emprego Científico									1	2	10						1		1				15	5%
Departamento de Formação Avançada							1			1	15	1				1		1		1			21	6%
Divisão de Apoio a Bolsas									1	2	10							1	4				18	5%
Departamento das Relações Internacionais							1			3	5	1	1	1					1				13	4%
Divisão de Cooperação Internacional									1	2	8		2		1		1						15	5%
Departamento da Sociedade da Informação											1												1	0%
Departamento de Gestão e Administração							1			2	2							1	1				7	2%
Divisão de Gestão de Recursos Humanos									1		4								1	1	1		8	2%
Divisão de Gestão Financeira									1		5								2				8	2%
Computação Científica Nacional										73	36							2	5				116	35%
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>108</b>	<b>148</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>329</b>	

No que respeita à distribuição dos trabalhadores por unidades orgânicas, destaca-se a Unidade de Computação Científica Nacional, serviço que concentra o maior número de trabalhadores com vínculo de direito privado, representando cerca de 35% dos efetivos da FCT. Segue-se o Departamento de Formação Avançada, com um peso relativo de 6%.

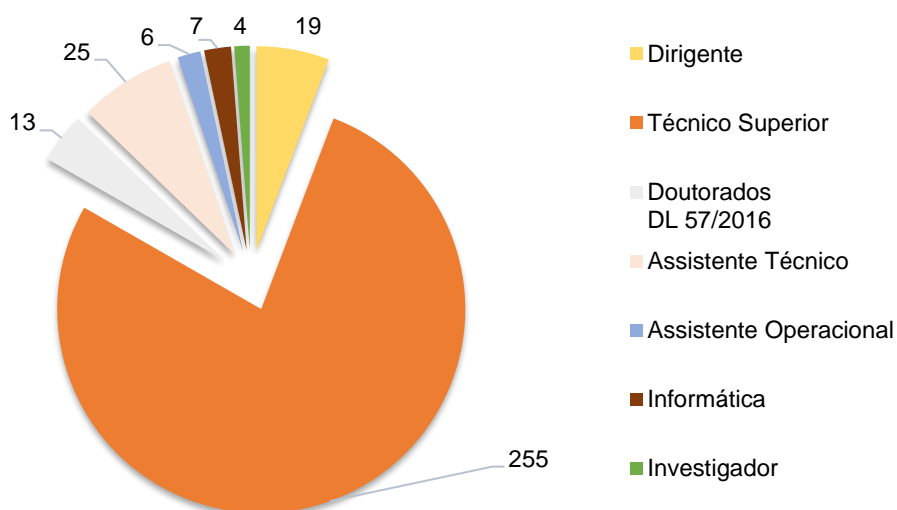
Com uma representatividade de 5% cada, identificam-se ainda o Departamento de Apoio às Instituições, a Divisão Operacional de Apoio às Instituições, a Divisão de Emprego Científico, a Divisão de Acompanhamento e Controlo de Projetos, a Divisão de Apoio a Bolsas e a Divisão de Cooperação Internacional.

Em termos agregados, as unidades orgânicas acima referidas concentram aproximadamente 72% do total de efetivos da FCT, evidenciando a sua relevância estrutural no funcionamento e na prossecução das atribuições da organização.

## 2. Pessoas trabalhadoras por grupo/cargo/carreira

A estrutura de recursos humanos da FCT caracteriza-se por um elevado grau de qualificação, sendo a carreira de Técnico Superior claramente predominante, representando 77,51% do total de efetivos.

Os Assistentes Técnicos representam 7,60%, os Dirigentes 5,78% e os Doutorados, contratados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57 cerca de 3,95%. Com menor expressão surgem os Técnicos de Informática (2,13%) e os Assistentes Operacionais (1,82%). A carreira de Investigadores Auxiliares apresenta ainda uma representatividade residual, justificada pelo facto de se encontrar em fase de consolidação.



**Gráfico 2** – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira em 2025

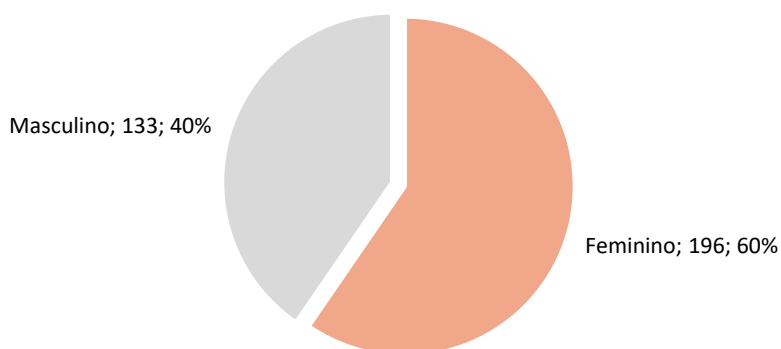
As pessoas trabalhadoras que iniciaram funções na FCT foram maioritariamente integradas na carreira de Técnico Superior, o que contribuiu para o aumento do índice de tecnicidade face a 2024. Em 2025, fixou-se em 77,51% em sentido restrito (considera-se apenas os Técnicos Superiores) e em 88,45%

em sentido lato (Técnicos Superiores; Dirigentes; Doutorados contratados ao abrigo do DL n.º 57 e a recente carreira de Investigador Auxiliar), evidenciando uma estrutura organizacional fortemente orientada para funções de natureza técnica e científica.

O índice de enquadramento foi de 5,78%, equivalente a cerca de um (1) dirigente por cada dez trabalhadores/as. Este valor indica uma estrutura hierárquica leve, tendencialmente favorável à agilidade na tomada de decisão e à proximidade entre os níveis de direção e execução.

### 3. Pessoas trabalhadoras segundo o género

A distribuição por género evidencia uma predominância do sexo feminino, representando 60% do total de efetivos, valor que consolida a tendência verificada em anos anteriores.



**Gráfico 3** – FCT. Distribuição dos efetivos, por sexo, em 2025

A distribuição por género evidencia uma predominância do sexo feminino, representando 60% do total de efetivos, valor que se mantém estável face ao ano anterior.

A análise por grupo profissional revela uma assimetria relevante na distribuição por género. Verifica-se uma predominância masculina no grupo dos Assistentes Operacionais (83%), em contraste com os restantes grupos profissionais, nos quais se verifica uma maior representatividade feminina. Destacam-se, neste contexto, os grupos dos Assistentes Técnicos e dos Investigadores Auxiliares com uma taxa de feminização de 76% e 75%, respetivamente. Seguem-se os Doutorados contratados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57 (69%), os Dirigentes (63%), os Técnicos Superiores (58%) e os Informáticos (57%).

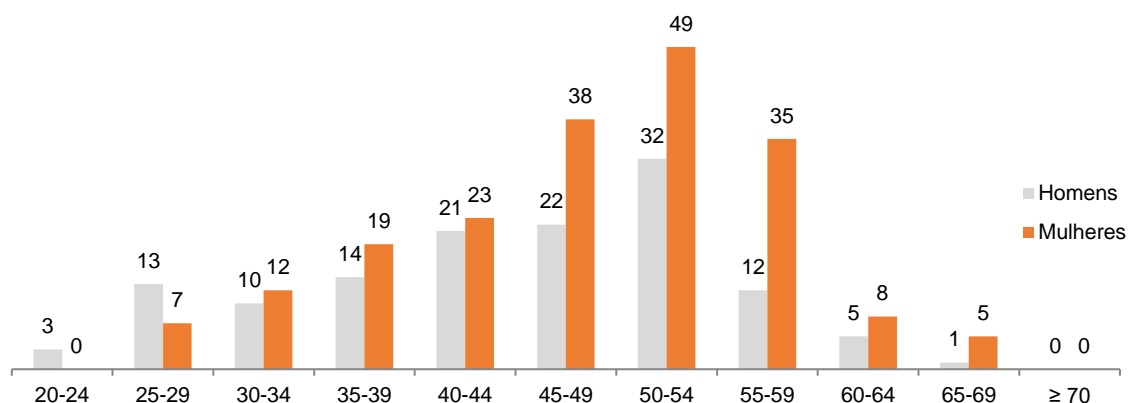
Este padrão confirma uma tendência estrutural de feminização dos recursos humanos da FCT, particularmente nos grupos profissionais associados a níveis mais elevados de qualificação.

**Tabela 3** – FCT. Distribuição dos efetivos por grupo/cargo/carreira e sexo em 2025

Sexo	Dirigentes	Técnicos Superiores	Doutorados DL 57/2016	Investigadores Auxiliares	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Informática	Total
Feminino	12	148	9	3	19	1	4	196
Masculino	7	108	4	1	6	5	2	133
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>256</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>329</b>

#### 4. Pessoas trabalhadoras por escalão etário e género

A estrutura etária dos efetivos evidencia uma concentração significativa nos escalões intermédios, situando-se 57% dos trabalhadores entre os 45 e os 59 anos, o que configura um padrão de envelhecimento da força de trabalho.



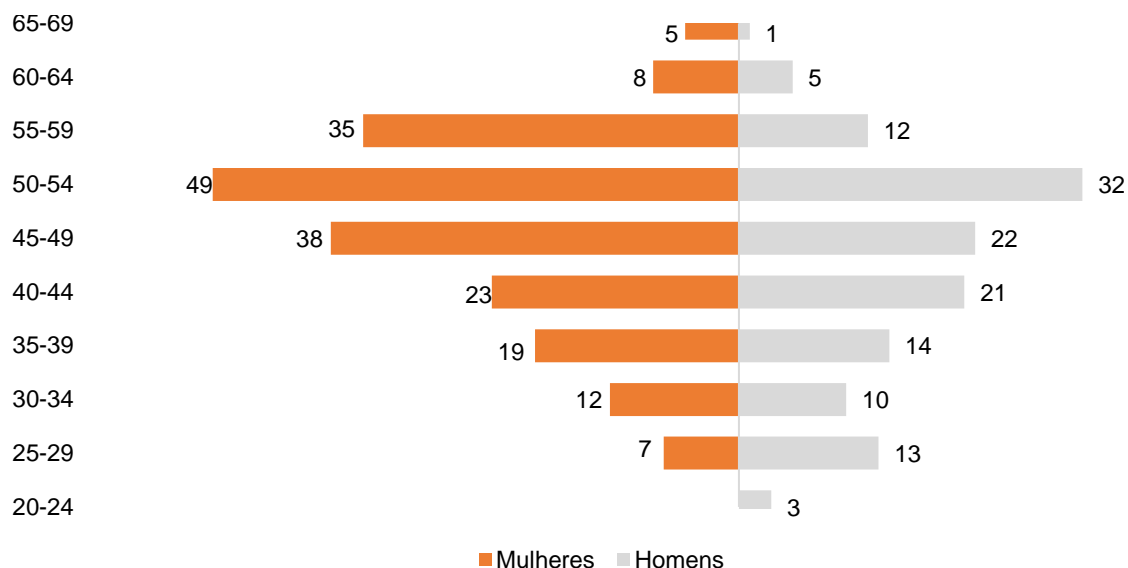
**Gráfico 4** - FCT. Distribuição dos efetivos por escalão etário e sexo, em 2025

A distribuição por género não evidencia assimetrias relevantes entre os diferentes escalões etários, observando-se uma predominância do sexo feminino na generalidade dos mesmos, em linha com a estrutura global dos recursos humanos, caracterizada por uma taxa de feminização de 60%.

Não obstante, nos escalões etários mais jovens verifica-se uma maior representatividade masculina, sendo que 83 dos 133 trabalhadores do sexo masculino têm idade igual ou inferior a 49 anos.

O Gráfico 5 apresenta a pirâmide etária dos trabalhadores da FCT, com referência a 31 de dezembro, permitindo uma leitura mais detalhada da composição demográfica dos efetivos.

FUNDAÇÃO PARA A CIÊNCIA E A TECNOLOGIA

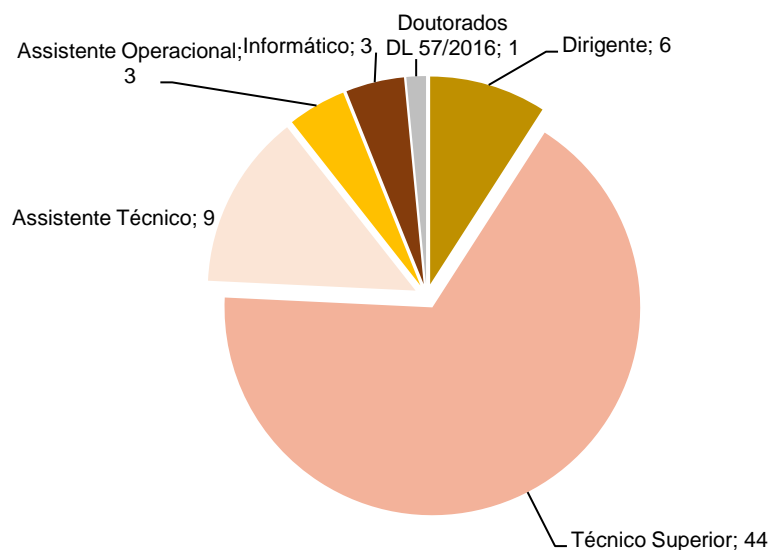


**Gráfico 5** – FCT. Pirâmide etária por escalão etário e sexo, em 2025

A pirâmide etária apresenta uma base estreita e maior densidade nos escalões superiores, o que poderá traduzir, a médio prazo, desafios ao nível da renovação geracional e da sustentabilidade do capital humano.

A idade média situou-se nos 47 anos (46 anos em 2024), tendo a taxa de envelhecimento atingido os 20%, refletindo um ligeiro aumento de 2% face ao ano anterior. O leque etário fixou-se em 3,00 (3,14 em 2024), mantendo uma amplitude etária de 46 anos (correspondente à diferença entre o/a trabalhador/a mais jovem - 23 anos - e o mais velho - 69 anos). A idade média dos trabalhadores e trabalhadoras da FCT é de 47 anos.

O Gráfico 6 apresenta a distribuição dos efetivos com 55 ou mais anos por grupo, cargo e carreira.



**Gráfico 6** – FCT. Distribuição dos efetivos com 55 anos ou mais por grupo/cargo/carreira, em 2025

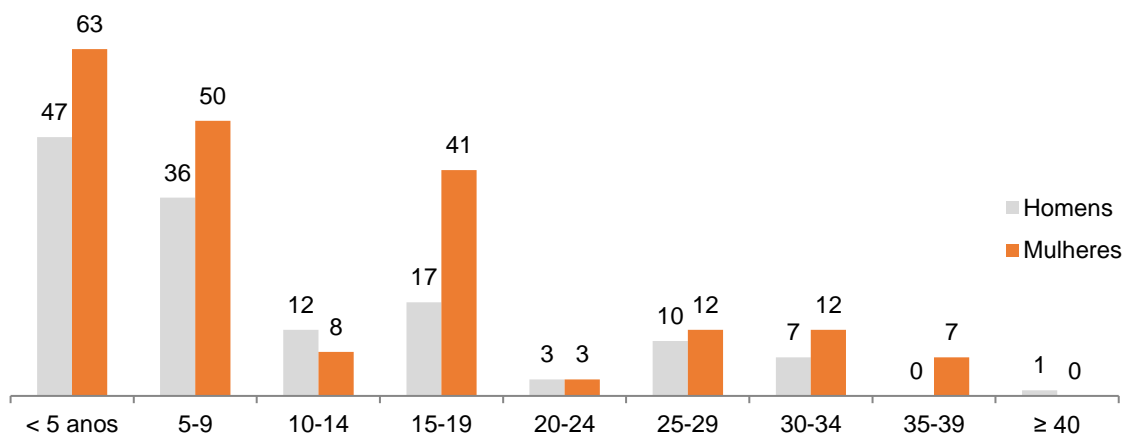
### 5. Pessoas trabalhadoras por antiguidade e género

A distribuição por antiguidade revela que 33% dos efetivos possuem menos de cinco (5) anos de serviço, refletindo o impacto de processos recentes de recrutamento.

O escalão entre 5 e 9 anos de antiguidade representa 26% dos efetivos, sugerindo níveis relevantes de permanência na organização por parte dos trabalhadores admitidos nos últimos anos.

Os restantes escalões apresentam menor representatividade relativa.

Em termos globais, verifica-se que 66% dos efetivos apresentam até 14 anos de antiguidade, o que traduz uma estrutura marcada pela coexistência de processos de renovação recente com níveis moderados de retenção.

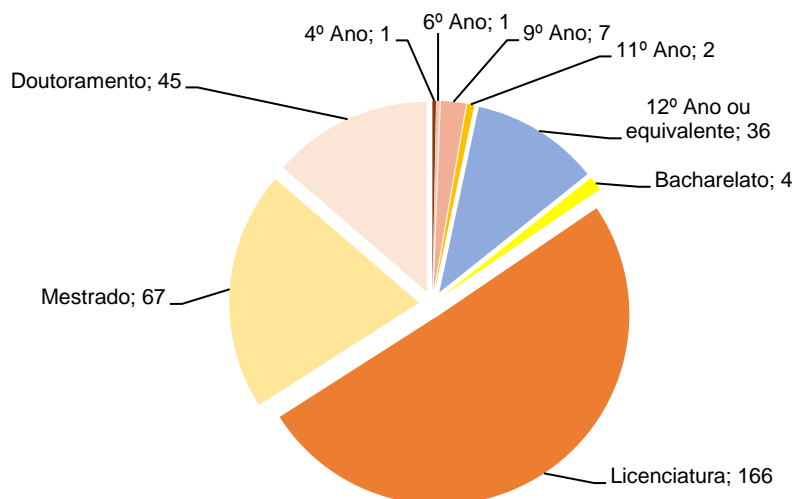


**Gráfico 7** – FCT. Distribuição dos efetivos por antiguidade e sexo, em 2025

### 6. Pessoas trabalhadoras por nível de escolaridade e género

A FCT apresenta um elevado nível de qualificação académica, com 86% dos trabalhadores detentores de formação superior - índice de formação superior.

Predominam as licenciaturas (50%), seguidas de mestrados (20%) e doutoramentos (14%), refletindo uma organização intensiva em conhecimento.



**Gráfico 8** – FCT. Distribuição do nº de efetivos por nível de escolaridade em 2025

A análise por género evidencia uma maior presença feminina nos níveis de qualificação mais elevados, reforçando o padrão global de feminização dos efetivos, incluindo nas categorias de maior exigência académica.

**Tabela 4** – FCT. Distribuição do nº de efetivos por nível de escolaridade e sexo, em 2025

Habilitações	Homens	Mulheres	Total
4º Ano	1	0	1
6º Ano	1	0	1
9º Ano	2	5	7
11º Ano	1	1	2
12º Ano ou equivalente	15	21	36
Bacharelato	2	2	4
Licenciatura	71	95	166
Mestrado	27	40	67
Doutoramento	13	32	45
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>196</b>	<b>329</b>

## 7. Diversidade e Inclusão

Em 2025, a FCT integrava 14 trabalhadores/as com deficiência (4% do total de efetivos, dos quais 79% são mulheres). Em termos etários, destaca-se a concentração no escalão dos 50 aos 54 anos (50%).

Adicionalmente, 11 trabalhadores da FCT são de nacionalidade estrangeira (3%), maioritariamente oriundos de países de países da CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (91%). Verifica-se uma predominância do sexo masculino (63%).

As reduzidas expressões destes indicadores reforçam a necessidade de políticas contínuas de inclusão, diversidade e igualdade de oportunidades.

## II. MOVIMENTOS DOS/AS TRABALHADORES/AS

### 1. Admissões e reinício de funções

No decurso do ano de 2025, foram registadas 43 entradas de trabalhadores/as na FCT, incluindo admissões e situações de reinício de funções, distribuídas pelos diferentes grupos/cargos/carreiras.

**Tabela 5** – FCT. Entradas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2025

Carreira/ Categoria	N.º de entradas
Técnico Superior	33
Doutorados DL 57/2016	1
Investigador Auxiliar	4
Assistente Técnico	4
Informático	1
<b>Total</b>	<b>43</b>

A análise por carreira revela um claro predomínio das admissões na carreira de Técnico Superior (77% do total), seguindo-se os Assistentes Técnicos e os Investigadores Auxiliares (9% cada), sendo residual a representação dos Doutorados contratados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57 e da carreira de Informática.

Este padrão confirma a tendência de reforço das funções técnicas superiores, em coerência com o perfil de competências exigido pela missão da FCT.

Na Tabela 6 constam as entradas das 43 pessoas consideradas, segundo o enquadramento legal de suporte.

**Tabela 6** – FCT. N.º de Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal, em 2025

Origem	N.º de entradas
Outras situações	15
Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental	5
Mobilidade	13
Procedimento concursal	10
<b>Total</b>	<b>43</b>

Quanto ao enquadramento jurídico das entradas, verifica-se que a maioria ocorreu ao abrigo da categoria “Outras situações” (35%), seguindo-se os mecanismos de mobilidade (30%) e os procedimentos concursais (23%). Regista-se ainda um conjunto de situações de regresso, designadamente após licença sem vencimento ou período experimental (12%).

Esta distribuição evidencia uma utilização diversificada dos instrumentos de gestão de recursos humanos previstos no ordenamento jurídico, com particular relevância para os mecanismos de mobilidade, enquanto instrumentos de flexibilidade e ajustamento organizacional.

## 2. Cessação de funções

Durante o ano de 2025, registaram-se 29 saídas de trabalhadores/as da FCT.

**Tabela 7** – FCT. Saídas da FCT por grupo/cargo/carreira, em 2025

Carreira/ Categoria	N.º de Saídas
Técnico Superior	19
Dirigente	1
Doutorados DL 57/2016	6
Assistente Técnico	3
<b>Total</b>	<b>29</b>

À semelhança do verificado nas admissões, a maioria das saídas ocorreu na carreira de Técnico Superior (66%), refletindo o peso desta carreira na estrutura global de efetivos.

Relativamente aos fundamentos jurídicos das cessações, destaca-se a “denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador” (24%), seguida das situações classificadas como “outras” (21%), da caducidade do contrato (17%), da mobilidade e da aposentação/reforma (14%, cada). As restantes modalidades assumem expressão residual.

Quanto aos fundamentos jurídicos das cessações, destaca-se a “denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador” (24%), seguida das situações classificadas como “outras” (21%), da “caducidade do contrato” (17%) e, com igual peso, da mobilidade e da aposentação/reforma (14% cada). As restantes modalidades têm expressão residual.

**Tabela 8** – FCT. Saídas da FCT de acordo com o enquadramento legal em 2025

Origem	N.º de Saídas
Mobilidade	4
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	7
Comissão de serviço	1
Outras situações	6
Reforma/ Aposentação	4
Caducidade (termo)	5
Conclusão sem sucesso do período experimental	2
<b>Total</b>	<b>29</b>

A prevalência de saídas por iniciativa do trabalhador poderá indiciar fatores relacionados com a menor atratividade das carreiras na Administração Pública quando comparadas com o setor privado, justificando uma análise mais aprofundada no âmbito das políticas de atração e retenção de talento.

### 3. Índice de Rotatividade

O índice de rotatividade situou-se em 9,73% em 2025, refletindo o grau de renovação dos efetivos ao longo do período em análise.

Este valor traduz uma dinâmica moderada de substituição de trabalhadores/as, compatível com uma organização com crescimento controlado, ainda que deva ser monitorizado em articulação com os motivos de saída.

### 4. Taxa de reposição

A taxa de reposição atingiu 156%, em 2025, evidenciando que o número de admissões superou significativamente o número de saídas.

Este indicador revela uma estratégia de reforço líquido dos recursos humanos, contribuindo para o aumento dos efetivos e para a mitigação de eventuais constrangimentos operacionais identificados.

### 5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 2025, permaneceram 39 postos de trabalho do mapa de pessoal não ocupados, distribuídos por diferentes carreiras e categorias profissionais, conforme a Tabela 10.

**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 em desenvolvimento	Total
Dirigente (1º grau)	1	0	1
Técnico Superior	23	2	25
Assistente Técnico	3	2	5
Investigador Auxiliar	0	8*	8
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>39</b>

\*Em 2025, a FCT dispunha de 25 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal para Investigadores Doutorados (3 ao abrigo do DL 57 e 22 Investigadores Auxiliares). Em 31 de dezembro de 2025, encontravam-se em funções 13 Doutorados ao abrigo do DL 57 e 4 Investigadores Auxiliares, tendo-se considerado, assim, a existência de 8 postos de trabalho disponíveis (correspondentes a concursos em curso). Neste contexto, pretende-se canalizar as vagas atualmente ocupadas pelos DL 57 para a carreira de Investigação à medida que os procedimentos concursais fiquem concluídos, nos termos das autorizações concedidas pelas entidades competentes.

A maioria das situações de postos de trabalho não ocupados decorre da “não abertura de procedimentos concursais” (69%), correspondendo os restantes casos a concursos em curso, com particular incidência na categoria de Investigador Auxiliar. Este cenário evidencia o desfasamento temporal entre a criação de novas carreiras e a efetiva ocupação dos respetivos postos de trabalho.

Em termos de distribuição por carreira, verifica-se que a maior concentração de postos não ocupados ocorre na carreira de Técnico Superior (25 postos), seguida da carreira de Investigador Auxiliar (8 postos) e da carreira de Assistente Técnico (5 postos), refletindo, por um lado, o peso relativo destas carreiras na estrutura organizacional e, por outro, constrangimentos no recrutamento para funções de maior qualificação.

Relativamente ao posto de trabalho não ocupado na categoria de dirigente, o mesmo deverá ser entendido como passível de reafetação à carreira de Técnico Superior em exercícios futuros, em resultado da redistribuição interna de competências do serviço a que respeita, não se afigurando necessária a manutenção da respetiva vaga de Dirigente.

## 6. Mudança de situação de trabalhadores/as

No período em análise, registaram-se 117 alterações de situação profissional, maioritariamente associadas a alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, que representam 83% do total.

As restantes situações distribuem-se por situações de consolidação de mobilidades na carreira (9%), por alterações decorrentes de opção gestionária (5%) e, por último, por mudanças que resultaram de procedimento concursal (3%), estas últimas com incidência exclusiva na carreira de Investigador Auxiliar.

**Tabela 10 – FCT. Mudanças de situação dos efetivos por cargo/carreira, segundo o motivo**

Carreira/ Categoria	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	Alteração obrigatória do posicionamento por opção gestionária	Procedimento Concursal	Consolidação da mobilidade na carreira	Total
Técnico Superior	86	6	0	9	101
Assistente Técnico	6	0	0	1	7
Assistente Operacional	2	0	0	0	2
Informático	3	0	0	0	3
Investigador Auxiliar	0	0	4	0	4
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>117</b>

A predominância das alterações obrigatórias evidencia o impacto dos mecanismos legais de progressão remuneratória, enquanto instrumento de valorização e reconhecimento do desempenho e da antiguidade.

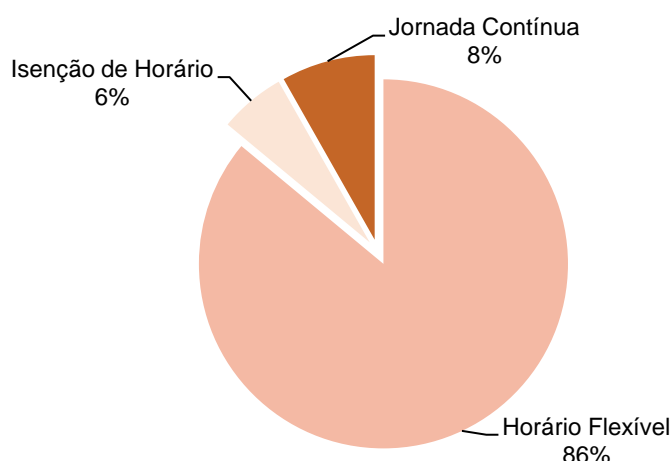
### III. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

#### 1. Regimes de horário

Em 2025, a maioria dos/as trabalhadores/as da FCT (86%) exerceu funções em regime de horário flexível, com um período normal de trabalho de 35 horas semanais.

Este regime, que integra plataformas fixas - ajustadas em agosto de 2025 para o período compreendido entre as 10h30 e as 12h30 e das 14h30 às 16h30, mantém-se como o modelo predominante, refletindo a sua adequação às necessidades de funcionamento dos serviços e à promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Paralelamente, 8% dos efetivos encontram-se em regime de jornada contínua, com um período semanal de 32,5 horas, enquanto 6% exercem funções em regime de isenção de horário.



**Gráfico 9** – FCT. Horários de trabalho praticados em 2025

Conclui-se que o horário flexível continua a ser o mais adequado às necessidades da FCT e das suas pessoas trabalhadoras.

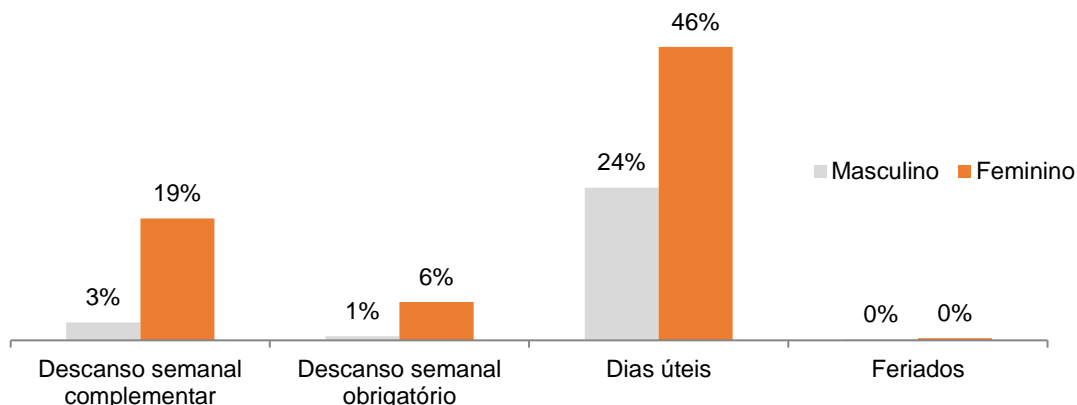
#### i) Período normal de trabalho (PNT)

A totalidade dos trabalhadores praticou regimes de tempo completo, não se registando situações de trabalho a tempo parcial.

#### 2. Trabalho suplementar

No ano de 2025, foram realizadas 10.894 horas de trabalho suplementar, representando um aumento significativo face a 2024 (foram contabilizadas 7.308,3 horas de trabalho suplementar).

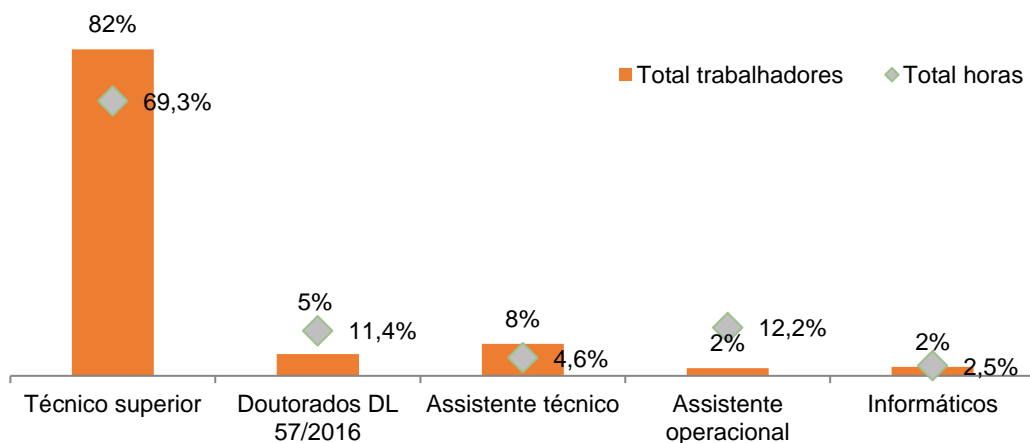
Da totalidade das horas de trabalho suplementar, 71% ocorreram em dias úteis e 29% em dias de descanso semanal ou feriados, evidenciando uma pressão acrescida sobre o tempo normal de trabalho.



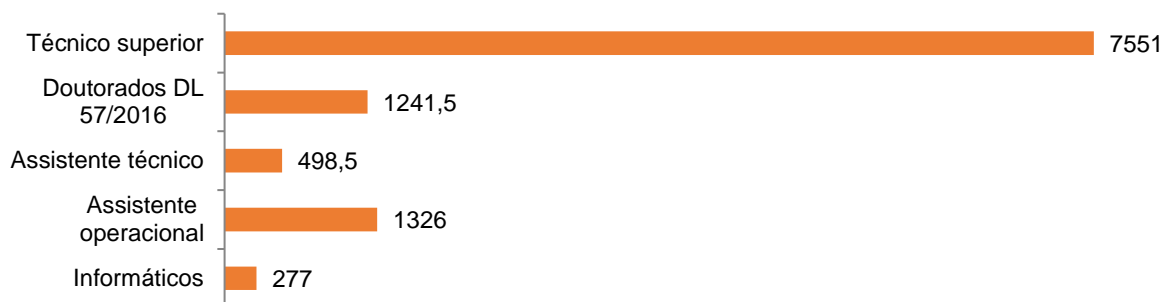
**Gráfico 10** – FCT. Distribuição do trabalho suplementar por tipologia e género, em 2025

A análise por género revela uma distribuição assimétrica, influenciada pela maior representatividade feminina na FCT.

A distribuição por carreira demonstra que os Técnicos Superiores concentram 82% do total de horas, o que se justifica pelo seu peso na estrutura de efetivos e pela natureza das funções desempenhadas.



**Gráfico 11** - FCT. Distribuição do trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2025, em %

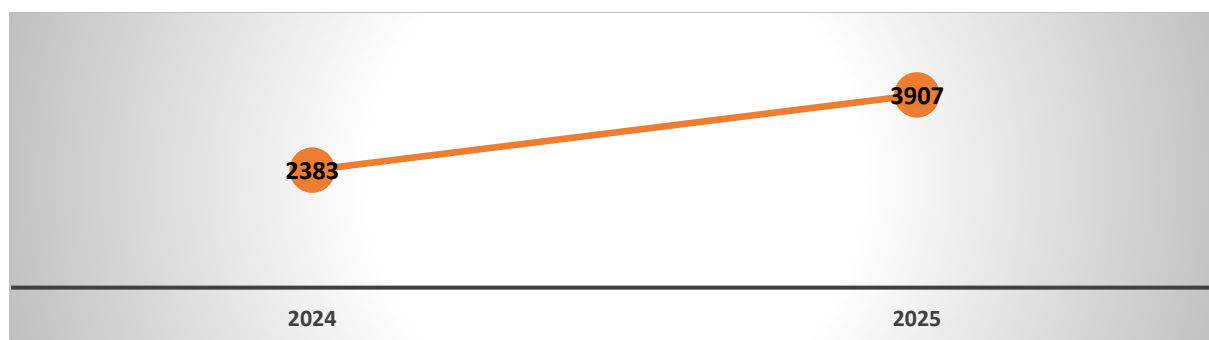


**Gráfico 12** – FCT. Distribuição do trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira em 2025, em horas

A análise destes indicadores sugere níveis elevados de exigência operacional.

### 3. Ausências e absentismo

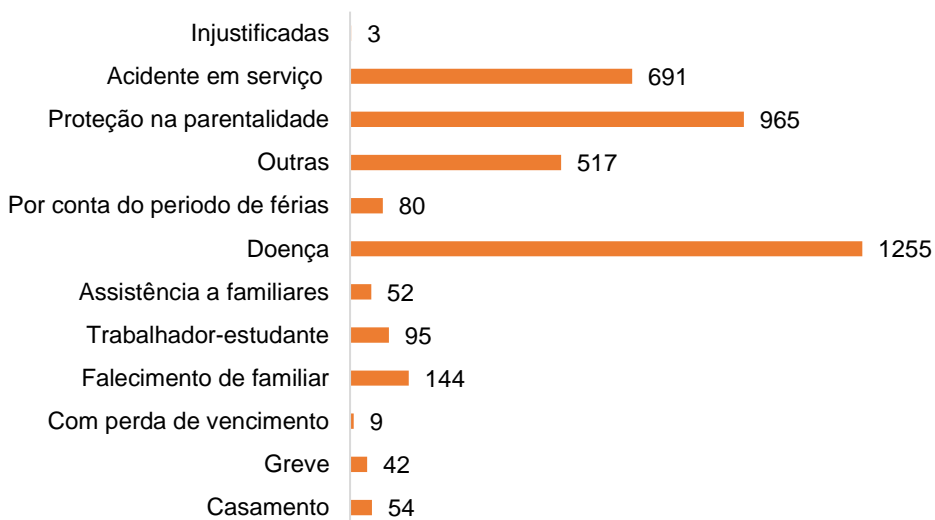
Em 2025, registaram-se 3.907 dias de ausência, correspondendo a um aumento de 1.524 face a 2024. Estes valores traduzem uma média mensal de 326 dias de ausência ou 10,9 dias por trabalhador/a, por mês. A taxa de absentismo fixou-se em 5%, evidenciando um agravamento relativamente ao ano anterior (3%).



**Gráfico 13** – FCT. Total de dias de ausência dos efetivos da FCT em 2024-2025

#### i) Absentismo por tipo

As principais causas de ausência foram a “doença” (32%), a “parentalidade” (25%) e os “acidentes em serviço” (18%), seguidas de “outras situações” (13%).

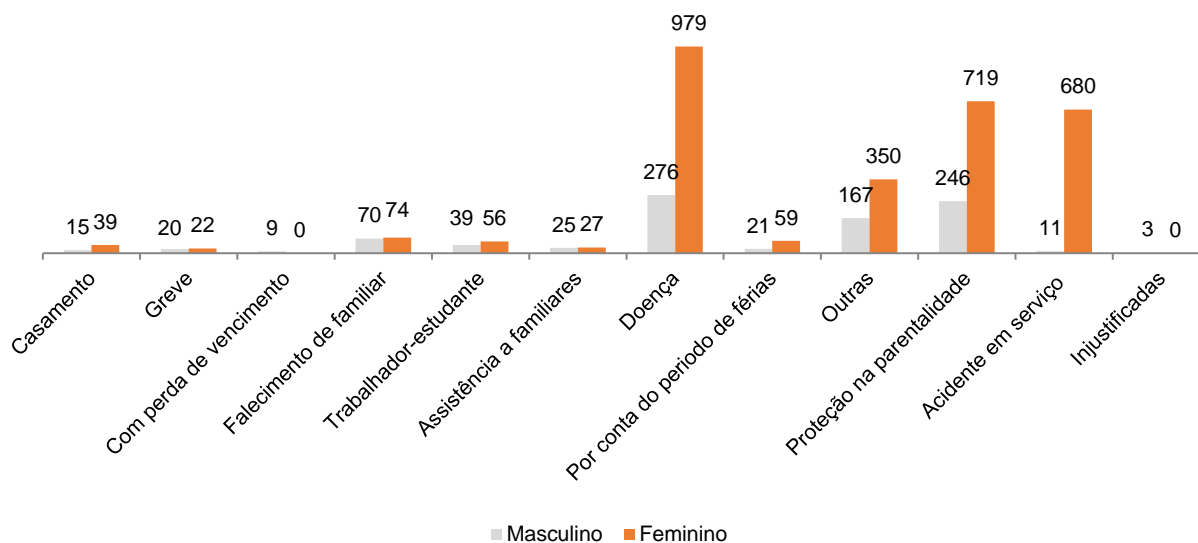


**Gráfico 14** – FCT. Absentismo dos efetivos por tipo em 2025

Esta distribuição evidencia que a maior parte das ausências se deve a motivos de saúde e proteção social, em conformidade com o enquadramento legal vigente. As restantes causas têm expressão residual, indicando menor impacto operacional.

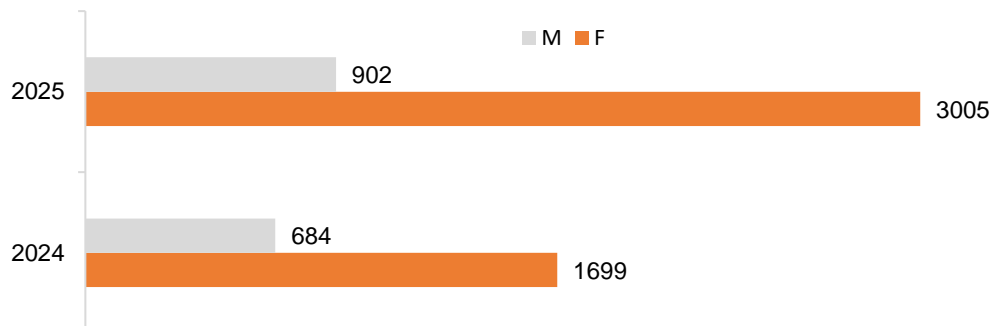
## ii) Absentismo por género

O absentismo apresenta uma incidência significativamente superior no sexo feminino (77%), refletindo tanto a maior representação das mulheres nos efetivos como o impacto das responsabilidades associadas à parentalidade.



**Gráfico 15** - FCT. Absentismo dos efetivos por tipo /género em 2025

Comparativamente ao período homólogo, observa-se um aumento das ausências dadas por ambos os géneros, embora o impacto seja mais pronunciado nas mulheres.



**Gráfico 16** – FCT. Absentismo dos efetivos por sexo em 2024-2025

O aumento global das ausências em ambos os géneros sugerem a necessidade de monitorização contínua e de adoção de medidas preventivas, promovendo o bem-estar e a conciliação entre vida profissional e pessoal, com foco na redução do absentismo e no equilíbrio organizacional.

#### IV. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

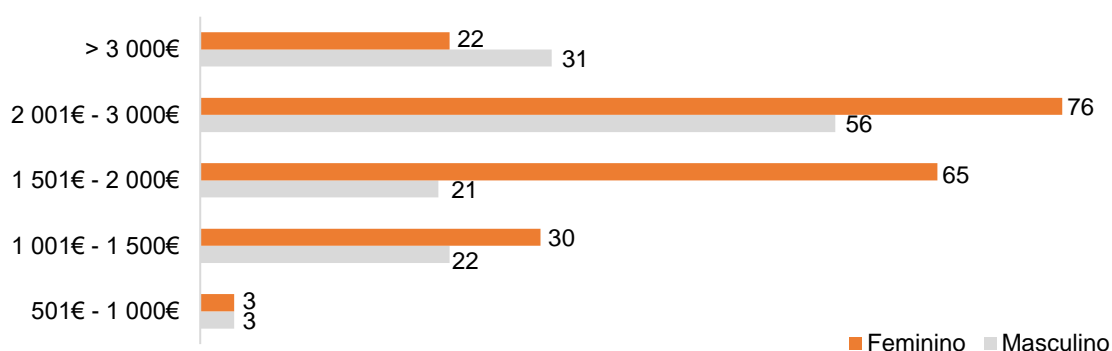
Os encargos com pessoal compreendem a totalidade das remunerações certas e variáveis, bem como os encargos suportados pela FCT enquanto entidade empregadora, nos termos do enquadramento legal aplicável aos regimes de emprego público e privado.

##### 1. Estrutura remuneratória

A distribuição das remunerações base mensais ilíquidas evidencia uma concentração significativa nos escalões intermédios, em particular entre 1.501€ e 3.000€, que abrangem 66% dos efetivos (218 pessoas trabalhadoras, dos quais 141 são mulheres e 77 homens).

Os escalões remuneratórios mais baixos (até 1.000€) apresentam uma expressão residual (2%), enquanto as remunerações superiores a 3.000€ representam 16% do total.

O gráfico seguinte reflete a distribuição remuneratória dos efetivos da FCT pelos vários escalões remuneratórios.



**Gráfico 17** – FCT. Distribuição dos efetivos por escalão de remuneração base e sexo, em 2025

Esta distribuição revela uma estrutura salarial relativamente equilibrada, com predominância de posições intermédias, coerente com o perfil técnico e qualificado dos efetivos da FCT.

A análise desagregada por género (Gráfico 17) revela que ambos têm maior representação no escalão de remuneração entre 2.001 € a 3.000 €, o que inclui 40% do total dos trabalhadores/as da FCT. situam-se 40% das pessoas trabalhadoras da FCT). No entanto, verifica-se uma assimetria significativa nos escalões superiores: 23% dos homens recebem remunerações acima de 3.000 €, enquanto apenas 11% das mulheres se situam nesse mesmo patamar.

Esta diferença reflete-se igualmente na remuneração média: em 2025, a média salarial do universo masculino mantém-se acima da média geral dos efetivos (2.301,24 €), situação que já se observava em 2024.

**Tabela 11 – FCT. Remuneração base média dos efetivos entre 2024-2025**

Sexo	Média de Remuneração 2024	Média de Remuneração 2025
Feminino	2.075,65€	2.127.11€
Masculino	2.359,21€	2.475.36€
<b>Média</b>	<b>2.191,57€</b>	<b>2.301.24€</b>

Esta assimetria deverá ser interpretada à luz da distribuição dos trabalhadores por carreira, categoria e posição remuneratória sendo importante considerar que os trabalhadores abrangidos pela LTFP têm salários tabelados, garantindo igualdade remuneratória no setor público. A discrepância observada deve-se, em parte, a trabalhadores com vínculo privado, os quais gozam de tabela salarial própria, o que explica variações pontuais nos escalões mais elevados.

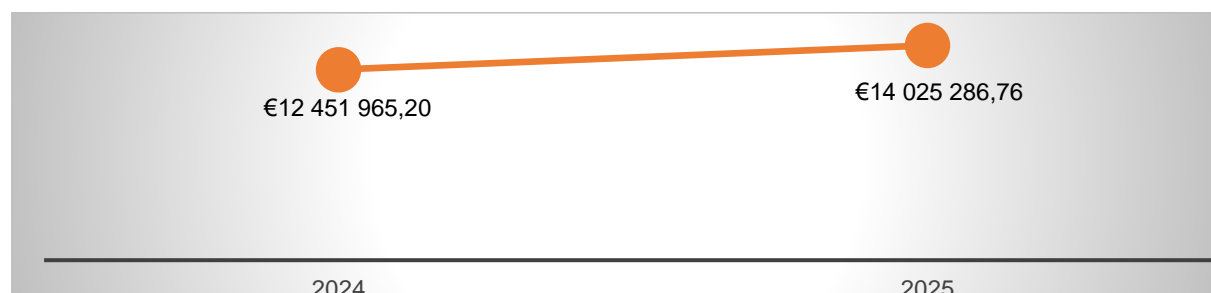
## 2. Leque salarial

O leque salarial fixou-se em 3,26, evidenciando a relação entre a remuneração mais elevada (3.677,40€) e a mais baixa (1.126,77€), após expurgo dos extremos estatísticos.

Este valor evidencia um nível moderado de dispersão salarial, inferior ao registado em 2024 (3,39), traduzindo uma maior aproximação entre os níveis remuneratórios.

## 3. Encargos anuais com pessoal

Em 2025, os encargos totais com pessoal ascenderam a 14.025.286,76€, representando um aumento de cerca de 13% face a 2024.



**Gráfico 18 – FCT. Evolução dos encargos totais com os efetivos da FCT, em 2024 e 2025**

Este acréscimo acompanha parcialmente o crescimento do número de trabalhadores/as, que passa de 318 para 329 (mais 11 trabalhadores; +3%) refletindo, ainda, o impacto de atualizações remuneratórias, progressões e aumento de encargos sociais.

**i) Estrutura dos encargos**

A tabela 12 permite analisar o tipo de encargos com o pessoal e a sua distribuição por tipologia, numa análise relacional entre 2025 e 2024.

**Tabela 12** – FCT. Encargos totais com os efetivos, por tipo, em 2025 vs 2024

Total de Encargos	Valor 2024 (em €)	Valor 2025 (em €)	Variação Real (2025 vs 2024)	Variação Real % (2025 vs 2024)
Remuneração base	9 268 329,96 €	10.377.228,27 €	1 108 898,31 €	12%
Suplementos remuneratórios	343 542,07 €	456.350,36 €	112 808,29 €	33%
Prémios de desempenho	20 000,00 €	49.611,59 €	29 611,59 €	148%
Prestações sociais	464 435,62 €	498.092,36 €	33 656,74 €	7%
Benefícios sociais	46 594,80 €	0,00 €	-46 594,80 €	-100%
Encargos da entidade	2 309 062,75 €	2.644.004,18 €	334 941,43 €	15%
<b>Total</b>	<b>12 451 965,20 €</b>	<b>14.025.286,76 €</b>	<b>1 573 321,56 €</b>	<b>13%</b>
<b>N.º de trabalhadores</b>	<b>9 268 329,96 €</b>	<b>10.377.228,27 €</b>	<b>1 108 898,31 €</b>	<b>12%</b>

A estrutura da despesa mantém-se fortemente concentrada na remuneração base (74%). Os encargos da entidade (19%), incluem o pagamento das contribuições da FCT na qualidade de entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social.

Regista-se um aumento significativo de 33% nos suplementos remuneratórios. Este valor inclui os encargos com o trabalho suplementar em dias trabalho, em dias de descanso semanal, complementar e feriados, ajudas de custo, despesas de representação, suplemento de secretariado e outros suplementos remuneratórios.

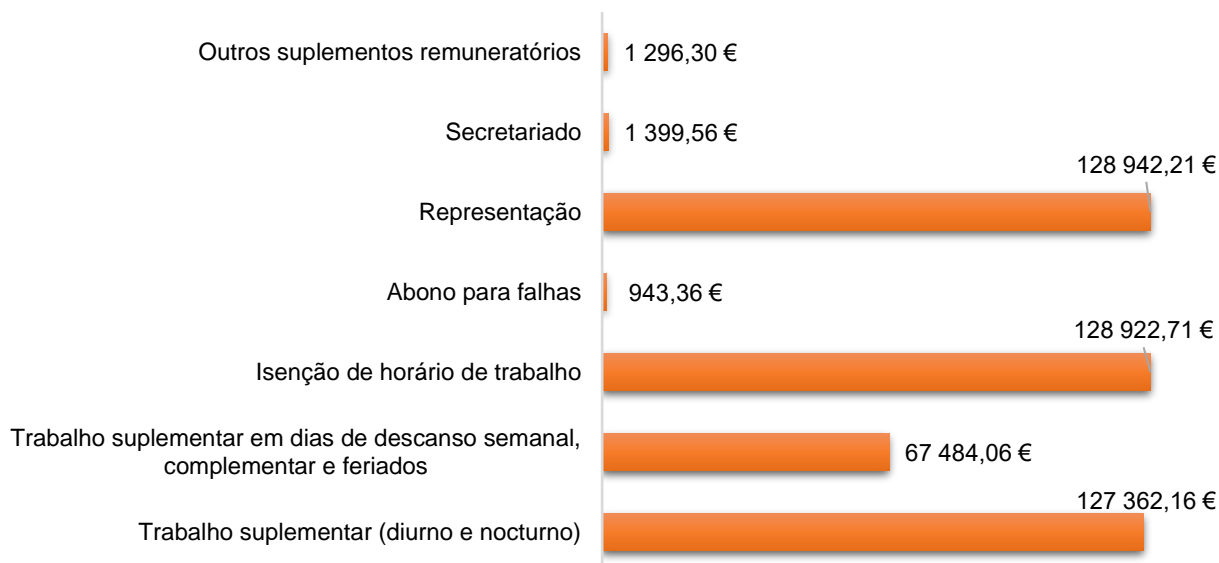
Destaca-se o crescimento expressivo dos prémios de desempenho (+148%), o qual reflete a execução avaliativa dos efetivos relativamente ao ciclo avaliativo 2023-2024.

A rubrica “prestação social” representa 7% de crescimento. Este aumento acompanha o acréscimo do efetivo, o qual naturalmente tem reflexo no subsidio de refeição. Regista-se, ainda, o aumento das despesas relacionadas com acidentes de trabalho. Os benefícios sociais não apresentam expressão.

Segue uma ligeira análise de cada despesa.

**ii) Suplementos remuneratórios**

Os encargos com suplementos remuneratórios totalizaram 456.350,36€, apresentando um aumento significativo face a 2024 (+33%).



**Gráfico 19** – FCT. Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo em 2025

As rubricas com maior peso correspondem a despesas de representação, isenção de horário e trabalho suplementar, quer em dias úteis, quer em dias de descanso e feriados. Os restantes suplementos remuneratórios apresentam valores pouco significativos.

A sua distribuição acompanha, em larga medida, a estrutura de funções e responsabilidades existentes na FCT.

### iii) Prestações sociais

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 498.092,36€, sendo maioritariamente constituídos pelo subsídio de refeição (88%).

Regista-se um aumento do peso relativo dos encargos com acidentes de trabalho (8% do valor total da despesa) e uma redução das “outras prestações sociais” associadas a situações de doença, face ao ano anterior (em 2025 representou 3% da despesa total enquanto em 2024 representou 11% do total dos encargos).



**Gráfico 20** - FCT. Encargos com prestações sociais por tipo em 2025

## V. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2025, foram registados cinco (5) acidentes de trabalho, dos quais dois (2) ocorreram no local de trabalho e três (3) em percurso (*in itinere*), tendo originado um total de 425 dias de ausência.

Além disso, permanece em aberto mais um (1) caso de acidente de trabalho ocorrido já em 2023, o qual originou 273 dias de ausência.

No âmbito da medicina do trabalho, foram realizados 240 exames, correspondendo a uma taxa de cobertura de 73% dos trabalhadores.

**Tabela 13 – FCT. Dados de medicina no trabalho em 2025**

Indicadores	2025
N.º de exames de medicina no trabalho	240
N.º de trabalhadores/as	329
Taxa de cobertura	73%

Os índices de sinistralidade apurados evidenciam um nível moderado de incidência e frequência e um índice de gravidade elevado, traduzido no número médio de dias perdidos por acidente (ver tabela 14).

**Tabela 14 - FCT. Índices de sinistralidade em 2025**

Indicadores	2025	Análise
Índice de Incidência	12,16	Em cada um milhão de horas trabalhadas poderão ocorrer 12 acidentes com baixa.
Índice de Frequência	7,00	Por cada mil trabalhadores, 7 poderão sofrer um acidente com baixa.
Índice de Avaliação de Gravidade	106,25	Por cada acidente de trabalho, em média, serão perdidos cerca de 106 dias de trabalho.

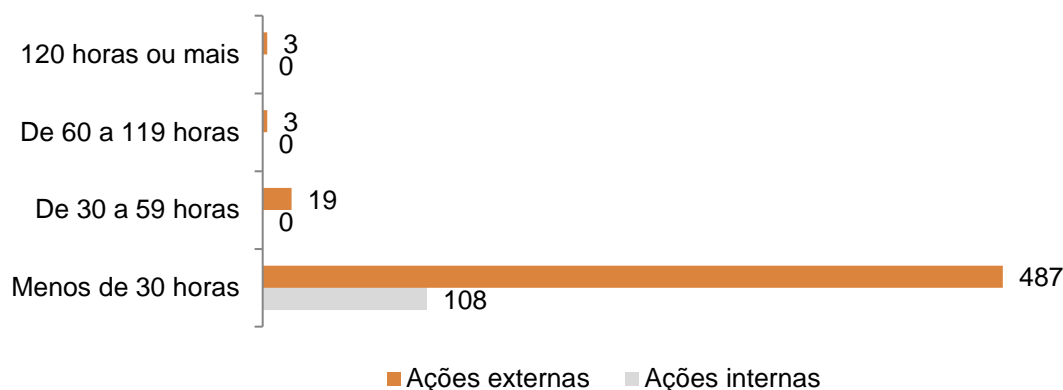
Em 2025, foram realizadas uma (1) ação de sensibilização sobre a temática "Primeiros Socorros - sensibilização", com a participação de 12 trabalhadores/as e duas (2) visitas técnicas às instalações, no âmbito da promoção de condições de segurança e saúde no trabalho - uma ao edifício sede localizado na Avenida D. Carlos I e outra às instalações que se situam na Avenida do Brasil.

## VI. FORMAÇÃO

A formação profissional assume um papel estruturante na valorização dos recursos humanos e na melhoria do desempenho organizacional.

### 1. Participação em ações de formação por tipo e duração

Em 2025, registaram-se 620 participações em ações de formação, existindo clara preferência pelas ações de formação com duração inferior a 30 horas (96%).



**Gráfico 21** - FCT. Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2025

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

Em 2025, foram abrangidos por formação profissional 248 trabalhadores/as dos 329 efetivos da FCT, o que representa uma taxa de cobertura de 75%.

Os trabalhadores da carreira de informática foram os mais representados nas ações de formação, com 83% de trabalhadores/as abrangidos, seguindo-se-lhes os trabalhadores da carreira de Técnico Superior (77%) e os genericamente inseridos na carreira de Pessoal de Investigação científica (71%). Os Assistentes Operacionais, a par do registado em anos anteriores, continua a ser o grupo profissional que apresenta valores de incidência mais baixos (33%).

**Tabela 15 - FCT. Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira em 2025**

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	34	12	729,00	61	63%
Técnico Superior	256	500	197	5212,00	26	77%
Pessoal Investigação Científica	17	30	12	398,00	33	71%
Assistente Técnico	25	41	20	563,30	28	80%
Assistente Operacional	6	5	2	15,00	8	33%
Informática	6	10	5	118,00	24	83%
<b>Total</b>	<b>329</b>	<b>620</b>	<b>248</b>	<b>7035,30</b>	<b>28</b>	<b>75%</b>

### 3. Encargos financeiros da formação profissional

Em 2025, os encargos com ações de formação ascenderam a 80.476,92 €, registando-se um ligeiro aumento face a 2024.



**Gráfico 22 – FCT. Encargos com formação profissional ano 2024 e 2025**

A execução do plano de formação atingiu 83% em 2025, refletindo um bom nível de concretização das ações previstas.

O investimento em formação profissional, expresso em percentagem do total de encargos com pessoal, situou-se em 0,57% da despesa geral.

## **VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS**

Em 2025, 16 trabalhadores/as da FCT encontravam-se sindicalizados/as, o que corresponde a uma taxa de sindicalização de 5%.

Este valor representa um ligeiro decréscimo face ao ano anterior (7% em 2024), essencialmente devido à saída de alguns trabalhadores/as.

## **VIII.DISCIPLINA**

No ano de 2025, não foram registados processos de natureza disciplinar.

IX. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social de 2025 da FCT evidencia uma organização com crescimento moderado dos efetivos, elevada qualificação e forte predominância de funções de natureza técnica e científica.

A estrutura de recursos humanos mantém-se estável, com reforço líquido de trabalhadores/as e manutenção de um índice de tecnicidade elevado. A distribuição por género continua a revelar predominância feminina, transversal à generalidade das carreiras, incluindo nos níveis de maior qualificação.

A análise da estrutura etária confirma a concentração nos escalões intermédios, com aumento da idade média e da taxa de envelhecimento, sinalizando a importância de monitorização futura da renovação geracional.

No plano da gestão de pessoal, a taxa de reposição superior a 100% traduz uma estratégia de reforço dos recursos humanos, ainda que persistam constrangimentos ao nível da ocupação integral do mapa de pessoal, designadamente em carreiras altamente qualificadas.

O aumento do absentismo e do volume de trabalho suplementar sugere níveis de exigência operacional elevados, justificando acompanhamento contínuo destes indicadores no contexto da gestão organizacional.

A estrutura remuneratória apresenta-se consistente com a composição das carreiras, com predominância dos escalões intermédios e ligeira redução da dispersão salarial. As diferenças observadas na distribuição por género devem ser interpretadas à luz da estrutura de carreiras e posicionamento remuneratório.

No domínio da formação, a taxa de participação mantém-se elevada e a execução do plano de formação atingiu o seu melhor resultado.

Os indicadores de segurança e saúde no trabalho mantêm-se globalmente controlados, não obstante o impacto dos acidentes registados no número de dias de ausência.

Em síntese, os dados evidenciam uma organização consolidada, com capacidade técnica instalada e estabilidade estrutural, coexistindo com desafios ao nível da renovação geracional, da ocupação de postos de trabalho e da gestão da carga de trabalho.

O presente Balanço Social constitui, assim, um instrumento de suporte à monitorização e planeamento da gestão de recursos humanos, particularmente relevante no contexto de transição organizacional para a Agência para a Investigação e Inovação (AI<sup>2</sup>) em 2026.



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

T. [+351] 213 924 300

FCT.PT