



INSTITUTO
SUPERIOR
TÉCNICO



ÁREA DE ESTUDOS E PLANEAMENTO 2011

ABSENTISMO

Análise do absentismo nos serviços com identificação das principais causas e sugestões de melhoria

Sónia Borges (AEP) * Susana Fernandes (DSI)* Marta Pile (Coord. AEP) *

1. ENQUADRAMENTO	2
Absentismo no IST	3
2. METODOLOGIA	4
2.1. Objectivos	4
Fatores de Absentismo (motivos de ausência):.....	4
2.2. Delimitação do estudo.....	4
2.3. Procedimento	5
2.4. População Alvo	7
3. RESULTADOS	8
3.1. Caracterização da População.....	8
3.2. Taxa de Absentismo	9
3.3. Fatores de Absentismo.....	13
4. Notas Finais	16
5. DIFICULDADES SENTIDAS E SUGESTÕES DE MELHORIA	17
6. ANEXOS	19

1. ENQUADRAMENTO

Ao longo das últimas décadas ocorreram progressos tecnológicos importantes nos locais de trabalho, progressos que, associados a uma rápida globalização, transformaram as condições de trabalho de muitas pessoas no mundo inteiro. Estas mudanças tiveram repercussões visíveis na segurança e na saúde no trabalho (SST) (Organização Internacional do trabalho, 2010). De acordo com o inquérito europeu sobre condições de trabalho, que é realizado periodicamente sob os auspícios da Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho, designadamente em 1995 e 2000, admite-se que o stresse esteja na origem de grande parte do Absentismo por doença (Graça, 2002).

Em Portugal temos assistido a um aumento das taxas de absentismo em diversas populações de trabalhadores (DGS, 2009). Em termos concretos, calcula-se que, por dia, um milhão de trabalhadores sofra um acidente no local de trabalho e cinco mil e quinhentos morram de doença relacionada com o trabalho. Economicamente falando estima-se que o custo anual com acidentes e doenças relacionadas com o trabalho em Portugal ultrapasse os 4% do Produto Interno Bruto Global (Direção -geral da Saúde, 2007). Em termos mais abrangentes, de acordo com um estudo publicado em 2010 pela fundação europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho sobre os padrões de absentismo na UE27 e na Noruega, as taxas médias de absentismo na europa variam entre 3% e 6 % e calcula-se que o seu custo atinja cerca de 2,5% do PIB. O estudo indica ainda que dados recentes da OCDE sugerem que os custos das prestações por incapacidade e doença são 2,5 vezes superiores aos do desemprego. Compete-nos fazer um esforço sério para reduzir os custos económicos, sociais e pessoais atribuídos às baixas por doença da população trabalhadora. Terá que ser um combate estratégico pela valorização dos nossos recursos humanos, pela promoção da saúde dos trabalhadores, pela reinvenção dos nossos locais de trabalho, pela modernização (técnica e sócio organizacional) das nossas empresas, pela equidade e solidariedade entre os Portugueses (Graça, 1999).

Neste contexto, a segurança e saúde no trabalho, são actualmente uma das preocupações centrais de qualquer política de promoção da qualidade do emprego, seja a nível das políticas públicas e da actuação dos actores institucionais do Estado, seja a nível das próprias empresas, trabalhadores e parceiros sociais (resolução do conselho de ministros nº 59/2008). O Plano Nacional de Saúde 2004-2010 elegeu o local de trabalho como área prioritária de intervenção, atribuindo-lhe o carácter de protecção e promoção da saúde nos locais de trabalho. Pretende desta forma abranger a perspectiva da prevenção primária dos riscos ocupacionais, do desenvolvimento de locais de trabalho saudáveis, protecção e promoção da saúde, para além da valorização dos fatores individuais e psicossociais e o acesso aos serviços de saúde ocupacional, como aponta o Plano de Acção Global em Saúde dos Trabalhadores 2008-2017, da OMS (Direção -geral da Saúde, 2009). É adequado assegurar que o crescimento económico vise impulsionar a humanização do trabalho oferecendo condições ajustáveis aos trabalhadores, com vista a produzir retornos positivos, designadamente no que se refere à saúde física e mental, satisfação

profissional e conseqüentemente na produtividade e rendimento dos indivíduos em particular e das organizações em geral.

Em termos de saúde no trabalho, as perturbações músculo-esqueléticas e o stresse são as duas grandes queixas dos trabalhadores europeus. Graça (2004) num estudo efectuado sobre políticas de saúde no local de trabalho e enquanto fator de risco associado aos estilos de vida dos trabalhadores, verificou a dificuldade em lidar com o stresse como uma das principais incidências assinaladas pelos trabalhadores (Graça, 2008). Os clínicos são mais vezes confrontados com as conseqüências do stresse do que com outras queixas: 80% dos indivíduos que solicitam uma consulta médica fá-lo-ão para doenças associadas ao stresse, como depressão, ansiedade, fobias, agressividade, problemas de dependência, dores de cabeça, cansaço crónico, hipertensão e outras síndromes (Barlow, 1985; Paulhan e Bourgeois, 1995 in Graziani e colaboradores, 2007). O stresse é uma área fundamental de investigação, designadamente pelos “custos” que acarreta, ao nível individual e também ao nível organizacional (Cooper, 1986; Cooper & Paine, 1990; McGrrath, 1976; Murphy et al., 1995 in Gomes et al, 1997).

O presente trabalho está dividido em 3 partes distintas: uma primeira parte onde se pretende enquadrar o tema, uma segunda parte onde serão apresentados os objetivos e delimitação do estudo e uma terceira parte onde serão analisados os dados e apresentados os resultados.

ABSENTISMO NO IST

O absentismo é considerado, enquanto comportamento, como ausência individual ao trabalho. De um ponto de vista económico, admite-se que o absentismo ao trabalho implica causas de ausência, tais como doença, acidentes, licença de maternidade, entre outras, não sendo considerado absentismo situações de férias, repouso semanal, cursos de formação oferecidos pela organização empregadora, feriados e tolerâncias de ponto. Como já se referiu, o absentismo é reconhecido como um problema crescente em todos os países industrializados, ocupando o lugar das doenças mais onerosas. Acarreta custos nas organizações e contribui ainda para baixar a moral dos restantes trabalhadores que acabam por acumular tarefas do colega absentista. São vários e avultados os custos resultantes do absentismo e da incapacidade do trabalhador, quer para o próprio trabalhador quer para a Organização e conseqüentemente para o próprio País. É frequente as organizações procurarem combater o absentismo com prémios de assiduidade, considerando que esta medida produz resultados significativamente satisfatórios. Contudo este tipo de estratégias apenas minimiza possíveis efeitos de stresse, mas não resolve as causas (Ramos, 2001).

2. METODOLOGIA

2.1. OBJECTIVOS

O objectivo deste trabalho é analisar o absentismo nos serviços do IST, com vista a identificar os principais fatores e contribuir com estratégias de prevenção. Pretende-se ainda oferecer informações sobre dificuldades sentidas durante o desenvolvimento do trabalho e propor sugestões de melhoria ao nível dos procedimentos de recolha e tratamento da informação sobre as ausências dos trabalhadores do IST.

Fatores de Absentismo (motivos de ausência):

- Acidente de trabalho no itinerário
- Acidente de trabalho no local
- Actividade sindical
- Assistência a familiares
- Atraso nos transportes
- Casamento
- Cumprimento de pena
- Doença
- Falecimento de Familiar
- Falta injustificada
- Greve
- Protecção da maternidade e paternidade
- Trabalhador estudante
- Tribunal

2.2. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Entre as inúmeras variáveis que podem permitir analisar o absentismo no IST, consideraram-se as seguintes:

1. Objecto de estudo: Absentismo nos serviços do IST
2. Ano a que se refere o estudo: 2010
3. População alvo: Trabalhadores não docentes e não investigadores IST/ADIST
4. Fontes de informação: Direção de Serviços Informáticos (DSI) e Direção de Recursos Humanos (DRH)
5. Bases de dados da DSI:
 - 5.1. Sistema teleponto, permite recolher dados referente à assiduidade (registo de entradas/saídas)
 - 5.2. Sistema Fénix, permite processar os dados recolhidos pelo sistema teleponto (cálculos de saldos, etc...)
6. Variáveis de estudo:

- 6.1. Carreira/Cargo profissional:
 - 6.1.1. Assistente operacional
 - 6.1.2. Assistente Técnico
 - 6.1.3. Técnico Superior
 - 6.1.4. Informática
 - 6.1.5. Dirigente
 - 6.1.6. ADIST
- 6.2. Género:
 - 6.2.1. Masculino
 - 6.2.2. Feminino
- 6.3. Centro de Custo.

2.3. PROCEDIMENTO

Para a recolha de informação foi formalizado um pedido de autorização à Direção de Recursos Humanos (DRH), no qual foram identificadas as variáveis pertinentes a medir, para nova autorização, desta feita junto da Direção de Serviços de Informática (DSI).

Para efeitos de cálculo do absentismo no presente trabalho, considerou-se:

- os fatores de absentismo indicados anteriormente, que tiveram como base as faltas indicadas no art.º 185 do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) à excepção das férias, uma vez que nos termos do art.º171 do RCTFP o direito a férias é irrenunciável. Neste sentido as férias foram analisadas como dias efectivos de serviço, bem como o repouso semanal, cursos de formação oferecidos pela organização empregadora, feriados e tolerâncias de ponto.
- o trabalhador foi posicionado no posto de trabalho e carreira/cargo no qual teve um maior contacto funcional durante o ano de 2010.
- a nível da estrutura orgânica organizaram-se os serviços com base nos estatutos do IST, no regulamento de Organização e de Funcionamento dos Serviços de Natureza Administrativa e de Apoio Técnico, e na lista de centros de custo organizada por departamentos, unidades de investigação próprias e associadas ao IST e serviços de natureza administrativa e de apoio técnico (Quadro 1).
- por não termos discriminados as carreiras da totalidade dos trabalhadores da ADIST, optou-se por agrupá-los sob a mesma referência (ADIST).
- a taxa de absentismo do IST e dos centros de custo foi calculada a partir da fórmula:
$$\frac{\text{total de dias de ausência}}{\text{total de dias trabalháveis} \times \text{total de trabalhadores}} \times 100.$$
- os resultados serão apresentados pelos centros de custo, conforme o Quadro 1, informação mais pormenorizada pode ser consultada no anexo (Quadro 2).

DEPARTAMENTOS	
DECivil	Departamento de Engenharia Civil e Arquitetura
DEEC	Departamento de Engenharia Eletrotécnica e de Computadores
DEG	Departamento de Engenharia e Gestão
DEI	Departamento de Engenharia Informática
DEM	Departamento de Engenharia Mecânica
DEMat	Departamento de Engenharia de Materiais
DEQB	Departamento de Engenharia Química e Biológica
DF	Departamento de Física
DM	Departamento de Matemática
CL	Coordenação de Licenciatura (1)
UNIDADES DE INVESTIGAÇÃO	
I&D*	Unidades de Investigação e Desenvolvimento Associadas do IST
I&D	Unidades de Investigação e Desenvolvimento Próprias do IST
SERVIÇOS DE NATUREZA ADMINISTRATIVA E DE APOIO TÉCNICO	
AAI	Área de Assuntos Internacionais
ACI	Área de Comunicação e Imagem
ATT	Área de Transferência de Tecnologia
DA	Direção Académica
DSI	Direção de Serviços de Informática
DF*	Direção Financeira
DRH	Direção de Recursos Humanos
DT	Direção Técnica
GAD	Gestão Administrativa e Financeira
GCIST/TP	Gestão do Campus do IST no Taguspark

(1) Inclui-se aqui por ser uma unidade transversal a todos os departamentos

2.4. POPULAÇÃO ALVO

O estudo incidiu sobre trabalhadores não docentes de ambos os géneros, em exercício de funções no IST, designadamente:

- Trabalhadores em funções públicas por tempo indeterminado (CTTI);
- Trabalhadores em funções públicas com contrato de trabalho a termo resolutivo certo (CTTRC);
- Colaboradores da ADIST (Associação para o Desenvolvimento do Instituto Superior Técnico), para funções quer de apoio à investigação associada a Projetos, quer no âmbito de actividades administrativas.

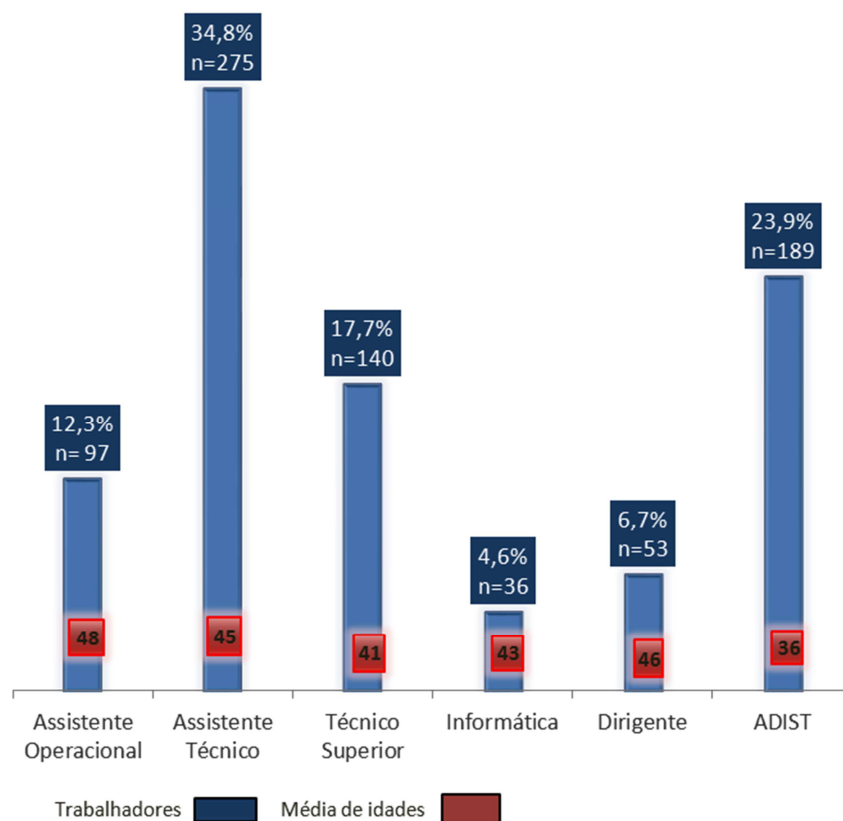
Os trabalhadores em funções públicas vinculados à Reitoria da UTL em mobilidade interna (ex-destacados) foram integrados juntamente com os trabalhadores em CTTI.

3. RESULTADOS

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

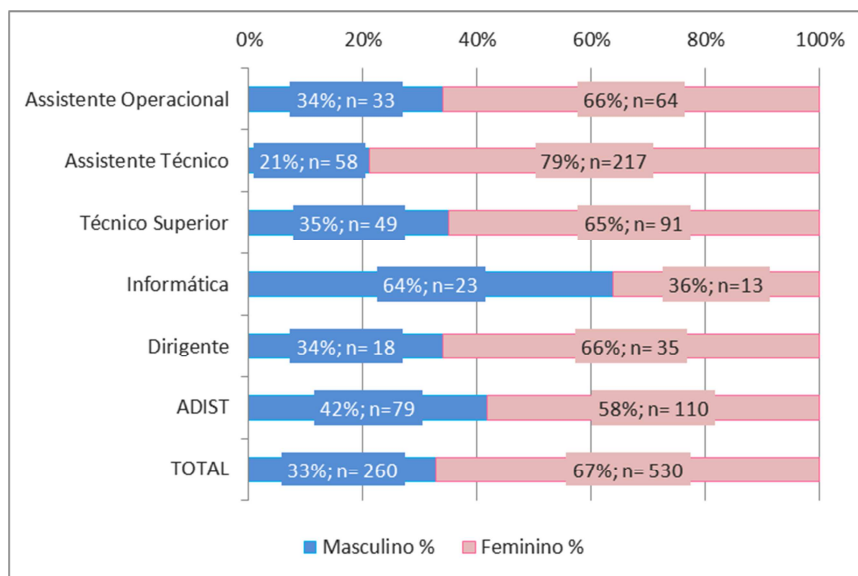
O presente trabalho analisa os fatores de absentismo de 790 trabalhadores em exercício de funções no IST. A Ilustração 1 mostra a distribuição dos trabalhadores por carreira, por cargo e inclui ainda o pessoal da ADIST que corresponde a 23.9% da população. Refere-se ainda à idade média dos trabalhadores por carreira, abrangidos pelo estudo.

Ilustração 1 – Distribuição dos trabalhadores por carreira e respetiva média de idades



A Ilustração 2 apresenta a distribuição dos trabalhadores por carreira e género. Verifica-se que no IST existe uma percentagem significativa de trabalhadores do género feminino (67%). Considerando o número total dos trabalhadores afetos a cada carreira, verifica-se que essa tendência é mais acentuada na carreira de Assistente Técnico (79%) em contraste com a carreira de Informática (36%).

Ilustração 2 – Distribuição dos trabalhadores por carreira e género

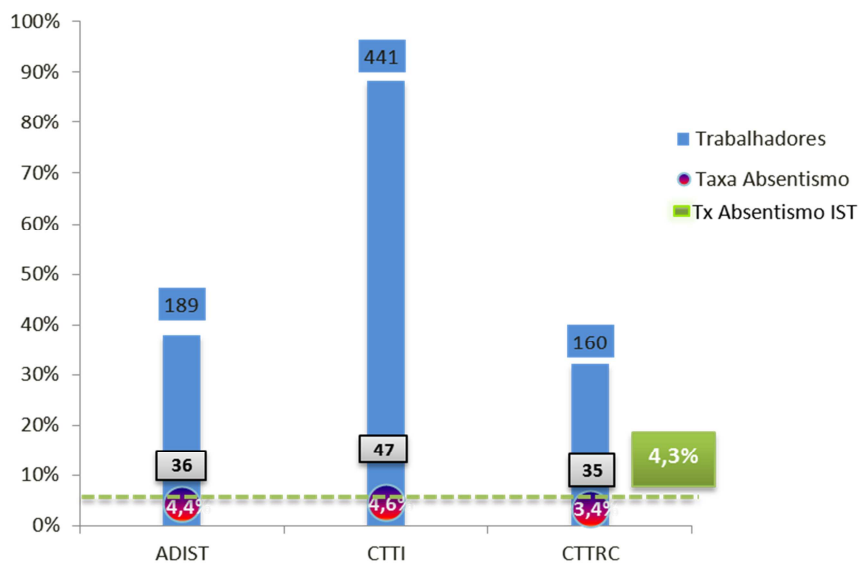


3.2. TAXA DE ABSENTISMO

De acordo com a fórmula apresentada anteriormente foi calculada a taxa de absentismo do IST. Para efeitos de cálculo foram considerados 226 dias trabalháveis, 790 trabalhadores e 7702 dias de ausência de todos os trabalhadores. O Resultado apresenta uma taxa de absentismo no IST de 4,3%, o que nos indica uma média de 9,7 dias de ausência por trabalhador durante o ano de 2010.

Em simultâneo foi calculada a taxa de absentismo por vínculo contratual, cujos resultados podem ser observados na Ilustração seguinte, que exhibe para além da taxa de absentismo o número de trabalhadores por vínculo contratual. Verifica-se que não há diferenças muito acentuadas entre os trabalhadores da ADIST e os CTTI, no entanto os CTTRC apresentam uma taxa de absentismo mais baixa.

Ilustração 3 – Taxa de Absentismo(%) por vínculo (n)



A Ilustração 4 indica a Taxa de Absentismo dos trabalhadores por centro de custo, designadamente por Departamentos, Unidades ID e serviços de natureza administrativa e de apoio técnico, inclui ainda a taxa de absentismo do IST e indica o número de trabalhadores afetos a cada centro de custo.

A taxa de absentismo apresenta os valores mais altos do IST no centro de custo ACI (9%). Por outro lado os centros de custo DEG e ATT apresentam as taxas de absentismo mais baixas, sendo estas praticamente nulas (0,4% e 0,2% respetivamente).

Ilustração 4 – Taxa Absentismo (%) por Departamentos, Unidades ID e Serviços de Natureza Administrativa e de Apoio Técnico

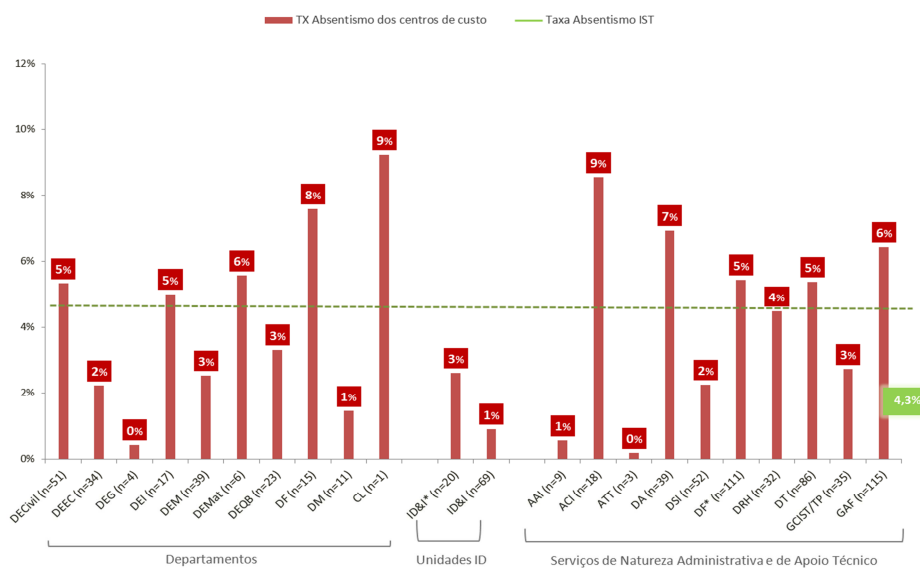
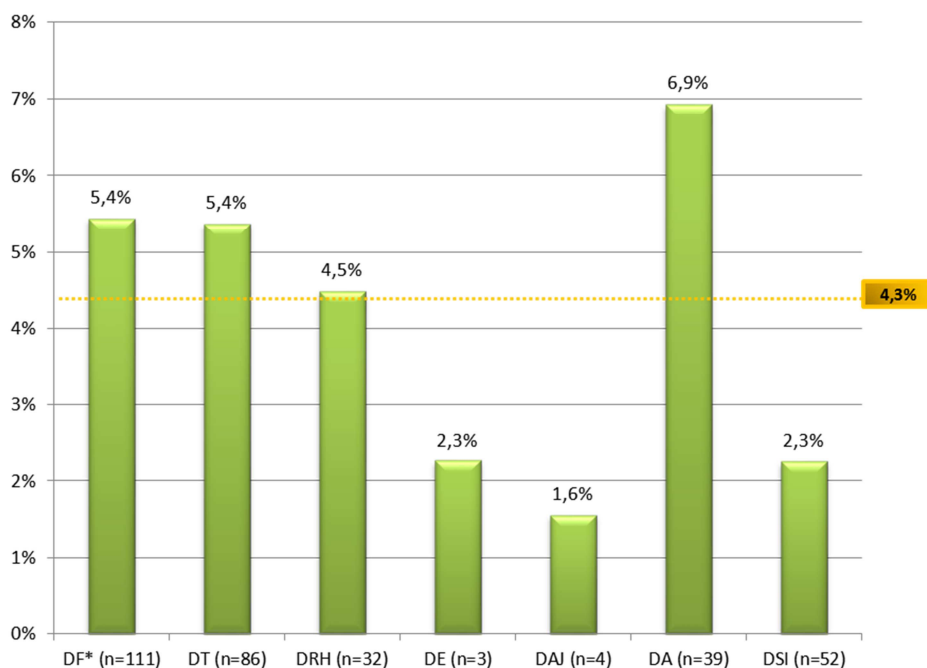
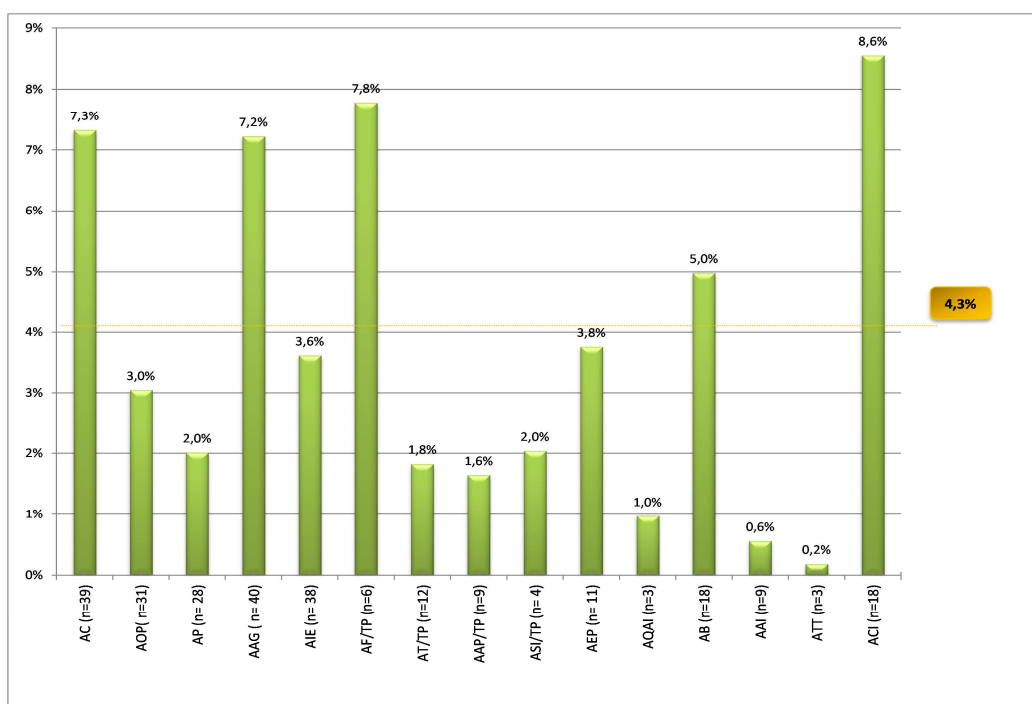


Ilustração 5 - Taxa Absentismo (%) por Direção (Serviços de Natureza Administrativa e de Apoio Técnico)



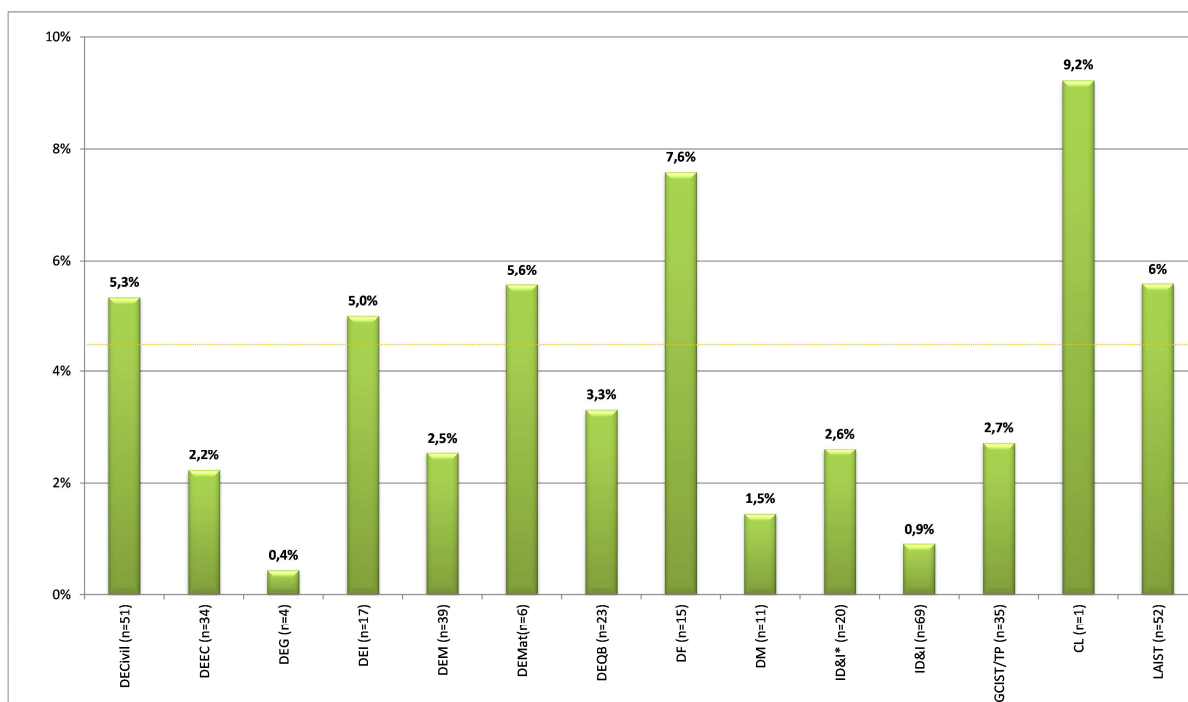
A análise feita por Direção, indica-nos que os valores com as taxa de absentismo mais elevadas encontram-se na Direção Académica (6,9%), na Direção Financeira (5,4%), na Direção Técnica (5,4%) e na Direção de Recursos Humanos (4,5%). No sentido oposto destaca-se a Direção de Apoio Jurídico que apresenta a menor taxa de absentismo (1,6%). Informações mais detalhadas podem ser consultadas no anexo 2.

Ilustração 6 - Taxa Absentismo (%) por Áreas (Serviços de Natureza Administrativa e de Apoio Técnico)



A ilustração 6 indica-nos que a taxa de absentismo mais baixa nas Áreas, de serviço de natureza administrativa e de apoio técnico encontra-se na Área de Transferência de Tecnologia (0,2%) e na Área de Assuntos Internacionais (0,6%). Os valores mais elevado são representados pela Área de Comunicação e Imagem (8,6%), pela Área Financeira do Taguspark (7,8%), pela Área Contabilística (7,3%) e pela Área de Apoio Geral (7,2%). Informação mais pormenorizada pode ser consultada no anexo 2.

Ilustração 7 - Taxa Absentismo (%) em centros de custo distintos do organigrama

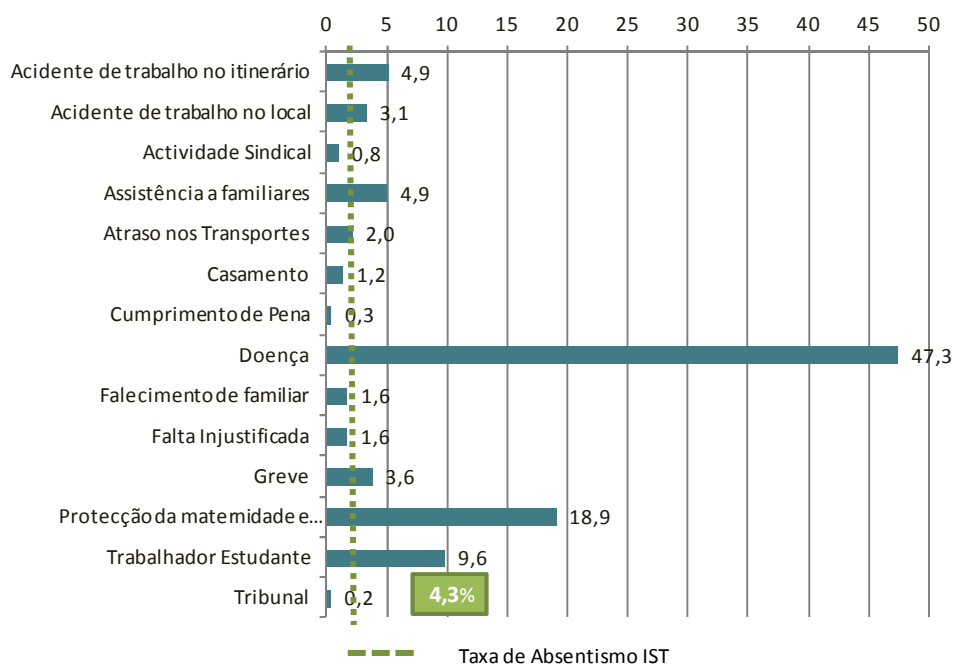


Na ilustração 7 verifica-se que a taxa de absentismo mais elevada encontra-se na coordenação da licenciatura (9,2%) e no Departamento de Física (7,6%), em contraste com o DEG (0,4%) e com a unidade ID&I (0,9%).

3.3. FATORES DE ABSENTISMO

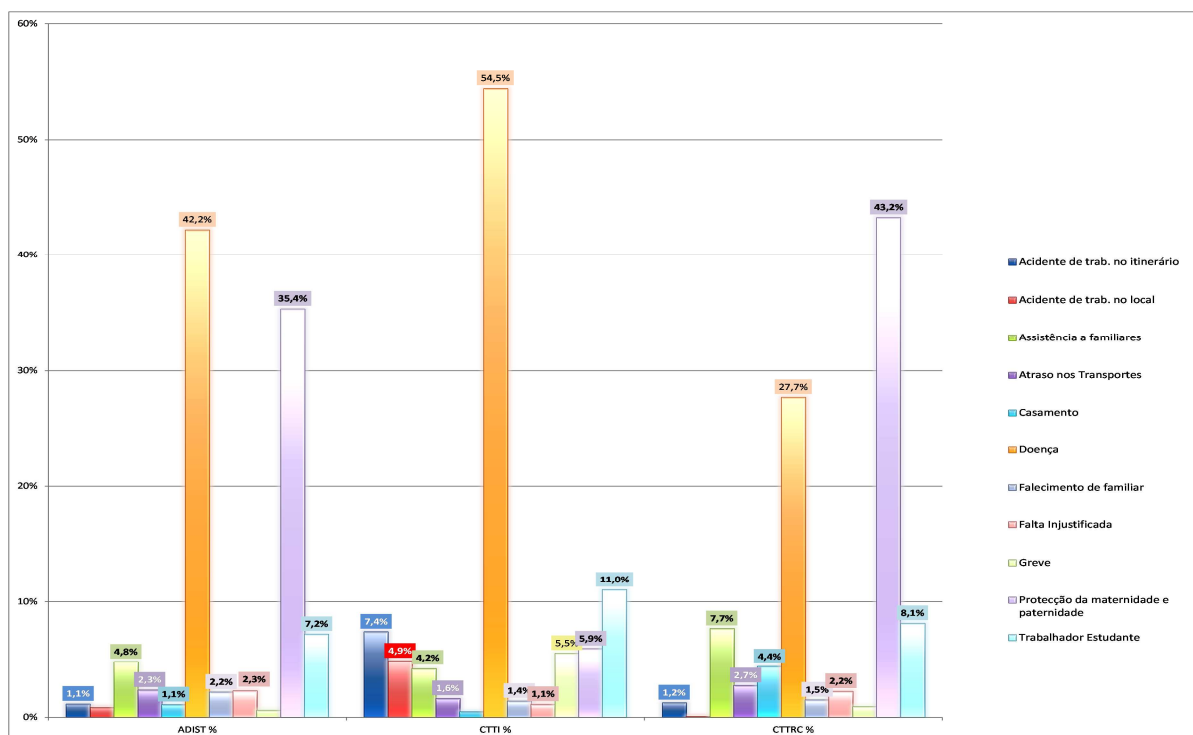
Na Ilustração seguinte podem observar-se os fatores de absentismo em termos percentuais. Pode-se ainda verificar que, do total dos fatores de absentismo e em conformidade com a literatura, o fator de maior relevância é a doença (47,3%), seguido da protecção da maternidade e paternidade (18,9%). Relativamente aos restantes motivos de ausências são pouco expressivos.

Ilustração 8 – Distribuição dos Fatores de Absentismo (%)



Na Ilustração 9 podem observar-se que da totalidade das ausências registadas nos trabalhadores com CTTI e ADIST, a doença assume o valor de maior relevo no absentismo destes trabalhadores. Refira-se ainda que, nos trabalhadores com CTTRC, o valor de maior relevo tem correspondência com a protecção da maternidade e paternidade (36,7%) seguido da doença (30,6%). É ainda de salientar que determinados fatores de absentismo são inexistentes nos trabalhadores com CTTRC, nomeadamente acidentes de trabalho, actividade sindical e cumprimento de pena.

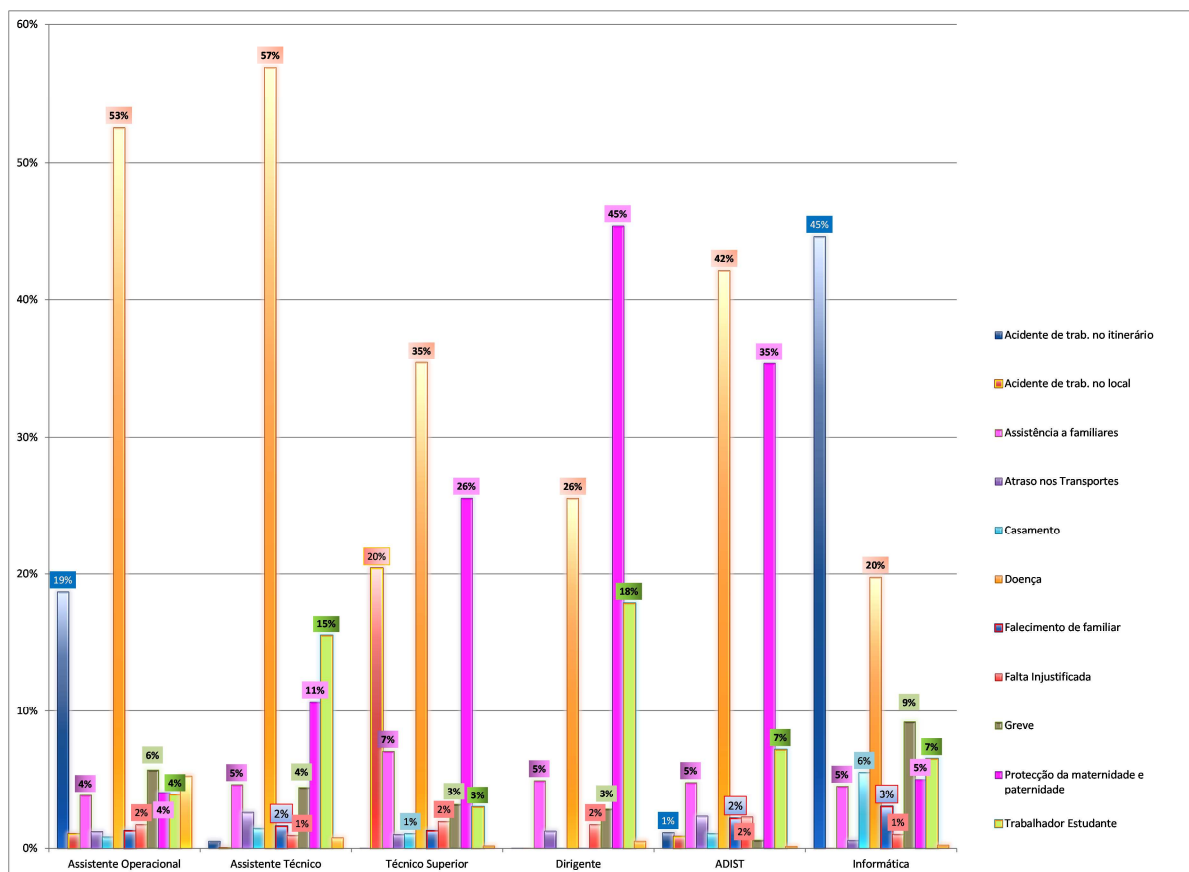
Ilustração 9 – Distribuição do Absentismo por fator, dentro de cada vínculo



A ilustração seguinte revela os fatores de absentismo por carreira, por cargo e inclui igualmente os trabalhadores da ADIST. Podemos verificar que o fator que apresenta valores mais elevados na generalidade está relacionado com o absentismo por doença, por protecção da maternidade e paternidade e pelo estatuto de trabalhador estudante.

O fator “outros”, incorpora fatores como a actividade sindical, o cumprimento de pena e deslocações a tribunal por ter registado valores muito baixos. O fator “outros”, incorpora fatores como a actividade sindical, o cumprimento de pena e deslocações a tribunal por ter registado valores muito baixos.

Ilustração 10 – Distribuição dos Fatores de Absentismo (%) por Carreira, Por Cargo e ADIST



Podemos verificar que os trabalhadores inseridos na carreira de Técnico Superior e no cargo de Dirigente apresentam valores mais elevados no fator referente à Proteção da Maternidade e Paternidade. Em contraste a estes valores, os trabalhadores inseridos na carreira de Assistente operacional e Assistente técnico apresentam valores mais baixos no fator referente à Proteção da Maternidade e Paternidade e os valores mais elevados no fator doença.

Os informáticos destacam-se por apresentarem o valor mais baixo no fator Doença (20%) e o mais elevado nos Acidentes de Trabalho no Itinerário (45%).

4. Notas Finais

No IST a taxa de absentismo foi de 4,3% , indicando-nos uma média de 9,7 dias de ausência por trabalhador, durante o ano de 2010, sendo que na generalidade a doença assume o valor de maior relevo. Os valores mais elevados deste fator podem ser observados nas carreiras de Assistente Operacional e Assistente Técnico. Existem outros fatores preponderantes tais como a Proteção da Maternidade e Paternidade, Trabalhador Estudante e Acidente de Trabalho no Itinerário, sendo este último, e em conformidade com a literatura, uma das principais fontes de preocupação dos empregadores europeus a par dos fatores psicossociais.

De acordo com um estudo da Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho sobre os padrões de absentismo na UE27 e na Noruega, as taxas médias de absentismo na Europa variam entre 3% e 6% do tempo de trabalho e estima-se que o seu custo atinja cerca de 2,5% do PIB.

As empresas que investem em políticas de prevenção para proteger a saúde dos seus trabalhadores obtêm resultados concretos: redução dos custos decorrentes do absentismo, diminuição da rotação do pessoal, motivação acrescida, qualidade melhorada e imagem da empresa reforçada. Estes resultados positivos podem ser potenciados se os trabalhadores que trabalham em ambientes saudáveis foram incentivados a adoptar estilos de vida que melhorem o seu estados geral de saúde. A mudança das atitudes das pessoas em relação à questão das saúde e segurança no trabalho implica, nomeadamente, a sensibilização dos dirigentes e a garantia de que as normas em matéria de informação, formação e participação dos trabalhadores são plena e eficazmente aplicadas.

As acções preventivas, devem ter como foco investigações sobre os aspectos ergonómicos, a concepção dos postos de trabalho, os efeitos da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, bem como a consideração das diferenças fisiológicas e psicológicas na organização do trabalho.

5. DIFICULDADES SENTIDAS E SUGESTÕES DE MELHORIA

- Os dados nacionais relativos ao absentismo utilizam muitas definições diferentes, o que dificulta a avaliação deste fenómeno. Os inquéritos efectuados aos trabalhadores a título individual poderão ser um meio de obter dados comparáveis e o seu valor poderá ser ainda mais desenvolvido.
- A falta de clareza sobre os métodos de compilação das estatísticas relativas aos custos, torna extremamente difícil comparar os custos com este fenómeno nas instituições.
- Refere-se ainda que, a importação dos dados em análise registados no GIAF, não facilita a análise da informação, uma vez que o registo dos dados não revela um padrão coerente. A criação de Manuais de procedimentos, acompanhados de formação para o registo deste fenómeno, poderão diminuir ou mesmo suprimir as dificuldades e limitações encontradas.

ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO

O sucesso da prevenção de qualquer processo que implica mudança depende do diagnóstico inicial e conhecimento detalhado dos fatores a modificar. Neste sentido sugere-se:

- A prevenção de riscos novos e emergentes baseada em diagnósticos, designadamente sobre a relação entre o absentismo e stresse;
- Levantamento sobre as condições ergonómicas dos posto de trabalho no IST e aplicação de medidas exequíveis de modo a ter locais de trabalho saudáveis e seguros;
- Promover mudanças de comportamento, através da disponibilização de informação e formação na área comportamental e específica ao posto de trabalho.

As estratégias supra indicadas encontram-se sustentadas pela Directiva 89/391/CEE do Conselho das Comunidades Europeias, de 12 de Junho de 1989, relativa à adopção de medidas que se destinam a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Europeia para a segurança e saúde no trabalho, retirado da [www http://osha.europa.eu/pt/front-page](http://osha.europa.eu/pt/front-page) em 25 de Maio de 2011.

Direção -geral da Saúde, (2007). Portal da Saúde, Ministério da Saúde, publicado em 24-08-2007 em www.min-saude.pt

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida, publicado em 17-08-2010 em <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Graça, L. (2002): Absentismo e stresse no trabalho (Job stresse and absenteeism), retirado da <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos147.html> em 25 de Março de 2010.

OIT (2007). Trabalho Digno – a chave do progresso social. retirado da http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm em 2 de Setembro de 2010.

Ramos, Marco (2001). Desafiar o Desafio – Prevenção do stresse no trabalho. Lisboa. Editora RH.

Rodrigues, M.R. (2008). A importância da Satisfação no trabalho para o Absentismo. Dissertação de Mestrado em Medicina Legal. Retirado da <http://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/7181/5/Tese%20de%20Mestrado%20%2009052008.pdf> em 28 de Dezembro de 2010.

6. ANEXOS

Anexo 1: Lista de Acrónimos

AAG	Área de Apoio Geral
AAI	Área Assuntos Internacionais
AAP/TP	Área Académica e de Pessoal do Taguspark
AB	Área de Bibliotecas
AC	Área Contabilística
ACG	Assessoria ao Conselho de Gestão
ACI	Área Comunicação e Imagem
ADIST	Associação para o desenvolvimento do IST
AEP	Área de Estudos e Planeamento
AF/TP	Área Financeira do Taguspark
AIE	Área de Instalações e Equipamentos
AOP	Área Orçamental e Patrimonial
AP	Área de Projetos
AQAI	Área para a Qualidade e Auditoria Interna
ASI/TP	Área de Serviços Informáticos do Taguspark
AT/TP	Área Técnica do Taguspark
ATT	Área de transferência de Tecnologia
Biblio/TP	Biblioteca do IST/Taguspark
CAPS	Centro de Análise e Processamento de Sinais
CC	Conselho Científico
CEHIDRO	Centro de Estudos de Hidros sistemas
CESUR	Centro de Sistemas Urbanos e Regionais
CG	Conselho de Gestão
CL	Coordenação de Licenciatura
CP	Conselho Pedagógico
CQE	Centro de Química Estrutural
CQFM	Centro de Química-Física Molecular
CSAFCI	Coord dos Serviços Administrativos e Financeiros do Complexo Interdisciplinar
CTTI	Contrato de trabalho a tempo indeterminado
CTTRC	Contrato de trabalho a termo resolutivo certo
DA	Direção Académica

DAJ	Direção de Apoio Jurídico
DE	Direção Executiva
DECivil	Departamento Eng ^a Civil Arquitetura e Georrecursos
DEEC	Departamento Eng ^a Eletrotécnica e de Computadores
DEG	Departamento Eng ^a e Gestão
DEI	Departamento Engenharia Informática
DEM	Departamento Engenharia Mecânica
DEMat	Departamento Engenharia Materiais
DEQB	Departamento Engenharia Química e Biológica
DF	Departamento Física
DF*	Direção Financeira
DM	Departamento Matemática
DRH	Direção de Recursos Humanos Geral
DSI	Direção de serviços informáticos
DT	Direção Técnica
DT_g	Direção Técnica Geral
GAF	Gestão Administrativa e Financeira
GATU	Gabinete de Apoio ao Tutorado
GCIST/TP	Gestão do Campus do IST no Taguspark
GCRP	Gabinete de Comunicação e Relações Públicas
GECI	Gestão de Espaços do Complexo Interdisciplinar
GEPMF	Gestão de Espaços Pavilhão Matemática e Física
GOP	Gabinete de Organização Pedagógica
ID&I	Unidades de Investigação e Desenvolvimento Próprias do IST
ID&I*	Unidades de Investigação e Desenvolvimento Associadas do IST
IN+	Centro de Estudos em Inovação, Tecnologia e Políticas de Desenvolvimento
IST	Instituto Superior Técnico
IST Press	IST Press
LAIST	Laboratório de Análises
NA	Núcleo de Alojamentos
NAD	Núcleo de Arquivo e Documentação
Narq	Núcleo de Arquivo
NCA	Núcleo de Compras e Aprovisionamento
NCC	Núcleo Contabilidade Central

NCVV	Núcleo de Comunicações de Voz e Vídeo
NEO	Núcleo de Execução Orçamental
NEP	Núcleo de Estatística e Prospetiva
NF/TP	Núcleo Financeiro do Taguspark
NG	Núcleo de Graduação
NGAC	Núcleo de Gestão e Acompanhamento de Contratos
NGO	Núcleo de Gestão Orçamental
NGPe	Núcleo de Gestão de Pessoal
NM	Núcleo de Manutenção
NMCI	Núcleo de Mobilidade e Cooperação Internacional
NME	Núcleo de Multimédia e E-Learning
NO	Núcleo de Obras
NP	Núcleo de Património
NPCS	Núcleo de Projetos Comunitários
NPCS	Núcleo de Projetos de Consultadoria e Serviços
NPE	Núcleo de Parcerias Empresariais
NPGFC	Núcleo de Pós-Graduação e Formação Contínua
NPI	Núcleo de Propriedade Intelectual
NPN	Núcleo de Projetos Nacionais
NPP	Núcleo de Processos de Pessoal
NR	Núcleo de Reprografia
NRI	Núcleo de Relações Internacionais
NRPBS	Núcleo de Remunerações, Proteção e Benefícios Sociais
NSCG	Núcleo Secretariado do Conselho de Gestão
NSG	Núcleo de Serviços Gerais
NSHS	Núcleo de Segurança, Higiene e Saúde
NSMAAP	Núcleo de Serviços Médicos e de Apoio e Avaliação Psicológica
NSU	Núcleo de Suporte ao Utilizador
NT	Núcleo de Tesouraria
OC	Órgãos Centrais
OE	Órgãos da escola
UETN	Unidade de Engenharia e Tecnologia Naval

