

Balanço Social

2021

Balanço Social 2021

Produzido por:

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

Av. D. Carlos I, 126

1249-074 Lisboa, Portugal

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

Versões eletrónicas de relatórios e planos de atividades estão disponíveis em

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

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	4
<i>Índice de Figuras</i>	5
<i>Índice de Tabelas</i>	6
II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	7
1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	7
2. TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	9
3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÊNERO	9
4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO	10
5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE E GÊNERO	12
6. TRABALHADORES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÊNERO	12
7. MOVIMENTOS DOS TRABALHADORES	14
8. REGIMES DE HORÁRIO	16
9. TRABALHO SUPLEMENTAR	16
10. AUSÊNCIAS	17
III. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	20
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	20
2. LEQUE SALARIAL	21
3. ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	21
IV. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	24
V. FORMAÇÃO	25
1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR TIPO E DURAÇÃO	25
2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA	25
3. ENCARGOS FINANCEIROS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	26
VI. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	28
1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	28
VII. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
VIII. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL	30

I. INTRODUÇÃO

A Fundação para a Ciência e Tecnologia, I. P. (FCT), é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, dotado de capacidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e património próprio, encontrando-se sob tutela do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES). O Decreto-Lei n.º 55/2013, de 17 de abril define a sua Lei Orgânica. A Portaria 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 ao seu serviço, elaboram, no primeiro trimestre do ano, o Balanço Social com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

O presente documento resulta do trabalho de tratamento e análise dos dados constantes nos quadros do Balanço Social de 2021 remetidos à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e tem como objetivo disponibilizar um conjunto de dados caracterizadores dos recursos humanos existentes, independentemente do regime jurídico-laboral, e afetos à instituição a 31 de dezembro de 2021.

Índice de Figuras

Figura 1 - Total dos efetivos na FCT entre 2017-2021

Figura 2 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira em 2021

Figura 3 - Distribuição dos efetivos na FCT, por género, em 2021

Figura 4 - Distribuição dos efetivos na FCT por escalão etário e género em 2021

Figura 5 - Distribuição dos efetivos com mais 55 anos na FCT por grupo/cargo/carreira em 2021

Figura 6 - Distribuição dos efetivos na FCT por antiguidade e género em 2021

Figura 7 - Distribuição dos efetivos na FCT por nível de escolaridade em 2021

Figura 8 - Horários de trabalho praticados na FCT em 2021

Figura 9 - Distribuição do trabalho suplementar da FCT por tipologia e género em 2021

Figura 10 - Distribuição do total de trabalho suplementar da FCT por grupo/cargo/carreira em 2021

Figura 11 - Total de dias de ausência dos trabalhadores da FCT em 2020-2021

Figura 12 - Absentismo dos trabalhadores FCT por tipo em 2021

Figura 13 - Absentismo dos trabalhadores da FCT por género em 2020-2021

Figura 14 - Distribuição dos efetivos na FCT por intervalo de remuneração base e género em 2021

Figura 15 - Evolução dos encargos totais com pessoal da FCT em 2020-2021

Figura 16 - Distribuição dos suplementos remuneratórios da FCT por tipo em 2021

Figura 17 - Encargos com prestações sociais da FCT por tipo em 2021

Figura 18 - Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2021

Figura 19 - Encargos com formação profissional na FCT, I.P ano 2020-2021

Figura 20 - Taxa de investimento em formação profissional da FCT entre 2020-2021

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2021

Tabela 2 - Distribuição dos efetivos na FCT por unidade orgânica/serviço em 2021

Tabela 3 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira e género em 2021

Tabela 4 - Distribuição dos efetivos na FCT por nível de escolaridade e género em 2021

Tabela 5 - Entradas por grupo/cargo/carreira na FCT em 2021

Tabela 6 - Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal em 2021

Tabela 7 - Saídas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2021

Tabela 8 - Saídas na FCT de acordo com o enquadramento legal em 2021

Tabela 9 - Remuneração base média dos efetivos na FCT em 2021

Tabela 10 - Encargos totais com pessoal da FCT por tipo em 2020-2021

Tabela 11 - Dados de medicina no trabalho dos trabalhadores da FCT em 2021

Tabela 12 - Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira da FCT em 2021

II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. Trabalhadores segundo a modalidade de relação jurídica de emprego

Em 31 de dezembro de 2021, o mapa de pessoal da FCT contava com 321 postos de trabalho preenchidos, incluindo 19 trabalhadores em comissão de serviço, 202 contratados com contrato de trabalho em funções públicas e 100 contratados com contrato individual de trabalho no âmbito do Código do Trabalho.

Tabela 1 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira e relação jurídica de emprego em 2021

Relação Jurídica	Dirigente	Técnico Superior	Doutorados DL 57/2016	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Comissão de Serviço	19	0	0	0	0	0	19
Contrato de Trabalho em Funções Públicas	0	150	18	23	6	5	202
Contrato Individual de Trabalho	0	85	0	15	0	0	100
Total	19	235	18	38	6	5	321

Face a 2020, conforme podemos observar na Figura 1, verificou-se um ligeiro aumento de efetivos. De realçar que os trabalhadores que se encontrem ausentes por um período superior a seis meses, não são reportados para efeitos do balanço social, o que em 2021, correspondeu a dois trabalhadores.

Segue, abaixo, a representação gráfica da evolução dos efetivos da FCT nos últimos 5 anos.



Figura 1 - Total dos efetivos na FCT entre 2017-2021

Tabela 2 - Distribuição dos efetivos na FCT por unidade orgânica/serviço em 2021

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			7	2		3		12	4%
Divisão de Apoio ao Conselho Diretivo		1	11	1	4			17	5%
Divisão de Estudos e Planeamento		1	5					6	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	13					14	4%
Divisão de Emprego Científico		1	10				1	12	4%
Departamento de Formação Avançada		1	12	1	3	1	1	19	6%
Divisão de Apoio a Bolsas		1	13		4			18	6%
Departamento das Relações Internacionais		1	9	5	2			17	5%
Divisão de Cooperação Internacional		1	15	4			1	21	7%
Departamento de Gestão e Administração		1	5		2			8	2%
Divisão de Gestão de Recursos Humanos		1	3		2	2		8	2%
Divisão de Gestão Financeira		1	6		1			8	2%
Computação Científica Nacional			92	1	15			108	34%
Total	4	15	235	20	37	6	4	321	100%

Da observação da distribuição de efetivos por unidade orgânica/serviço, verifica-se que a unidade da Computação Científica Nacional, onde se encontram afetos os trabalhadores com vínculo de regime privado, é a que apresenta um maior número de trabalhadores (34%), logo seguida pela Divisão de Acompanhamento e Controlo de Projetos do Departamento de Programas e Projetos e pela Divisão de Cooperação Internacional do Departamento das Relações Internacionais, ambos com 7%.

2. Trabalhadores por grupo/cargo/carreira

Efetuada a análise da distribuição do número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira (Figura 2) podemos aferir que o grupo que conta com maior número de efetivos é o dos Técnicos Superiores, representando 73,21% do total dos trabalhadores, seguido pelo grupo dos Assistentes Técnicos (11,84%), dos Dirigentes (5,92%), dos Doutorados DL 57/2016 (5,61%), dos Assistentes Operacionais (1,87%) e dos Informáticos (1,56%).

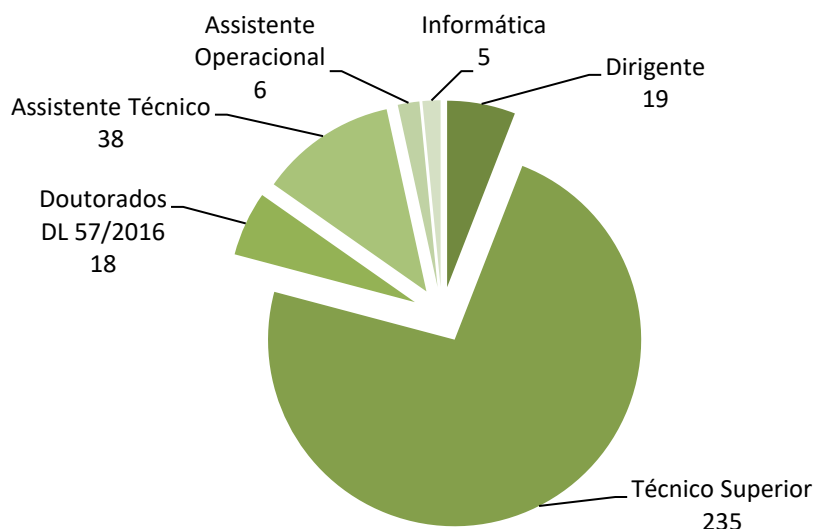


Figura 2 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira em 2021

O índice de tecnicidade é de 73,21% no sentido restrito (técnicos superiores) e de 86,29% 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 2021, de 5,92%, num rácio de 1 dirigente por 17 trabalhadores.

3. Trabalhadores segundo o género

Do total dos trabalhadores da FCT, 60% são do género feminino e 40% são do género masculino (Figura 3), verificando-se um aumento, ainda que ligeiro, do género masculino (1%) face aos valores de 2020, contribuindo para a paridade de género.



Figura 3 - Distribuição dos efetivos na FCT, por género, em 2021

Ao observarmos a distribuição de género por grupo/cargo/carreira que se apresenta na Tabela 3, podemos referir que o género masculino predomina no grupo dos Assistentes Operacionais, existindo, nos restantes, predominância 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 (72%) e Assistentes Técnicos (71%).

Tabela 3 - Distribuição dos efetivos na FCT por grupo/cargo/carreira e género em 2021

Género	Dirigentes	Técnicos Superiores	Doutorados DL 57/2016	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Informática	Total Geral
Feminino	12	136	13	27	1	4	193
Masculino	7	99	5	11	5	1	128
Total	19	235	18	38	6	5	321

4. Trabalhadores por escalão etário e género

A estrutura etária da organização demonstra que 74% dos trabalhadores se concentram entre os 35 e os 54 anos, apresentando depois um decréscimo nos restantes escalões etários.

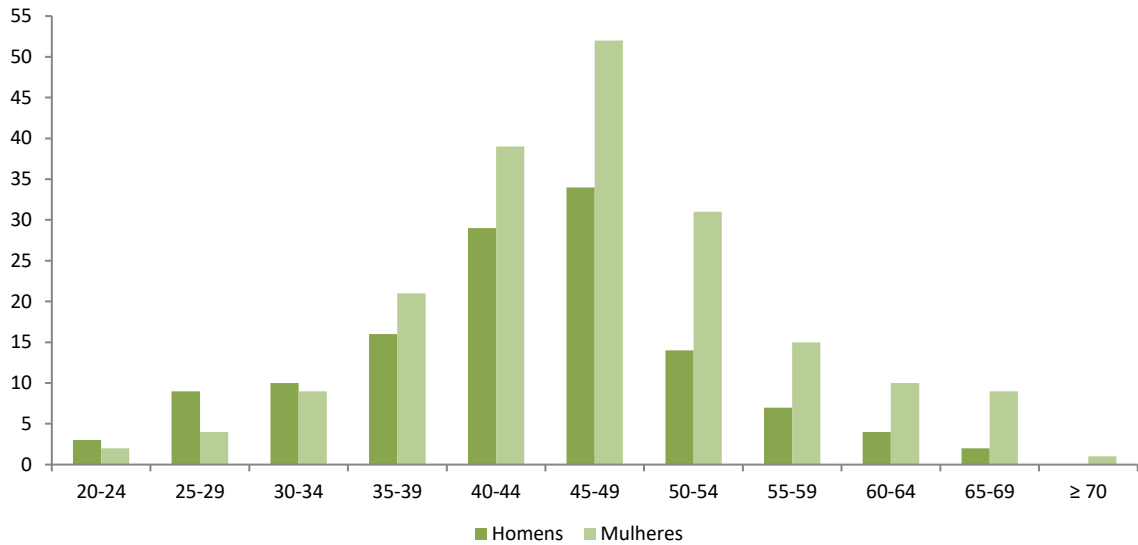


Figura 4 - Distribuição dos efetivos na FCT por escalão etário e género em 2021

O leque etário é de 3,13 (inferior ao de 2020) e tem uma amplitude de 49 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (23 anos) e o mais velho (72 anos). A média de idade dos trabalhadores da FCT é de 44 anos, inferior à média de 2020.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os efetivos com 55 anos ou mais, é de 14,95%, revelando-se ligeiramente superior à do ano de 2020 (14,05%). Contudo, apesar desta ligeira variação em alta da taxa de envelhecimento na estrutura etária da FCT, esta entidade mantém, em 2021, uma estrutura jovem.

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 da FCT.

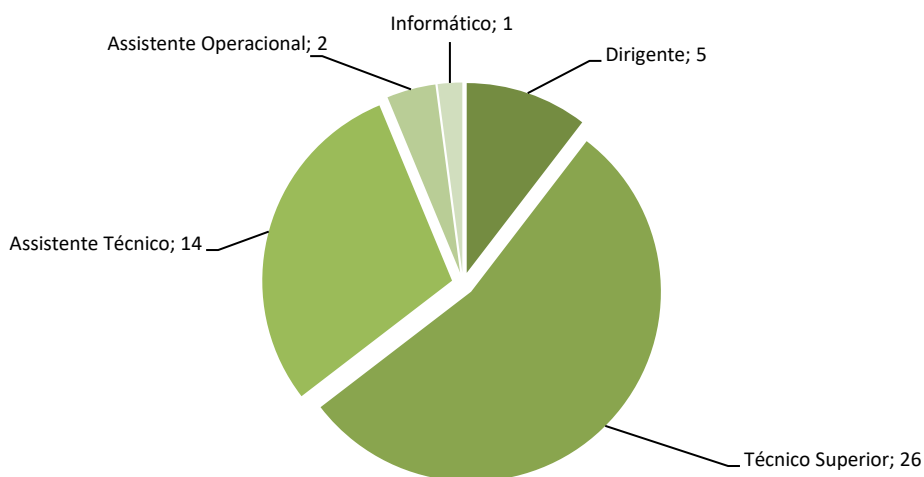


Figura 5 - Distribuição dos efetivos com mais 55 anos na FCT por grupo/cargo/carreira em 2021

5. Trabalhadores por antiguidade e género

Observando a antiguidade dos trabalhadores, é possível notar, na Figura 6, que a classe de antiguidade onde se concentram mais trabalhadores é a de < 5 anos (30%), cuja a justificação se centra na entrada de novos trabalhadores, no âmbito do regime de contrato individual de trabalho em número significativo, que ocorreram nos dois últimos anos, logo seguida pela classe 10-14 anos (24%). Com base nestas variáveis podemos afirmar que mais de metade dos trabalhadores da FCT, em termos de antiguidade, tem até 14 anos de experiência.

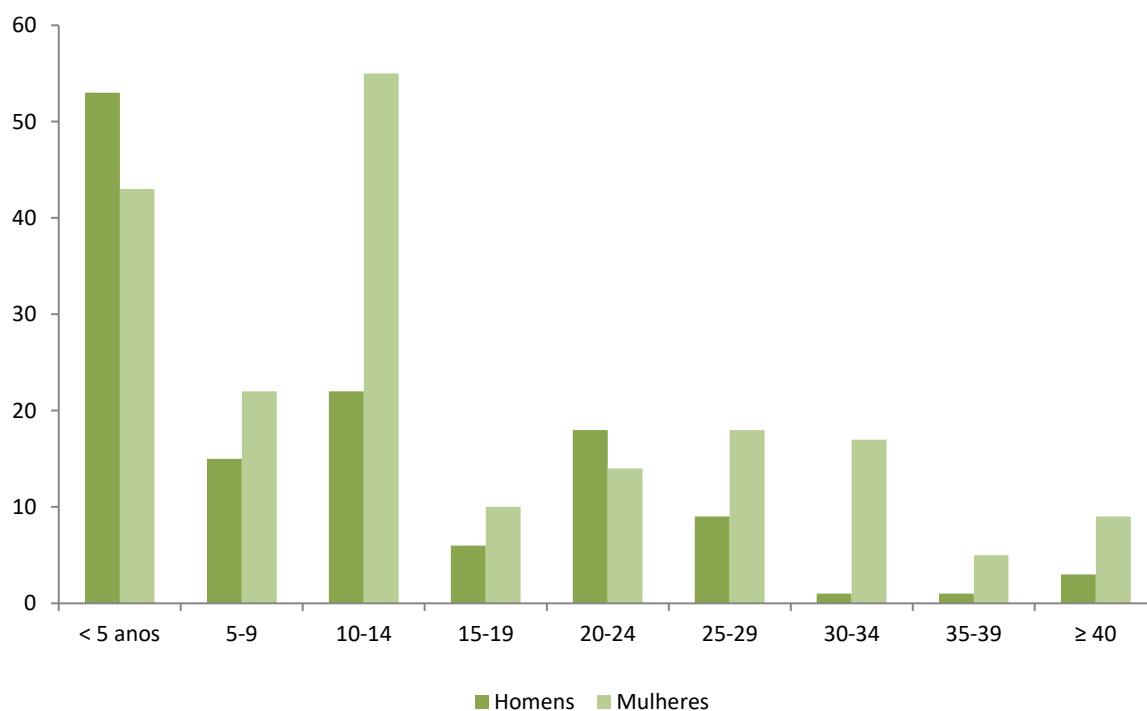


Figura 6 - Distribuição dos efetivos na FCT por antiguidade e género em 2021

6. Trabalhadores por nível de escolaridade e género

A Figura 7 representa a distribuição de efetivos por nível de escolaridade, podendo constatar-se que a habilitação detida pela maioria dos trabalhadores é a Licenciatura e que o índice de formação superior dos trabalhadores da FCT é de 84% (52% correspondem a Licenciatura e o restante a Bacharelato, Mestrado e Doutoramento).

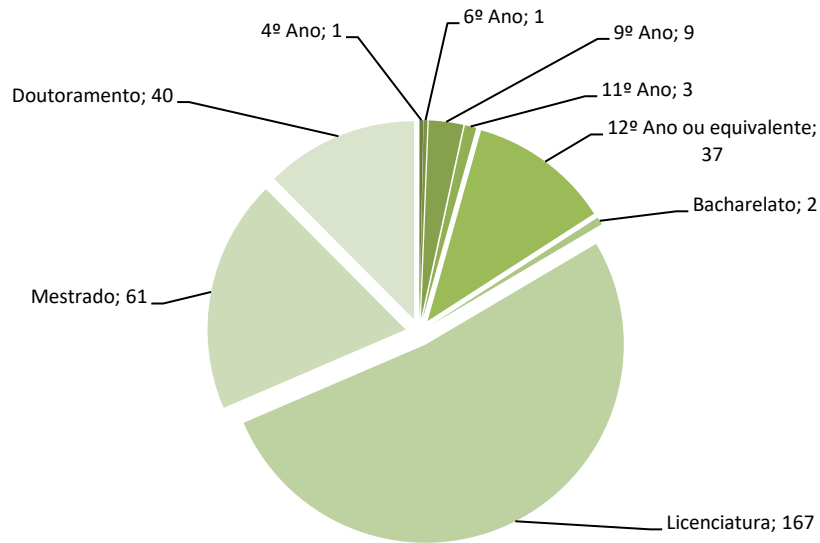


Figura 7 - Distribuição dos efetivos na FCT por nível de escolaridade em 2021

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

Tabela 4 - Distribuição dos efetivos na FCT por nível de escolaridade e género em 2021

Habilitações	Homens	Mulheres
4º Ano	1	0
6º Ano	1	0
9º Ano	2	7
11º Ano	1	2
12º Ano ou equivalente	16	21
Bacharelato	1	1
Licenciatura	70	97
Mestrado	24	37
Doutoramento	12	28

7. Movimentos dos trabalhadores

i) Admissões e reinício de funções

No ano de 2021 foram admitidos/reiniciaram funções 50 trabalhadores distribuídos pelo grupo/cargo/carreira mencionados na Tabela 5.

Tabela 5 - Entradas por grupo/cargo/carreira na FCT em 2021

Carreira/categoria	Número de entradas
Dirigente	2
Técnico Superior	45
Doutorados DL 57/2016	0
Assistente Técnico	3

O grupo/cargo/carreira onde ocorreram mais entradas foi o de Técnico Superior (95,7%), seguido pelo de Assistentes Técnicos (6,4%).

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

Tabela 6 - Entradas na FCT de acordo com o enquadramento legal em 2021

Origem	Número de entradas
Mobilidade interna	8
Início ou regresso de comissão de serviço	2
Procedimento concursal	17
Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental	2
Outras situações	21

ii) Cessação de funções

Em 2021 saíram da FCT 28 trabalhadores, distribuídos pelo grupo/cargo/carreira mencionados na Tabela 7.

Tabela 7 - Saídas na FCT por grupo/cargo/carreira em 2021

Carreira/categoria	Número de saídas
Dirigente	1
Técnico Superior	20
Doutorados DL 57/2016	1
Assistente Técnico	6
Informático	0

Em consonância com o registado nas entradas, o grupo/cargo/carreira que registou maior número de saídas foi, de igual modo, o dos Técnicos Superiores (71,4%).

Tabela 8 - Saídas na FCT de acordo com o enquadramento legal em 2021

Origem	Número de saídas
Comissão de serviço	3
Mobilidade interna	5
Outras situações	6
Denúncia de contrato de trabalho	12
Reforma/Aposentação	2
Conclusão sem sucesso do período experimental	0

Analisando agora as saídas, registam-se diferenças significativas comparativamente a 2020. De acordo com o seu enquadramento legal, podemos aferir que o motivo pelo qual ocorreram mais saídas foi por denúncia de contrato de trabalho (42,9%), seguindo-se outras situações (21,4%) e pelo recurso ao mecanismo de mobilidade interna (17,9%). Seguem-se a comissão de serviço e reforma/aposentação.

iii) Índice de rotatividade

O índice de rotatividade que representa a oscilação do mapa de pessoal é, em 2021, de 12%, valor inferior ao de 2020 (16,72%).

iv) Taxa de reposição

A taxa de reposição considera no seu apuramento o número de admissões e o número de saídas. Assim, este indicador, apresenta um valor de 1,79%, significando que as entradas ocorridas foram superiores às saídas no presente ano.

8. Regimes de horário

Como podemos observar na Figura 8, o horário de trabalho predominante na FCT é o Horário Flexível (77%), logo seguido da Jornada Contínua (12%).

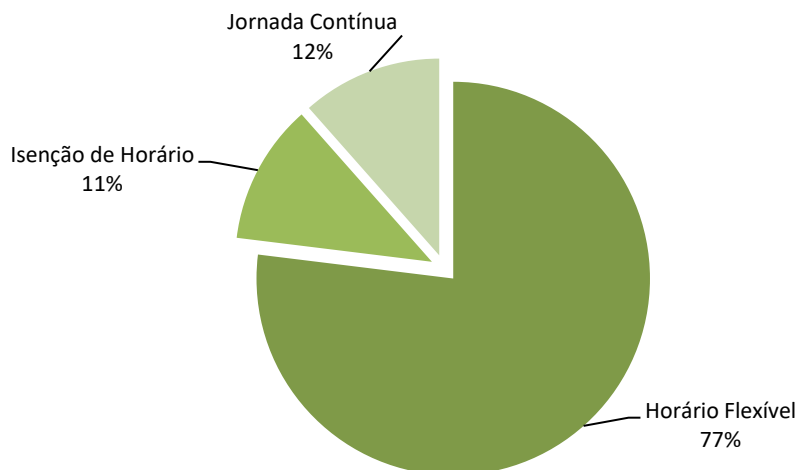


Figura 8 - Horários de trabalho praticados na FCT em 2021

9. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2021, os trabalhadores da FCT realizaram 2.494,00 horas em dias de descanso semanal complementar, obrigatório e feriados e 7.608,00 horas em dias úteis num total de 10.102,00 horas de trabalho suplementar, valores muito superiores aos de 2020 (no total, foram registadas 4.061,30 horas de trabalho suplementar).

Como podemos observar na Figura 9, o trabalho em dias úteis é o que apresenta uma maior incidência (76%), diminuindo proporcionalmente face ao trabalho em dias de descanso semanal complementar, obrigatório e feriados.

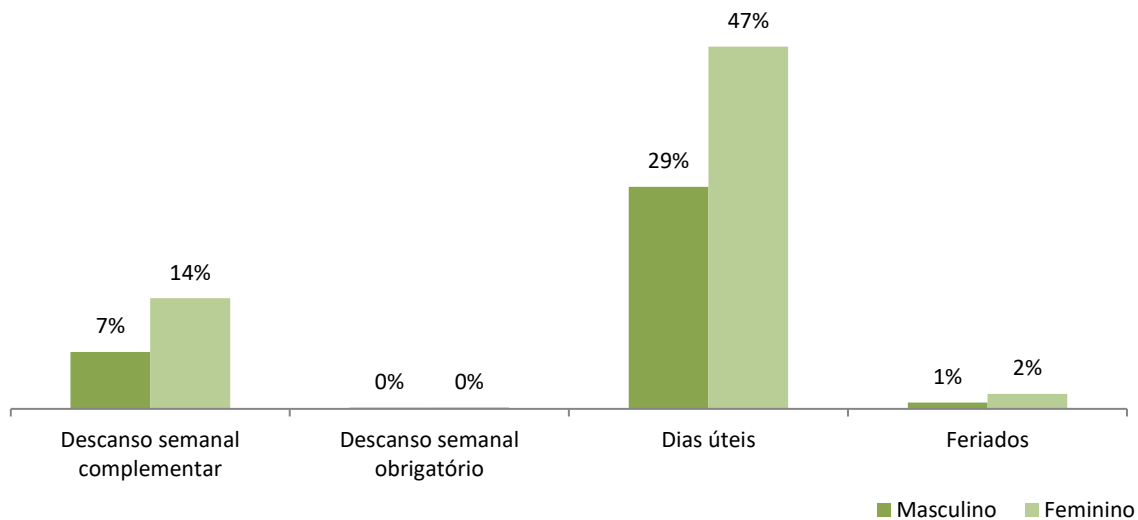


Figura 9 - Distribuição do trabalho suplementar da FCT por tipologia e género em 2021

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

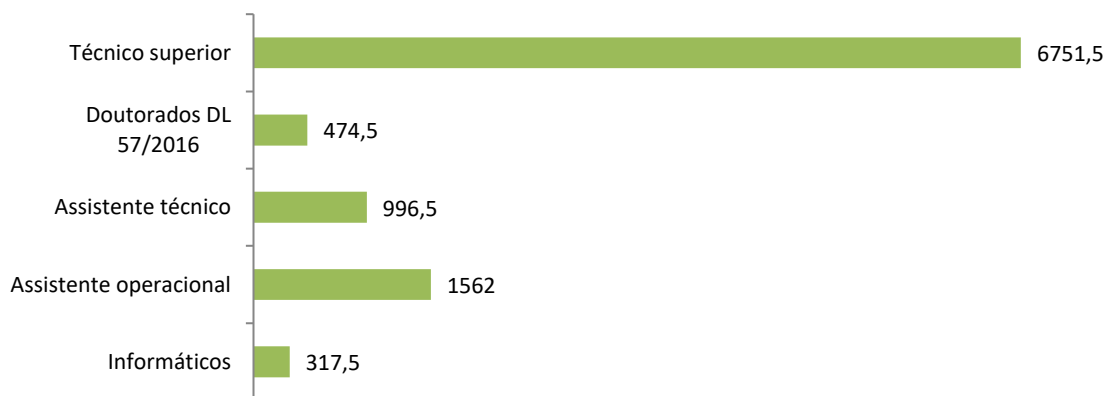


Figura 10 - Distribuição do total de trabalho suplementar da FCT por grupo/cargo/carreira em 2021

10. Ausências

Em 2021 registou-se um total de 3.882 dias de ausência dos trabalhadores o que representa um aumento em relação a 2020 (298 dias). Estes valores correspondem a um número médio mensal de 323,5 dias de ausência, a 10,78 dias de ausência por mês e uma taxa de absentismo de 5%.

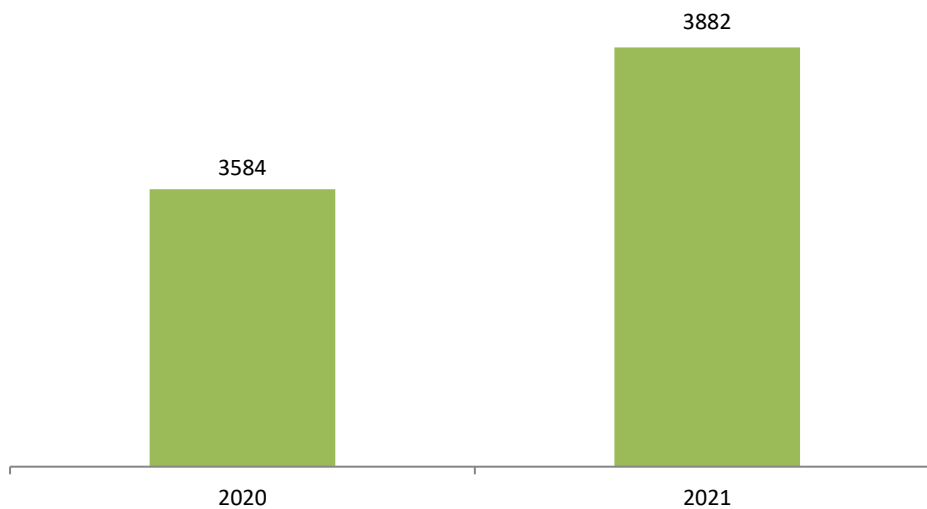


Figura 11 - Total de dias de ausência dos trabalhadores da FCT em 2020-2021

i) *Absentismo por tipo*

Analisando o absentismo por tipo de ausência, a par do registado em 2020, concluímos que a doença e a proteção na parentalidade são as causas responsáveis pela larga maioria das ausências em 2021 (89%), logo seguido de outras faltas (5%).

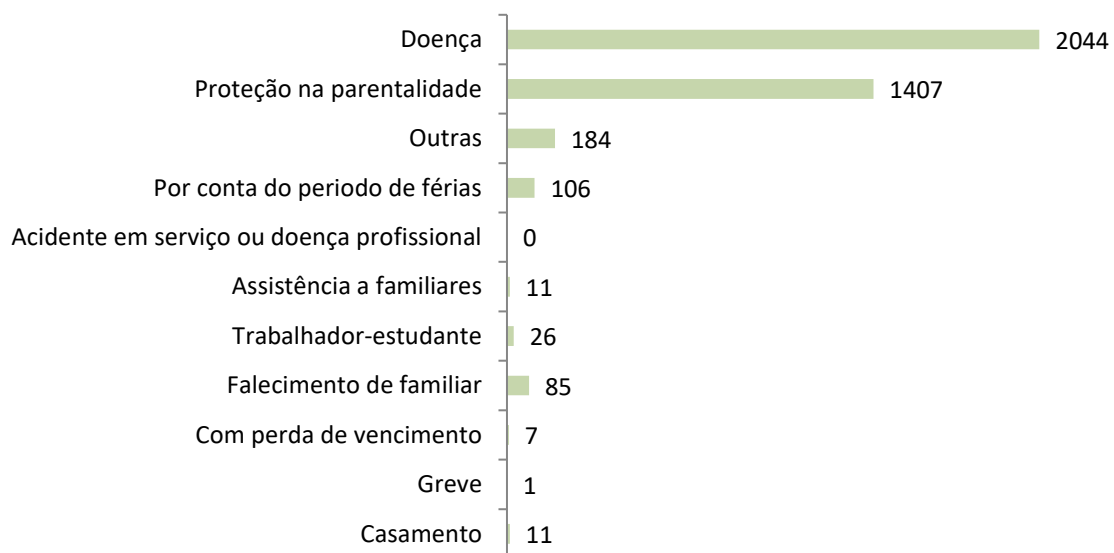


Figura 12 - Absentismo dos trabalhadores FCT por tipo em 2021

ii) *Absentismo por género*

Ao avaliarmos as ausências por género, verificamos que o género feminino é responsável por 68% das ausências face a 32% do género masculino, tendo diminuído ligeiramente as ausências no geral, bem como a proporção do género feminino face a 2020 (75%). Por seu lado, o sexo masculino regista, proporcionalmente, um aumento expressivo.

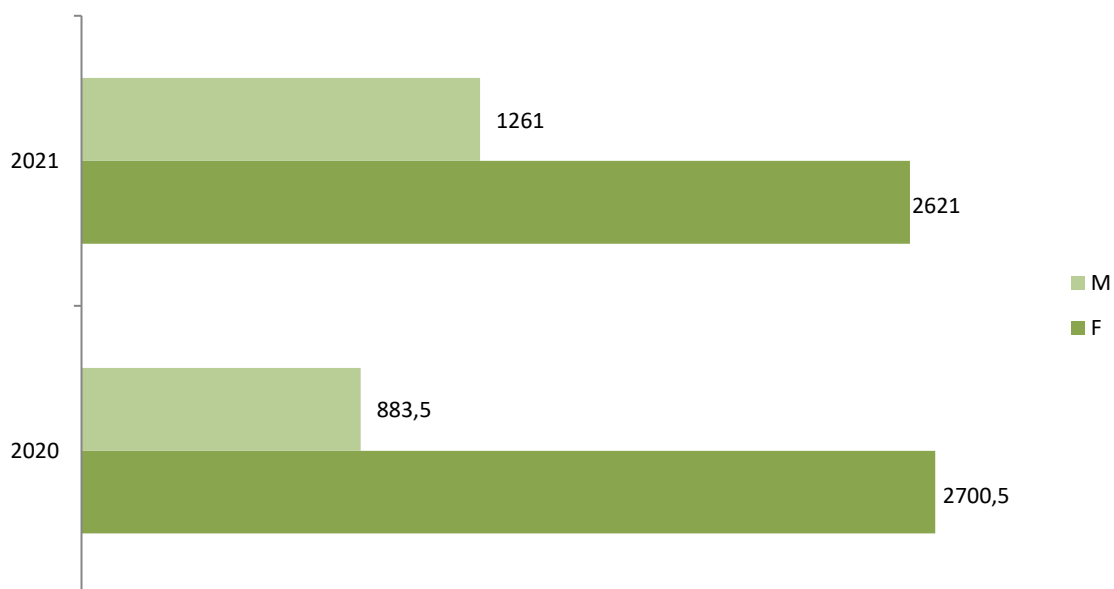


Figura 13 - Absentismo dos trabalhadores da FCT por género em 2020-2021

III. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

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

1. Estrutura remuneratória

Analisando a estrutura remuneratória dos efetivos, observamos uma convergência entre dois escalões remuneratórios (1.001 EUR – 1.500 EUR e 2.001 EUR – 3.000 EUR) de 29%. O escalão seguinte, com maior representatividade compreende as remunerações entre os 1.501 EUR e os 2.000 EUR (26%). As remunerações mais baixas (501 EUR – 1.000 EUR) representam 7% do total dos efetivos enquanto as mais elevadas (superiores a 3.000 EUR) representam 10% do total dos efetivos.

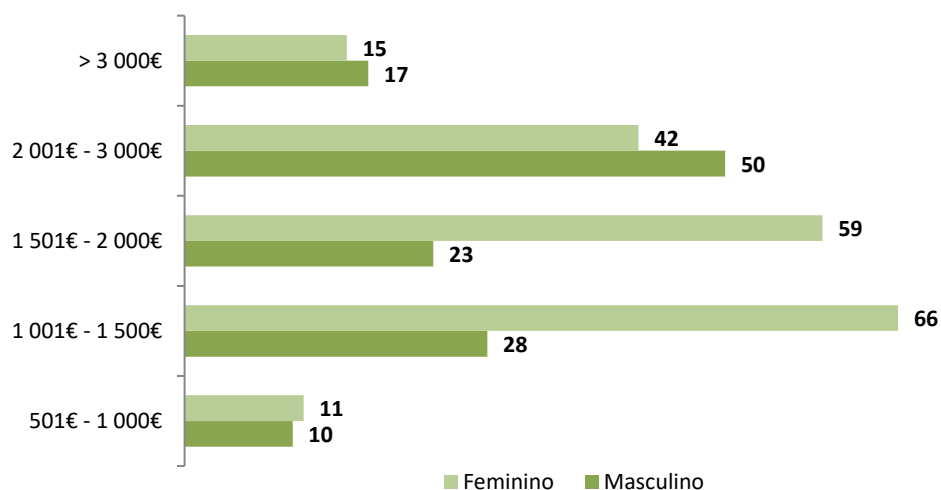


Figura 14 -Distribuição dos efetivos na FCT por intervalo de remuneração base e género em 2021

Se efetuarmos a análise da distribuição por género (Figura 14), verifica-se que o universo feminino prevalece nos intervalos até aos 2.000 EUR enquanto nos intervalos superiores a 2.000 EUR é o universo masculino que congrega mais de metade do número total de efetivos masculinos existentes (67 de 128).

A análise das remunerações médias demonstra que a remuneração média do universo masculino (2.108,91 EUR) se encontra acima da média de remuneração global dos efetivos (1.900,51 EUR) e é superior à do universo feminino, à semelhança do já registado em 2020.

Verifica-se, ainda, comparativamente a 2020, um ligeiro decréscimo na média da remuneração global dos efetivos (1.910,47 EUR).

Tabela 9 - Remuneração base média dos efetivos na FCT em 2021

(em EUR)

Género	Média de Remuneração	Número de Trabalhadores
Feminino	1.762,30	193
Masculino	2.108,91	128
Total geral	1.900,51	321

2. Leque salarial

O leque salarial em 2021 é de 3,81, sendo esse o valor que representa o número de vezes que a remuneração mais alta (3.201,40 EUR) compreende a remuneração mais baixa (840,11 EUR), mantendo-se inalterado em relação a 2020 (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 2021 os encargos com pessoal cifraram-se nos 11.241.967,83 EUR, apresentando um aumento de 5% face ao valor apurado no ano de 2020. Este aumento decorre do acréscimo em quase todos os tipos de encargos, com exceção das prestações sociais que registam uma ligeira diminuição. Acresce ao aumento dos encargos o relacionado com os prémios de desempenho, situação que ocorre apenas em anos em que se existe avaliação de desempenho.

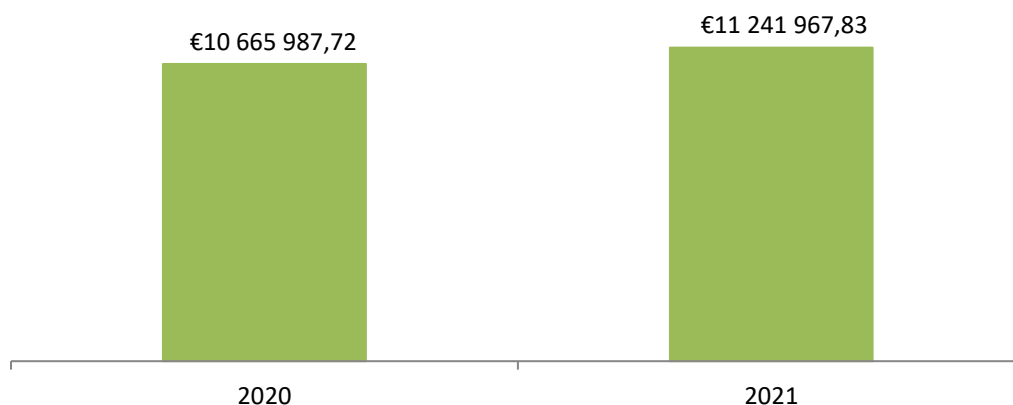


Figura 15 - Evolução dos encargos totais com pessoal da FCT em 2020-2021

i) *Tipo de encargos*

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

Tabela 10 - Encargos totais com pessoal da FCT por tipo em 2020-2021

(Em EUR)				
Total de encargos	Valor 2020	Valor 2021	Varição Real (2020 vs 2021)	Varição Real % (2020 vs 2021)
Remuneração base	7.978.769,18	8.329.095,08	350.325,90	4%
Suplementos remuneratórios	281.438,65	360.756,23	79.317,58	28%
Prémios de desempenho	0,00	28.546,30	28.546,30	0%
Prestações sociais	390.984,47	386.953,90	-4.030,57	-1%
Benefícios sociais	39.119,52	41.714,64	2.595,12	7%
Encargos da entidade	1.975.675,90	2.094.901,68	119.225,78	6%
Total	10.665.987,72	11.241.967,83	575.980,11	5%
N.º de trabalhadores	299	321	22	7%

A remuneração base absorve a maioria dos encargos com pessoal (74,1%) logo seguido pelos encargos da entidade empregadora (18,6%). Face a 2020, estes encargos tiveram uma variação de 4% e 6%, respetivamente.

ii) *Suplementos remuneratórios*

Em 2021 os encargos com os suplementos remuneratórios totalizaram 360.756,23 EUR.

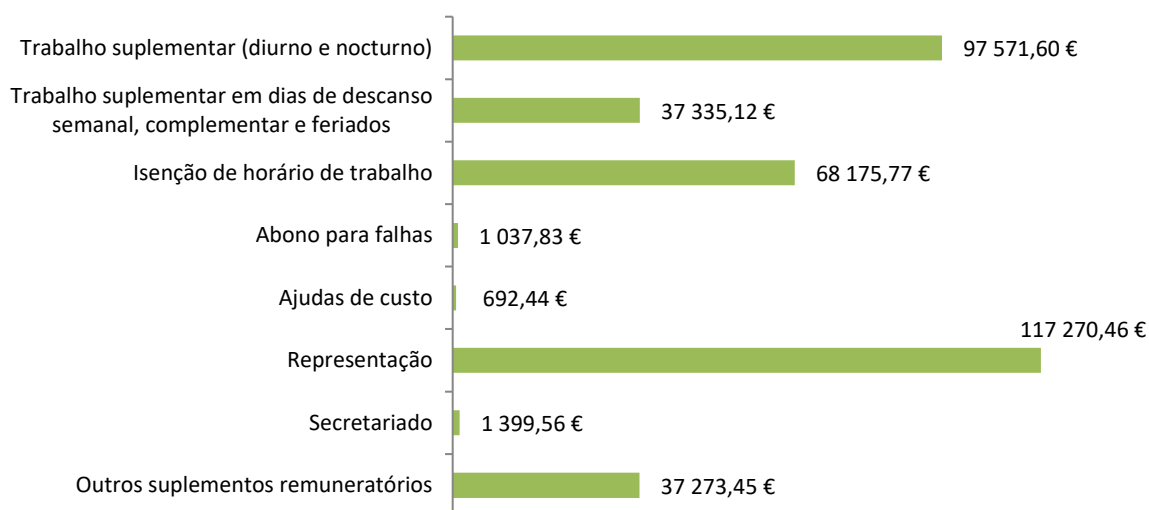


Figura 16 - Distribuição dos suplementos remuneratórios da FCT por tipo em 2021

Da análise da Figura 16 constata-se que os encargos com as despesas de representação, em 2021, revelam ser o maior encargo dos suplementos remuneratórios (33%), seguido pelo trabalho suplementar - diurno e noturno - (27%) e a isenção de horário (19%). O trabalho suplementar em dias de descanso semanal, complementar e feriados e o secretariado contabilizam 10% dos encargos, respetivamente.

Os restantes suplementos remuneratórios apresentam valores pouco significativos (1% ou inferior).

iii) *Prestações sociais*

Analisando agora os encargos com as prestações sociais por tipo, verificamos que o tipo de prestação social que assume maior peso é o subsídio de refeição, que representa 90% destes encargos.

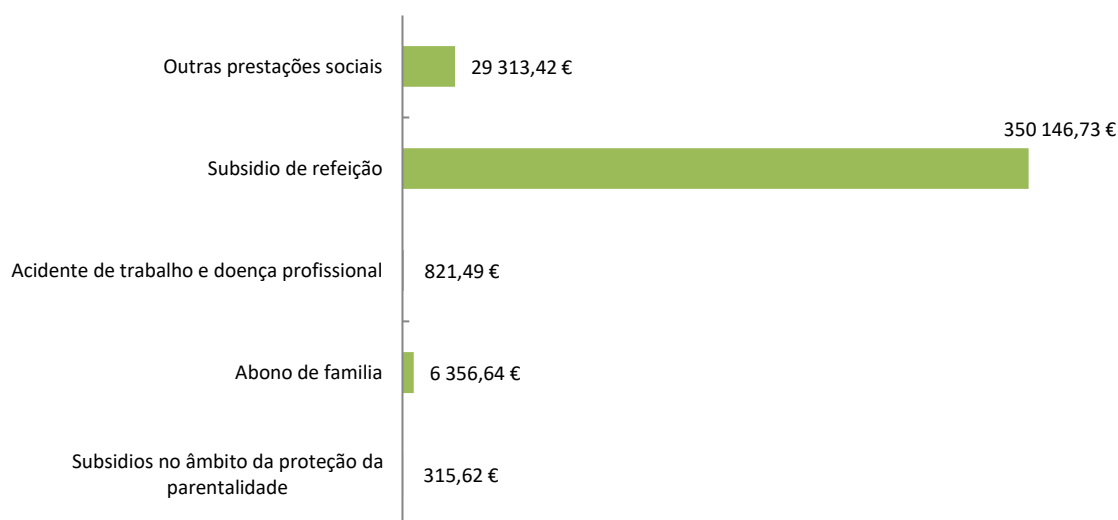


Figura 17 – Encargos com prestações sociais da FCT por tipo em 2021

IV.SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2021 não se registaram acidentes de trabalho nem perdas de dias relacionados com acidentes de trabalho, à semelhança do ocorrido em 2020.

No âmbito da medicina no trabalho foram abrangidos por exames de medicina no trabalho 179 trabalhadores, o que representa uma taxa de cobertura de 56% e um custo de 5.072,20 EUR.

Tabela 11 - Dados de medicina no trabalho dos trabalhadores da FCT em 2021

Indicadores	2021
N.º de exames de medicina no trabalho	179
N.º de trabalhadores	321
Taxa de cobertura	56%

No período em análise não se realizaram ações de formação em matéria de segurança e saúde no trabalho. Por outro lado, realizaram-se ações de sensibilização e de informação na prática de hábitos saudáveis, como ginástica laboral e alimentação saudável.

V. FORMAÇÃO

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

1. Participação em ações de formação por tipo e duração

Analisando a Figura 18, verificamos que foram proporcionadas aos trabalhadores da FCT, 409 participações em ações de formação, existindo uma predominância muito acentuada nas ações de formação interna e com duração inferior a 30 horas.

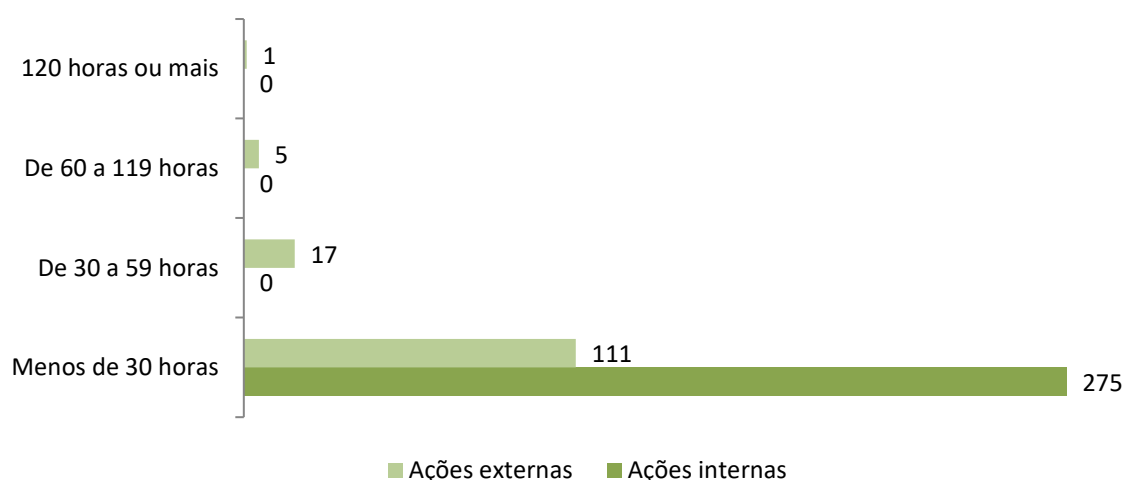


Figura 18 - Número de participações por tipo e duração das ações de formação em 2021

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

Em 2021, foram abrangidos por formação profissional 207 trabalhadores, o que representa uma taxa de formação profissional de 64%.

O grupo/cargo/carreira que apresenta uma abrangência mais elevada é o dos Doutorados DL 57/2016 (89%) logo seguido pelo dos Técnicos Superiores (70%), Informática (60%) e Dirigentes (53%). O grupo/cargo/carreira dos Assistentes Operacionais continua a ser o que apresenta valores de incidência mais baixos ou nulos, situação já registada em 2020.

Tabela 12 - Participação em ações de formação por grupo/cargo/carreira da FCT em 2021

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	15	10	412,00	41	53%
Técnico Superior	235	340	165	4.679,40	28	70%
Doutorados DL 57/2016	18	20	16	356,00	22	89%
Assistente Técnico	38	30	13	426,20	33	34%
Assistente Operacional	6	0	0	0,00	0	0%
Informática	5	4	3	66,00	22	60%
Total	321	409	207	5.940,00	29	64%

3. Encargos financeiros da formação profissional

Os encargos com a formação profissional em 2021 demonstram um acréscimo significativo face a 2020. Esta situação é facilmente justificada pela necessidade de se realizar formação extraplano, de carácter técnico, fator que inflacionou o orçamento inicial proposto.

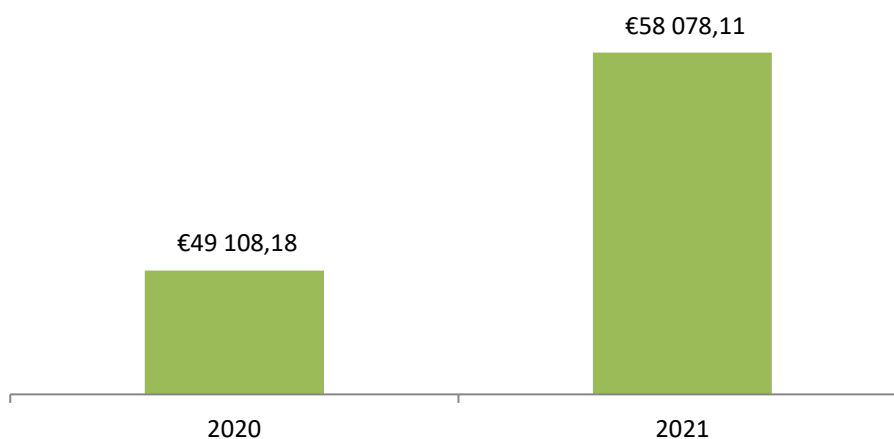


Figura 19 - Encargos com formação profissional na FCT, I.P. ano 2020-2021

A taxa de investimento em formação profissional, que representa as despesas com formação face ao total dos encargos com pessoal, apresenta em 2021 um valor de 0,52% registando um acréscimo de 0,06% face a 2020 (0,46%).

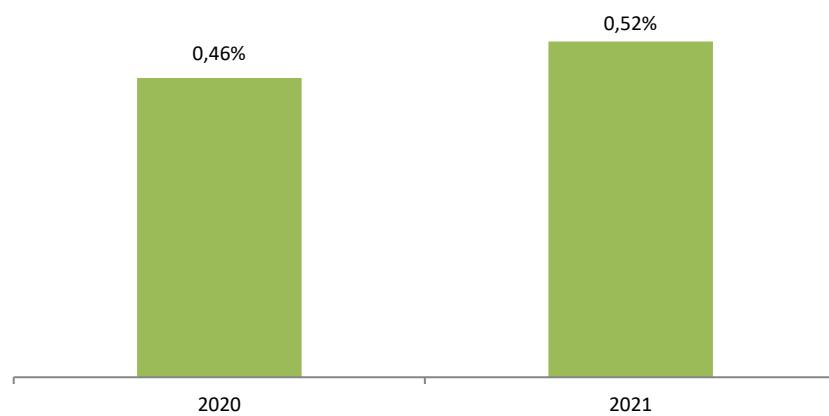


Figura 20 - Taxa de investimento em formação profissional da FCT entre 2020-2021

VI.RELAÇÕES PROFISSIONAIS

1. Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados registou um ligeiro aumento em 2021, correspondendo a 8 trabalhadores sindicalizados, sem influência na taxa de sindicalização da entidade, que é de 2%.

VII. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., contabilizava, a 31 de dezembro de 2021, 321 trabalhadores ao serviço, o que corresponde a uma taxa de redimensionamento de 7% face a 2020, resultante do maior volume de entradas de trabalhadores face às saídas ocorridas.

As entradas ocorreram na sua generalidade por outras situações (21), por procedimento concursal (17) e por processos de mobilidade interna (8). As saídas, por sua vez, registaram-se por denúncia de contrato de trabalho (12), por outras situações (6), por processo de mobilidade interna (5), por comissão de serviço (3) e reforma/aposentação (2).

A estrutura da FCT é caracterizada por ser maioritariamente do género feminino (60%) e ter como grupo profissional dominante o de Técnicos Superiores, representando cerca de 73,21% do total dos trabalhadores, apresentando um nível habilitacional onde a licenciatura é predominante (52%) e o índice de formação superior de 84%.

A estrutura etária encontra-se concentrada na faixa entre os 35 e os 54 anos (74%), apresentando o trabalhador mais novo a idade de 23 anos e o mais velho de 72 anos, sendo a média de idades de 44 anos. A taxa de envelhecimento é de 14,95% (efetivos com 55 ou mais anos).

O índice de enquadramento é de 5,92%, num rácio de 1 dirigente por 17 trabalhadores. O índice de rotatividade é de 12% e a taxa de reposição de 1,79 entradas por cada saída.

A taxa de absentismo da FCT em 2021, à semelhança do registado em 2020, é de 5%. A doença continua a ser a razão principal porque os trabalhadores faltaram ao trabalho em 2021, 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 (74,1%). Os encargos tiveram um acréscimo real de 5% face a 2020, resultante do acréscimo em quase todos os tipos de encargos, decorrente das alterações do posicionamento remuneratório e da atualização salarial anual, ocorridas em 2021.

No período em análise não se registaram acidentes de trabalho.

No âmbito da formação profissional registou-se um aumento das participações em formação (de 333 participações em 2020 para 409 participações em 2021), bem como do número de horas de formação ministrada (5.191,57h em 2020 e 5.940,00h em 2021) e do número de trabalhadores abrangidos (207 trabalhadores em 2021, face aos 180 registados em 2020).

VIII. PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL

Indicador	Cálculo	2020	2021
Total de efetivos	Soma dos efetivos a 31 de dezembro	299	321
Idade média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	45	44
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais velho}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	3,23	3,13
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	14,05%	14,95%
Índice de enquadramento de dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	6,35	5,92
Rácio de efetivos por dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos}}{\text{Total de dirigentes}}$	16	17
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	61%	60%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Total dirigentes+técnicos superiores+doutorados DL}}{57/2016+\text{informáticos}} \times 100$ Total de efetivos	84,28%	86,29%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de efetivos com licenciatura, mestrado e doutoramento} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	82%	84%
Taxa de reposição	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de saídas}}$	0,89%	1,79%
Índice de rotatividade	$\frac{(\text{N.º de admissões} + \text{nº de saídas})/2}{\text{Total efetivos a 31 dezembro}}$	16,72	12%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias de ausência (sem férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho}^*}$	5%	5%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	3,81	3,81
Remuneração base média mensal	$\frac{\text{Total de encargos com remuneração base mensal}}{\text{Total de efetivos}}$	1.910,47€	1.900,51€
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Total de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	60%	64%
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Total de encargos com formação} \times 100}{\text{Total de encargos com pessoal}}$	0,46%	0,52%

* dias úteis ano x total de efetivos



FUNDAÇÃO PARA A CIÊNCIA E A TECNOLOGIA

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

WWW.FCT.PT