



Casa Pia de Lisboa, I.P.

# Balanço Social

2018

## FICHA TÉCNICA

### **TÍTULO:**

Balanço Social 2018

### **EQUIPA RESPONSÁVEL:**

*Unidade de Recursos Humanos*

Carla Peixe

Nuno Anunciação

Sílvia Duarte

Data: 18 de março de 2019

# Índice

## Parte 1 Enquadramento

- 6 1.1. Introdução
- 7 1.2. Orgânica da Casa Pia de Lisboa
- 9 1.3. Missão

## Parte 2 Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa

- 10 2.1. Grupo/Carreira Profissional
- 12 2.2. Modalidades de Vinculação
- 14 2.3. Género e Escalão Etário
- 16 2.4. Nível de Antiguidade
- 16 2.5. Estrutura Habilitacional
- 17 2.6. Trabalhadores com deficiência
- 18 2.7. Admissões/Regessos e Saídas de Pessoal
- 23 2.8. Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento
- 24 2.9. Modalidades de Horário
- 26 2.10. Trabalho Extraordinário
- 28 2.11. Ausências ao trabalho
- 30 2.12. Greve

## Parte 3 Encargos com Pessoal

32

## Parte 4 Higiene e Segurança

- 34 4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

## Parte 5 Formação Profissional

- 36 5.1. Ações de Formação
- 38 5.2. Horas investidas em Formação Profissional
- 39 5.3. Trabalhadores envolvidos por grupo/carreira profissional
- 39 5.4. Encargos com Formação Profissional

## Parte 6 Relações profissionais e disciplina

- 41 6.1. Relações Profissionais
- 41 6.2. Disciplina

## Parte 7 Painel de Indicadores – Evolução 2014-2018

43

## Parte 8 Considerações finais

45

## Parte 9 ANEXOS

49

## Lista de tabelas

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm uma relação jurídica de emprego público com a CPL, por grupo/carreira profissional (variação face a 2017)

Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação e carreira profissional

Tabela 3 - Grupo de trabalhadores por carreira profissional e faixas etárias

Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2017)

Tabela 5 – N.º de trabalhadores com deficiência por género

Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por grupo profissional/carreira (variação face a 2017)

Tabela 7 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento

Tabela 8 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2017)

Tabela 9 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2017)

Tabela 10 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género

Tabela 11 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação

Tabela 12 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2017)

Tabela 13 – Distribuição dos encargos com pessoal (2018)

Tabela 14 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2018 e dias de trabalho perdidos, por género

Tabela 15 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)

Tabela 16 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)

Tabela 17 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)

Tabela 18 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2017)

Tabela 19 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2017)

## Lista de Gráficos

- Gráfico 1 – Evolução do nº de trabalhadores por ano (2014-2018)
- Gráfico 2 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional (%)
- Gráfico 3 – Evolução de efetivos (2017-2018)
- Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%)
- Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)
- Gráfico 6 – Distribuição de efetivos por escalão etário (%)
- Gráfico 7 – Distribuição de efetivos por anos de antiguidade (%)
- Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)
- Gráfico 9 – Admissões e regressos em 2018, por grupo profissional (%)
- Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2018, por motivo (%)
- Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2018, por grupo profissional (%)
- Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2018, por motivo (%)
- Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados
- Gráfico 14 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário (%)
- Gráfico 15 - Modalidades de horário (2017-2018)
- Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2017-2018)
- Gráfico 17 – Ausências ao serviço, por motivo (%)
- Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por género (%)
- Gráfico 19 - Evolução dos encargos com pessoal (2017-2018)
- Gráfico 20 – Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2017-2018)
- Gráfico 21 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2017-2018)
- Gráfico 22 – Nº de atividades formativas (2017-2018)
- Gráfico 23 – Nº trabalhadores envolvidos em formação (2017-2018)
- Gráfico 24 – Taxa de abrangência em formação (2017-2018)
- Gráfico 25 – Participações em ações de formação (2018)
- Gráfico 26 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%)
- Gráfico 27 - Taxa de abrangência por carreira (2017-2018)
- Gráfico 28 - Evolução da despesa com formação profissional (2017-2018)
- Gráfico 29 - Relações profissionais (%)
- Gráfico 30 - Processos disciplinares decididos (%)

## 1.1. Introdução

O **Balanço Social** é numa Organização o instrumento privilegiado de informação, planeamento e gestão de recursos humanos, peça integrante do respetivo ciclo anual de gestão, na medida em que permite avaliar o seu desenvolvimento social e a evolução do seu capital humano, tendo por referência um conjunto de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeira.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, regulamentou-se a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, tornando-o obrigatório para todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local com 50 ou mais trabalhadores.

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social da Casa Pia de Lisboa, I.P., abreviadamente designada por CPL, tem por referência a data de 31 de Dezembro de 2018, e é parte integrante do Relatório de Atividades e Contas no âmbito do sistema de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP 1), nos termos do disposto na alínea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Foi elaborado de acordo com a estrutura geral consignada no diploma atrás referenciado, assim como com as orientações definidas pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público.

O seu conteúdo compreende informação estatística essencial, relativa ao capital humano da CPL, a respetiva análise, qualitativa e quantitativa, ilustrada por diferentes referências gráficas, que, de forma agregada, evidencia um conjunto de indicadores considerados relevantes para o efeito, pretendendo-se que seja um instrumento privilegiado de suporte à otimização e racionalização dos recursos disponíveis.

O universo são os trabalhadores em funções na CPL a 31 de Dezembro de 2018, num total de 1042.

A elaboração deste documento teve como fontes de informação o Sistema de Recursos Humanos (SRH) e a informação disponibilizada trimestralmente no âmbito do Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE).

A regulação interna da CPL tem por referência o Sistema de Gestão Integrada de Qualidade e Ambiente (SGIQA) que integra, enquanto processo de suporte, o processo S01 - Gestão de Recursos Humanos.

## 1.2 Orgânica da Casa Pia de Lisboa

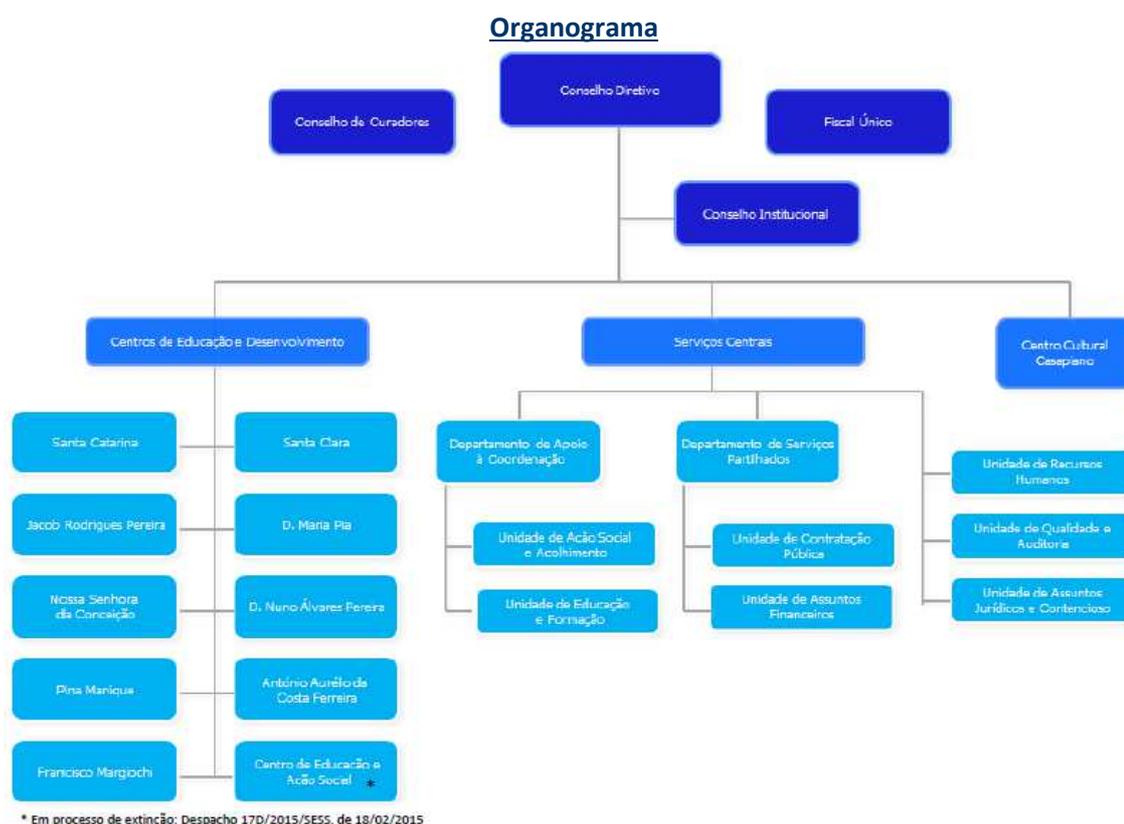
A CPL é um Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio. É ainda dotada de autonomia técnica e pedagógica, que compreende a capacidade de intervenção nas áreas sociais, educativas e formativas, com observância das orientações definidas pela Tutela e pelo Ministério da Educação, com garantia do reconhecimento oficial para todos os ciclos, níveis e formas de ensino ministrados.

A Missão, as atribuições e a organização interna da CPL encontram-se definidas no Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de Março, que aprovou a Lei Orgânica, e na Portaria n.º 24/2013, de 24 de Janeiro, que aprovou os respetivos Estatutos.

Os órgãos directivos da CPL compreendem o Conselho Directivo, composto por um presidente, um vice-presidente e por um vogal. São ainda órgãos o fiscal único, o conselho institucional e o conselho de curadores.

Em termos de organização interna, é constituída por Centros de Educação e Desenvolvimento, Serviços Centrais e Centro Cultural Casapiano.

A estrutura da CPL, I.P. é representada no seguinte organograma:



Os Serviços Centrais dispõem dos seguintes Departamentos e Unidades:

Departamento de Apoio à Coordenação	Departamento de Serviços Partilhados
Unidade de Ação Social e Acolhimento	Unidade de Assuntos Financeiros
Unidade de Educação e Formação	Unidade de Contratação Pública

Unidades na dependência hierárquica e funcional do Conselho Diretivo
Unidade de Recursos Humanos
Unidade de Qualidade e Auditoria
Unidade de Assuntos Jurídicos e Contencioso

Os Centros de Educação e Desenvolvimento estão organizados em função da natureza das respostas que asseguram:

Centros de Educação e Desenvolvimento	
<b>CED Tipo 1</b> Acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo	Santa Catarina Santa Clara
<b>CED Tipo 2</b> Educação e formação nos diferentes ciclos e níveis: creche, educação pré-escolar, ensino básico (1º, 2º e 3º ciclos) ensino integrado da música, cursos vocacionais, CEF tipo 2 e 3, ensino secundário artístico especializado, cursos de aprendizagem, curso de especialização tecnológica, cursos profissionais, apoio à inserção profissional.	Jacob Rodrigues Pereira D. Maria Pia Nossa Senhora da Conceição D. Nuno Álvares Pereira Pina Manique
<b>CED Tipo 3</b> Habilitação e apoio à inserção escolar e profissional de pessoas com deficiências sensoriais, designadamente pessoas surdo-cegas e/ou com problemas graves de comunicação, privilegiando o acesso às crianças e jovens. Desenvolvimento integrado de competências sociais, visando a autonomização de agregados familiares carenciados e apoio socioeducativo a crianças e jovens. Educação ambiental. Animação ambiental e campos de férias.	António Aurélio da Costa Ferreira Centro de Educação e Ação Social (CEAS) * Francisco Margiochi

\* Respostas educativas encerradas em 31/08/2015 e, atualmente, em processo de extinção.

O modelo de gestão adoptado aposta numa gestão orientada por processos, tendo as crianças e os jovens no centro de toda a atividade da CPL, e numa estrutura e funcionamento dos serviços em rede, promotora da coesão institucional e garante da qualidade técnica das suas respostas.

## 1.3 Missão

### Missão do organismo

A Casa Pia de Lisboa tem como missão integrar crianças e jovens, designadamente os desprovidos de meio familiar adequado, garantindo-lhes percursos educativos inclusivos, assentes, nomeadamente, numa escolaridade prolongada, num ensino profissional de qualidade e numa aposta na integração profissional e, sempre que necessário, acolhendo-os.

### Visão

Ser uma referência nacional no Acolhimento, Educação, Formação e Inclusão de Crianças e Jovens.

### Principais serviços prestados

**No âmbito das respostas sociais:** casa de acolhimento, casa de acolhimento temporário, casa de acolhimento com programa de pré-autonomia, apartamento de autonomização, lar de apoio, lar residencial, centro de apoio familiar e aconselhamento parental (CAFAP), centro de atividades ocupacionais (CAO), centro de férias e de lazer.

**No âmbito das respostas educativas e formativas:** creche, educação pré-escolar, ensino básico (inclui ensino regular e ensino integrado de música), ensino secundário artístico especializado, ensino especial e reabilitação, formação de dupla certificação (inclui cursos de educação e formação (CEF), cursos profissionais e cursos de aprendizagem), cursos de especialização tecnológica, apoio à inserção profissional.

**Outras respostas:** educação não educação formal na área agro-ambiental, Qualifica, centro de recursos, formação e qualificação de adultos (FQA) e núcleo museológico.

## Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa

### 2.1 Grupo/Carreira Profissional

A caracterização dos recursos humanos da Casa Pia de Lisboa, I.P. reflete o enquadramento legal introduzido pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, com a redação em vigor, no que respeita à denominação das carreiras gerais.

Nestes termos, apresenta-se na tabela 1 a distribuição de efetivos da CPL por grupo profissional/carreira, comparativamente com o ano de 2017:

**Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por grupo/carreira profissional (variação face a 2017)**

Grupo Profissional / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2018	2017	N.º	%
Dirigente	35	36	-1	-2,8
Técnico Superior	279	254	25	9,8
Assistente Técnico	120	128	-8	-6,3
Assistente Operacional	110	112	-2	-1,8
Informático	4	4	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	9	9	0	0,0
Pessoal Docente	485	469	16	3,4
<b>Total</b>	<b>1042</b>	<b>1012</b>	<b>30</b>	<b>3,0</b>

Da análise dos dados, constata-se que a 31 de Dezembro de 2018, a CPL contava com 1042 trabalhadores, o que representa um aumento de 30 efetivos relativamente a 2017.

**Gráfico 1 - Evolução do n.º trabalhadores por ano (2014-2018)**



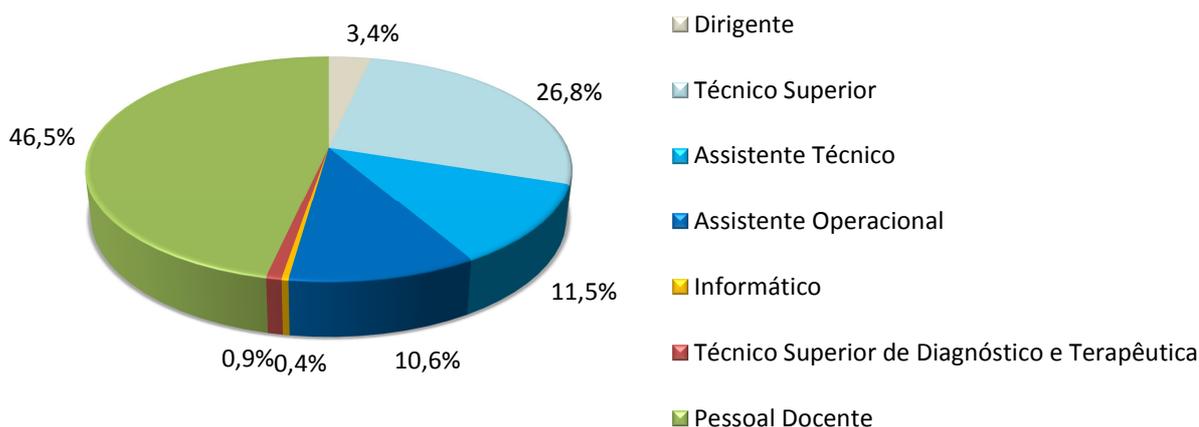
Conforme se observa no gráfico anterior, verifica-se uma inversão da tendência de decréscimo registada nos últimos anos, resultante do investimento da CPL na concretização de procedimentos concursais para reforço

das suas equipas, dos quais se destacam o procedimento concursal externo para recrutamento de técnicos superiores para o acolhimento residencial, assim como outros procedimentos concursais desencadeados para outras carreiras.

Destaca-se ainda, em matéria de recursos humanos, a regularização de vínculos e conseqüente integração no mapa de pessoal de técnicos superiores e docentes, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).

À semelhança do que se tem registado em anos anteriores, a distribuição dos efetivos por carreira profissional reflete a predominância do grupo de pessoal docente (46,5%), seguindo-se o de técnico superior (26,8%). Em termos de representatividade, seguem-se as carreiras de assistente técnico (11,5%), assistente operacional (10,6%) e, com menor expressão percentual, as carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (0,9%) e informático (0,4%) – Gráfico 2.

**Gráfico 2 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional (%)**

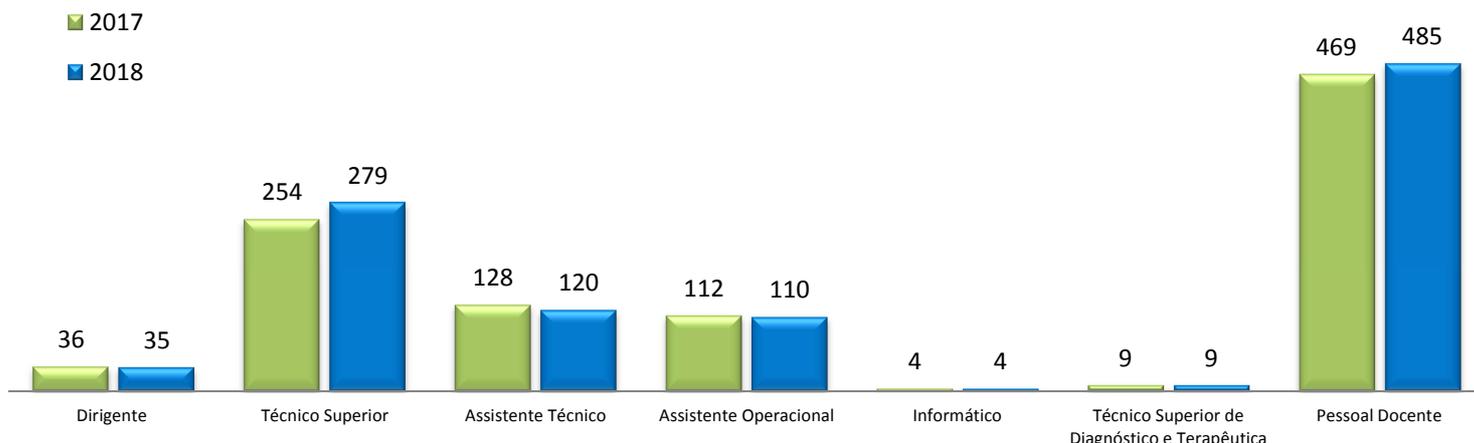


Dos 35 dirigentes (3,4% do total de trabalhadores), 3 ocupam cargos de direção superior de 1º e de 2º grau, 9 de direção intermédia de 1º grau, 9 de direção intermédia de 2º grau e os restantes 14 de direção intermédia de 3º grau.

Em termos percentuais, o maior incremento ocorreu na carreira de técnico superior (9,8%), seguido da carreira docente (3,4%), decorrente do investimento da CPL no recrutamento nestes grupos, enquanto a maior descida se verificou na carreira de assistente técnico (6,3%), resultante da prevalência de saídas face às entradas.

No que respeita ao pessoal de informática e aos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, o número de efetivos mantém-se, conforme se pode observar no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Evolução de Efetivos (2017-2018)

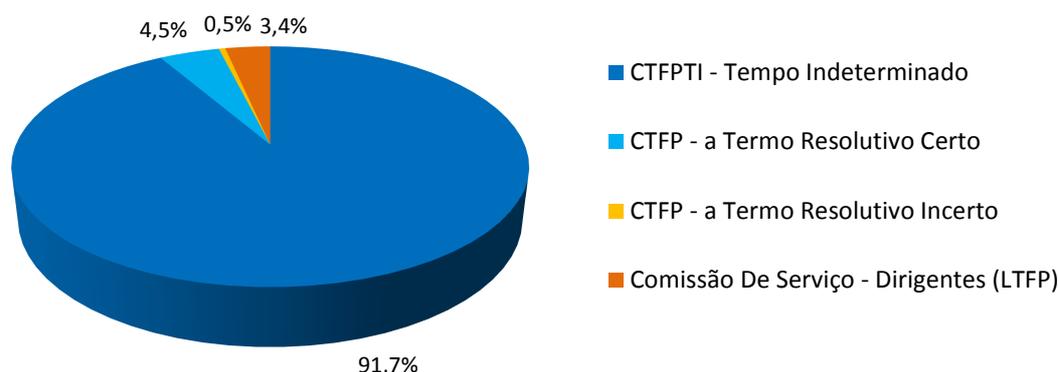


## 2.2. Modalidades de Vinculação

No que concerne à distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação, predomina o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (91,7%), seguida da modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (4,5%).

Segue-se a modalidade de comissão de serviço de dirigentes (3,4%) e, com reduzida expressão, o contrato a termo resolutivo incerto (0,5%), relativo a docentes em situação de substituição temporária - Gráfico 4.

Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%)



Assinale-se que todos os contratados a termo resolutivo certo pertencem ao grupo de pessoal docente, abrangendo esta modalidade de vínculo 9,7% do total dos docentes da CPL.

De igual forma, circunscrita ao pessoal docente, surge a modalidade de contrato a termo resolutivo incerto, representando 1% dos docentes que exercem atividade profissional na CPL. Os restantes docentes, e que

têm expressão numa maioria de 89,3%, possuem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPPI).

Face a 2017, verifica-se um decréscimo do número de docentes com contrato a termo resolutivo certo (21,5% em 2017), que se traduziu num aumento dos docentes com contrato por tempo indeterminado (76,8% em 2017), decorrente da conclusão de procedimento concursal no âmbito do PREVPAP, que viabilizou o ingresso de 74 docentes no mapa de pessoal da CPL.

**Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação e carreira profissional**

Modalidade de Vinculação / Carreira Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	Pessoal Docente	Total
CTFPPI - Tempo Indeterminado		279	120	110	4	9	433	955
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							47	47
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							5	5
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	35							35
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>279</b>	<b>120</b>	<b>110</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>485</b>	<b>1042</b>

Os 35 dirigentes, em regime de comissão de serviço (LTFP), representam 3,4% do total de trabalhadores da CPL.

À exceção dos dirigentes e docentes, os trabalhadores que integram as restantes carreiras profissionais possuem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

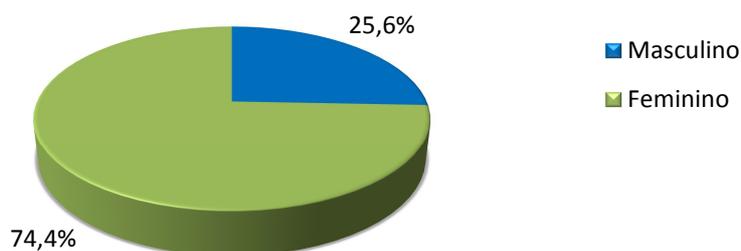
### Alguns Indicadores

<b>Taxa de enquadramento</b> <b>3,4%</b>	Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.
<b>Taxa de tecnicidade</b> <b>74,6%</b>	Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (Considera: Técnico Superior + Informática + Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).
<b>Taxa de contratação a termo</b> <b>4,5%</b>	Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de trabalhadores.

## 2.3. Género e Escalão Etário

No que respeita à distribuição de efetivos por género, verifica-se que o universo de trabalhadores da CPL é predominantemente feminino, como expressa a taxa de feminização de 74,4%, cuja variação relativamente a 2017 é pouco expressiva (0,2%). – Gráfico 5.

**Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)**



Dos 1042 trabalhadores da CPL, 775 são do género feminino e 267 do género masculino.

Numa análise mais detalhada, constata-se que à exceção do grupo profissional de informática, composto exclusivamente por efetivos do género masculino e do grupo dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, constituído apenas por trabalhadores do género feminino, todos os restantes grupos profissionais/carreiras são compostos por elementos de ambos os géneros. No entanto, existe uma clara predominância dos trabalhadores do género feminino nesses grupos/carreiras.

Quanto à estrutura etária, o intervalo dos 50 aos 54 anos de idade representa 20,7% do total de trabalhadores, seguido, com valores bastante próximos, pelo escalão etário dos 45 aos 49 anos, com 18,7%, e do intervalo dos 55 aos 59 anos, com 17,8%. Em conjunto, estes três níveis integram 57% dos trabalhadores. – Tabela 3 e Gráfico 6.

O nível etário médio dos trabalhadores situa-se nos 49,2 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,7 anos relativamente a 2014.

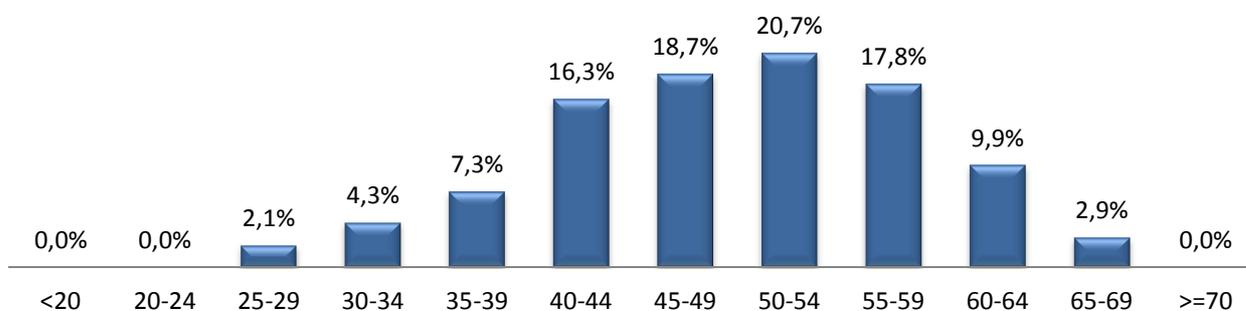
Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, o índice de envelhecimento (26,4%) apresenta, relativamente a 2014, um aumento de 10,7%, apesar da entrada de novos colaboradores por intermédio de procedimentos concursais. Este indicador assume particular relevância no caso da CPL, pelo facto de a sua missão consistir na intervenção direta junto de crianças e jovens, revelando-se necessário definir estratégias de rejuvenescimento do efetivo.

Neste âmbito, assinala-se que o trabalhador mais novo tem 25 anos e o trabalhador com maior idade tem 69 anos.

Tabela 3 – Grupo de trabalhadores por carreira profissional e faixas etárias

Escalão etário/Grupo Profissional / Carreira	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	>=70	Total
Dir. Superior 1º grau										1			1
Dir. Superior 2º grau								1	1				2
Dir. Interm. 1º grau							2	3	3	1			9
Dir. Interm. 2º grau					1	3		3	2				9
Dir Interm. 3º grau					1	3	5	1	2	2			14
Tec. Superiores			14	16	24	74	52	42	38	17	2		279
Assistente Técnico			1	7	5	13	13	26	30	21	4		120
Assistente Operacional						7	13	23	35	22	10		110
Informático					1		1	1	1				4
Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica				2		4	1	1		1			9
Docentes			7	20	44	66	108	115	73	38	14		485
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>76</b>	<b>170</b>	<b>195</b>	<b>216</b>	<b>185</b>	<b>103</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>1042</b>

Gráfico 6 – Distribuição de efetivos por escalão etário (%)



Conforme se observa no gráfico anterior, regista-se que os trabalhadores com idade até aos 44 anos representam 30% do total de efetivos da CPL, o que se traduz num decréscimo relativamente ao verificado em 2017 (-1,2%), confirmando a tendência de envelhecimento apurada nos últimos anos.

Pelo contrário, os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos totalizam em 2018, 30,5% do total de efetivos, registando-se um aumento de 7,6% relativamente ao valor apurado em 2017 (22,9%).

De assinalar que os trabalhadores destes escalões etários são, predominantemente, docentes e assistentes operacionais (39,3% e 21,1%, respetivamente).

### Alguns Indicadores

<b>Taxa de feminização</b> 74,4%	Relaciona o número de trabalhadores do <b>género feminino</b> com o número total de efetivos.
<b>Nível médio de idades</b> 49,2 anos	Relaciona a <b>soma das idades</b> com o número total de trabalhadores.
<b>Índice de envelhecimento</b> 26,4%	Relaciona o número de trabalhadores com <b>idade superior a 55 anos</b> , com o número total de trabalhadores. Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, a taxa de envelhecimento apresenta, face a 2014, um aumento de 10,7%.

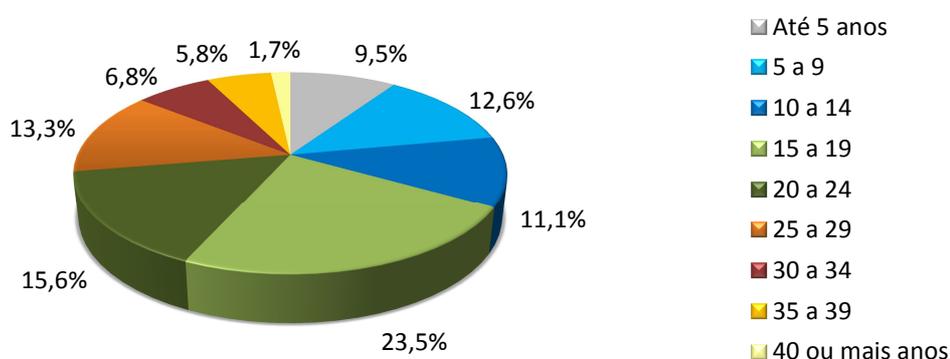
## 2.4. Nível de Antiguidade

No ano de 2018, o tempo de serviço dos trabalhadores da CPL situa-se, em termos médios, nos 18,8 anos.

Os dados apurados, relativamente à antiguidade na Administração Pública, evidenciam que o intervalo de 15 a 19 anos continua a concentrar o maior número de efetivos (23,5%), seguindo-se os intervalos de 20 a 24 anos, que reúne 15,6% dos trabalhadores e o de 25 a 29 anos, com 13,3%.

Conforme se verifica no Gráfico 7, 56,7% dos trabalhadores da instituição tem até 19 anos de serviço e apenas 14,3% tem tempo de serviço igual ou superior a 30 anos.

Gráfico 7 – Distribuição de efetivos por anos de antiguidade (%)



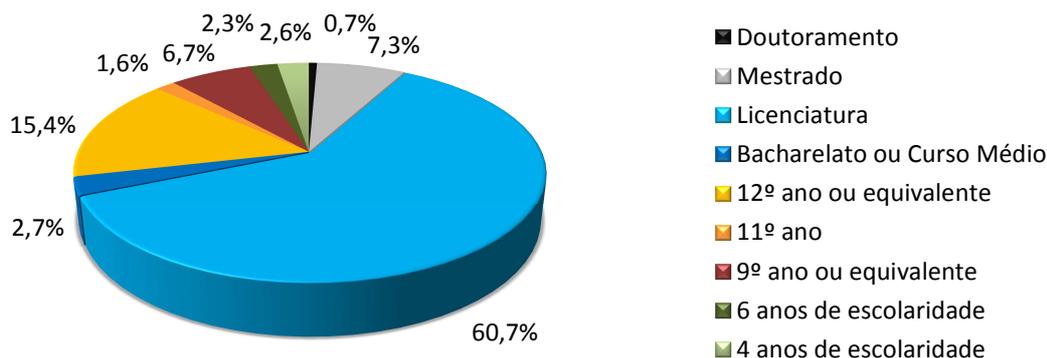
## 2.5. Estrutura Habilitacional

Analisando a estrutura habilitacional, constata-se que o nível de escolaridade mais representativo é a licenciatura, com 633 efetivos, englobando mais de metade dos trabalhadores da CPL (60,7%).

Seguem-se, em termos de expressão, o 12º ano (15,4%), mestrado (7,3%) e o 9º ano (6,7%) - Gráfico 8.

Confirma-se a tendência registada nos últimos anos de aumento do número de trabalhadores com nível de habilitação superior, representando, em 2018, 71,4% do total do efetivo.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)



Conforme se ilustra na Tabela 4, as variações dos níveis de escolaridade dos trabalhadores, face a 2017, são pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas.

**Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2017)**

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2018	2017	N.º	%
Doutoramento	7	6	1	16,7
Mestrado	76	65	11	16,9
Licenciatura	633	607	26	4,3
Bacharelato ou Curso Médio	28	30	-2	-6,7
12º ano ou equivalente	160	161	-1	-0,6
11º ano	17	18	-1	-5,6
9º ano ou equivalente	70	72	-2	-2,8
6 anos de escolaridade	24	24	0	0,0
4 anos de escolaridade	27	29	-2	-6,9
<b>Total</b>	<b>1042</b>	<b>1012</b>	<b>30</b>	<b>3,0</b>

## 2.6. Trabalhadores com deficiência

Do universo de trabalhadores da CPL (1042), 67 são pessoas com deficiência, 18 dos quais do género masculino e 49 do género feminino.

Estes trabalhadores representam 6,4% do total dos efetivos, valor situado acima do previsto no nº 3 do art.º 28.º da Lei nº38/2004, de 18 de Agosto, que define uma quota de emprego de pessoas com deficiência, na Administração Pública, igual ou superior a 5%.

**Tabela 5 – N.º de trabalhadores com deficiência, por género**

	Homens	Mulheres	Total	% do Total dos Efetivos
<b>Trabalhadores com Deficiência</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>67</b>	<b>6,43%</b>

## 2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal

Os dados referentes às entradas e saídas são apresentados de acordo com o previsto no âmbito da metodologia do SIOE (Sistema de Informação e Organização do Estado), encontrando-se assim assegurada a coerência de dados com este sistema.

Releve-se o facto de se entender por “admissão” o total de efetivos admitidos pela 1.ª vez entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

Consideraram-se igualmente neste campo os trabalhadores que regressaram à CPL, as situações de mobilidade intercarreiras e o início de funções dirigentes.

Importa referir que, neste âmbito, não foram contabilizados os fluxos de entradas e saídas, ocorridos ao longo do ano, de pessoal docente, contratado a termo resolutivo certo, mas apenas as novas entradas e saídas efetivas destes trabalhadores.

Nestes termos, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2018, foram admitidos na CPL 114 trabalhadores, entre os quais 55 docentes e 49 técnicos superiores, representando 91,2% das entradas ocorridas ao longo do ano.

Por outro lado, em igual período, saíram da Instituição 84 efetivos, maioritariamente docentes (39) e técnicos superiores (24), não se registando, em termos globais, uma variação significativa face ao ano anterior.

**Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por grupo profissional/carreira (variação face a 2017)**

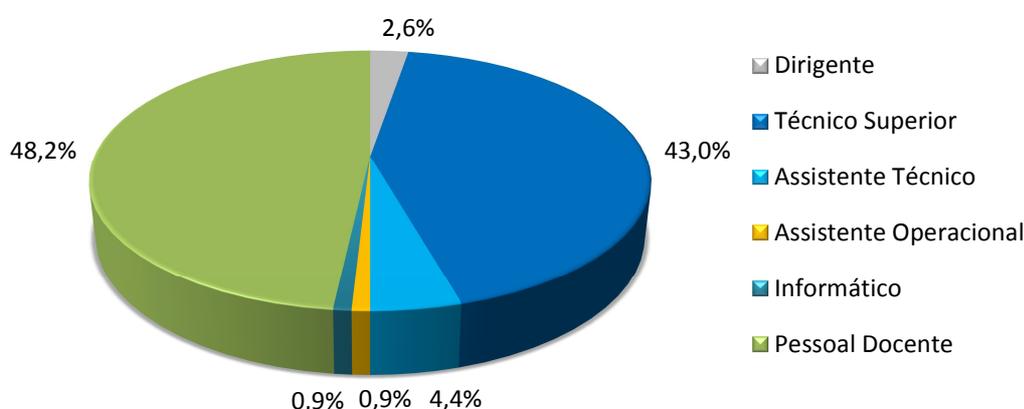
Grupo Profissional / Carreira (LTFP)	Admissões/ Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2018	2017	N.º	%	2018	2017	N.º	%
Dirigente	3	6	-3	-50,0	4	6	-2	-33,3
Técnico Superior	49	23	26	113,0	24	22	2	9,1
Assistente Técnico	5	14	-9	-64,3	12	12	0	0,0
Assistente Operacional	1	3	-2	-66,7	4	11	-7	-63,6
Informático	1	0	1	100,0	1	0	1	100,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Pessoal Docente	55	30	25	83,3	39	32	7	21,9
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>76</b>	<b>38</b>	<b>50,0</b>	<b>84</b>	<b>83</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>

Seguindo a tendência já verificada em 2017, assinala-se um incremento considerável do número de admissões/regressos, na ordem dos 50%, face ao ano anterior, que revela o investimento da CPL no reforço das suas equipas, nomeadamente através do desenvolvimento de procedimentos concursais.

Este facto é evidenciado pela evolução positiva da taxa de reposição na ordem dos 44%, resultante da prevalência de entradas, face às saídas, na maioria das carreiras – Painel de Indicadores 2014-18.

Não obstante, é de assinalar que nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional continua a predominar o número de saídas, comparativamente com o total de trabalhadores admitidos.

**Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2018, por grupo profissional (%)**

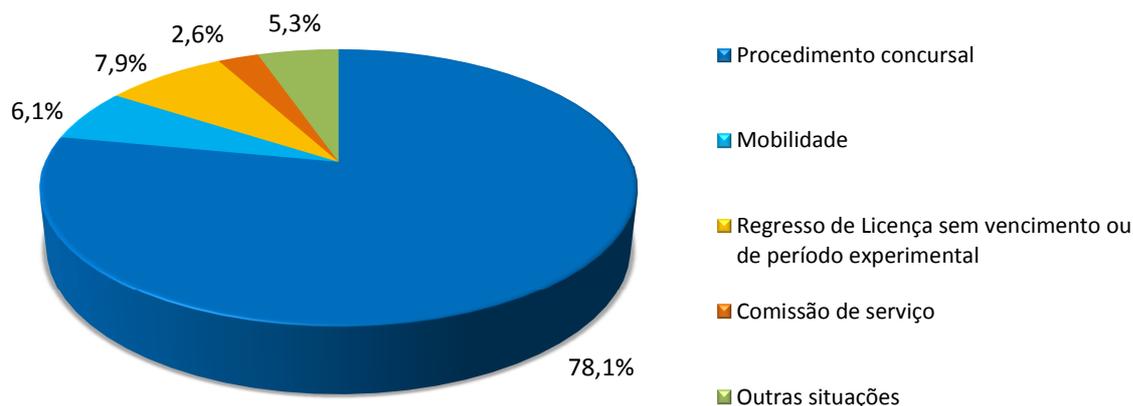


Conforme ilustra o Gráfico 9, as entradas, nos termos atrás descritos, ocorreram com maior incidência nas carreiras de docente (48,2%) e técnico superior (43%), sendo de assinalar, face a 2017, um aumento das entradas em ambas as carreiras (+26, na de técnico superior e +25, na carreira docente).

A única carreira onde não se registou qualquer entrada foi a de técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

Conforme se observa no Gráfico 10, as entradas por procedimento concursal representam a maioria das admissões, com 78,1% do total:

**Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2018, por motivo (%)**



No que se refere aos trabalhadores admitidos e/ou regressados, em 2018, salienta-se que:

- \* Dos 3 Dirigentes que iniciaram funções, um dirigente intermédio de 1º grau é proveniente de outro organismo e os restantes dois, dirigentes intermédios de 3º grau, pertencem à carreira docente do mapa de pessoal da CPL;
- \* Durante o ano, foram admitidos por procedimento concursal, 23 técnicos superiores, maioritariamente para a área de acolhimento residencial, com vista ao reforço/rejuvenescimento das equipas educativas, assim como 1 assistente operacional, para a área de educação e formação;
- \* Ao abrigo do PREVPAP, foram ainda integrados no mapa de pessoal da CPL 16 técnicos superiores nas áreas de segurança e saúde do trabalho, apoio à coordenação, serviços partilhados, comunicação, educação e formação, acolhimento residencial e reabilitação psicomotora, bem como 3 docentes dos grupos de recrutamento 100 (educação pré-escolar), 500 (matemática) e 540 (electrotecnia);
- \* 46 docentes iniciaram funções em contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- \* Verificou-se ainda o regresso de licença sem vencimento de 2 técnicos superiores e de 1 assistente técnico, assim como de 2 docentes, anteriormente em licença para acompanhamento do cônjuge e assistência a filho. Regressaram também à CPL 1 docente, por termo da comissão de serviço, e 2 técnicos superiores e 1 assistente técnico, em fase de período experimental noutros organismos;
- \* Assinala-se também a entrada, por mobilidade interna ou intercarreiras, de 4 técnicos superiores, 1 assistente técnico e 1 técnico de informática;
- \* Verificou-se ainda o regresso à carreira de origem de 2 docentes e 1 técnico superior, após desempenho de funções dirigentes na CPL. Assinala-se ainda o regresso à carreira de origem de 2 assistentes técnicos, anteriormente em mobilidade intercarreiras na carreira de técnico superior;
- \* Os restantes casos foram qualificados como “outras situações”, por não se enquadrarem nos anteriores motivos.

No que respeita às saídas de trabalhadores, e seguindo a tendência verificada em 2017, o maior número de ocorrências concentra-se nas carreiras de docente (39), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho (34,5%), e de técnico superior (24), predominantemente por mobilidade (26,2%), representando, em conjunto, 75% do total de saídas da instituição.

Segue-se, em termos percentuais, a carreira de assistente técnico (14,3%), cujas saídas são predominantemente por mobilidade – Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2018, por grupo profissional (%)

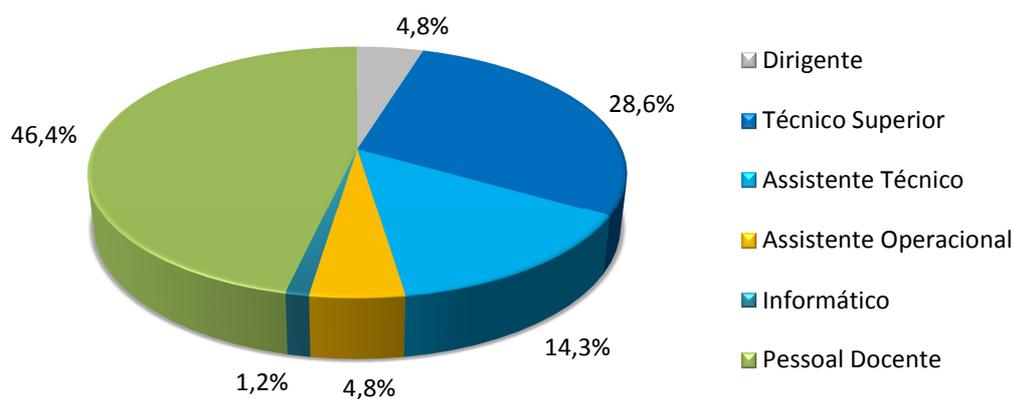
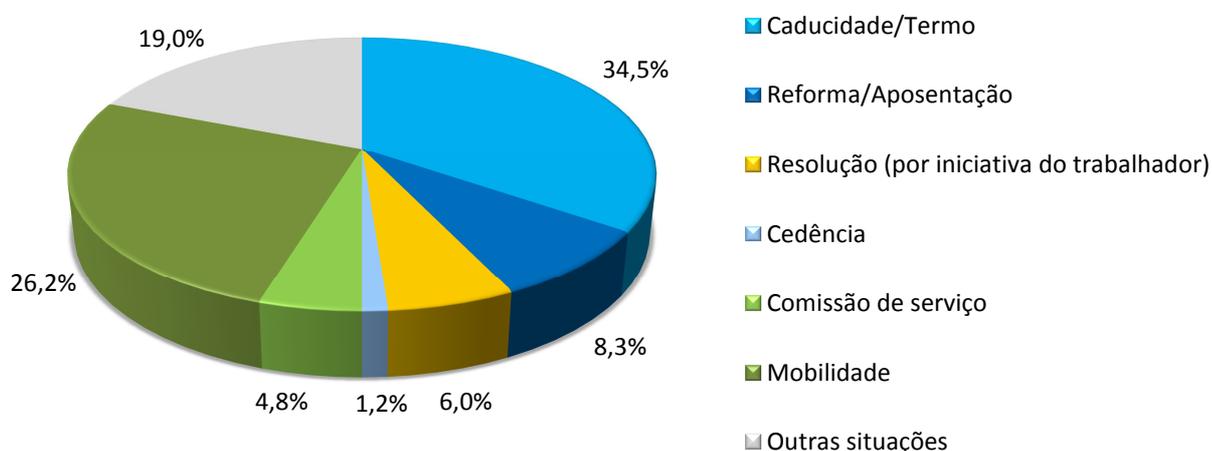


Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2018, por motivo (%)



Quanto às saídas em 2018, assinala-se que:

- \* De entre os 4 Dirigentes que cessaram funções, 1 terminou a comissão de serviço na CPL e regressou ao serviço de origem e 3 regressaram às respetivas carreiras de origem;
- \* Durante o ano, saíram da Instituição, por mobilidade, 15 técnicos superiores e 4 assistentes técnicos;
- \* 2 assistentes técnicos iniciaram funções como técnicos superiores e 1 como técnico de informática, através de mobilidade intercarreiras;
- \* 29 docentes cessaram funções por caducidade/termo dos respetivos contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- \* Por iniciativa própria, 4 docentes e 1 assistente operacional denunciaram o contrato com a CPL;
- \* 1 técnico de informática iniciou funções noutra organização, em regime de cedência de interesse público;
- \* Saíram por aposentação 3 assistentes operacionais, 2 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos;

- \* As restantes situações de saída resultam de:
- Início de período experimental noutros organismos de 2 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos;
  - Início de licença sem vencimento de 4 técnicos superiores e 2 docentes;
  - Movimentações de carreira, por concurso ou mobilidade, de 1 assistente técnico, 1 técnico superior e 2 docentes;
  - Início de funções dirigentes, de 2 docentes do mapa de pessoal da CPL.

## Alguns Indicadores

<b>Taxa de admissões</b> <b>10,9%</b>	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de trabalhadores
<b>Taxa de saídas</b> <b>8,1%</b>	Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de trabalhadores
<b>Taxa de reposição</b> <b>135,7%</b>	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.
<b>Pessoal Docente</b> <b>141%</b>	Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente. Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos <b>141%</b> .
<b>Pessoal não docente</b> <b>131,1%</b>	A taxa de reposição situa-se nos <b>131,1%</b> , se apenas for considerado o pessoal não docente.

## 2.8. Postos de Trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento

Durante o ano de 2018, ficaram por ocupar 68 postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal, nos cargos/carreiras de dirigente intermédio de 3º grau, técnico superior, coordenador técnico, técnico superior de diagnóstico e terapêutica, assistente técnico, assistente operacional e docente, particularmente pelas dificuldades de recrutamento adiante assinaladas, na Tabela 7 e Gráfico 13.

**Tabela 7 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento**

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Dirigente intermédio de 3º grau	Técnico Superior	Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Docente	Total
Não abertura de procedimento	3		4	1	15	3		26
Falta de autorização da entidade competente		22						22
Procedimento concursal improcedente		1				9	2	12
Procedimento concursal em desenvolvimento						1	7	8
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>68</b>

Relativamente à carreira de técnico superior, e concretamente ao preenchimento de 16 postos de trabalho vagos na área de acolhimento residencial, aguarda-se autorização da entidade competente, ao abrigo do art. 30 nº 5 e art. 28º nº 3 da LTFP, mantendo-se a necessidade de recursos humanos nesta área, com o objetivo de reforçar as equipas educativas.

Ficaram ainda por ocupar, na mesma carreira, 6 postos nas áreas de educação e formação, planeamento, qualidade e auditoria, área jurídica e de contencioso, gestão financeira e gestão de recursos humanos, previstos no âmbito do eventual desenvolvimento de uma nova edição do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).

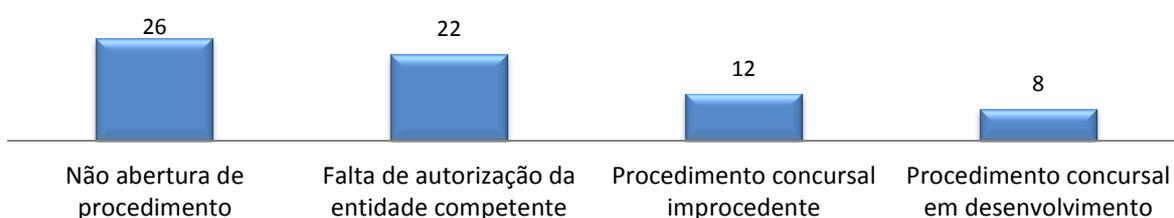
Durante o ano, não foi aberto procedimento para a ocupação de 15 postos de trabalho na carreira de assistente técnico, para as áreas de missão, em virtude de se encontrar ainda em vigor reserva de recrutamento de procedimento concursal lançado em 2016. Não obstante, esta reserva não pôde ser utilizada em virtude de parte dos candidatos classificados no referido procedimento serem trabalhadores com CTFP celebrado com a CPL, provenientes da carreira de assistente operacional, inviabilizando a respetiva colocação na carreira de assistente técnico, pelo impacto negativo que originaria nos serviços a perda de efetivo na base das carreiras gerais, ou seja na carreira de assistente operacional, com o conseqüente “desfalque” nas áreas de atuação de apoio à educação e formação e ao acolhimento residencial, já de si URH [Março de 2019]

muito deficitárias de pessoal não docente e sobrecarregadas pelas ausências prolongadas ao trabalho de elevado número de trabalhadores destas carreiras. A este propósito, assinala-se que se aguarda autorização para abertura de procedimento concursal externo para a referida carreira, ao abrigo do art. 30 n.º 5 e art. 28.º n.º 3 da LTFP, visando suprir a escassez de recursos humanos, nas áreas das respostas sociais da CPL.

Quanto ao cargo de dirigente intermédio de 3.º grau, está a ser desenvolvido procedimento concursal para ocupação de um dos postos de trabalho previstos, salvo no que respeita ao cargo de dirigente do CEAS, por esta Unidade Orgânica se encontrar em processo de extinção, e a um posto de trabalho que se encontra ocupado por coordenador de equipa multidisciplinar, equiparado para efeitos remuneratórios a cargo de direcção intermédia de 3.º grau, de acordo com os Estatutos da CPL.

De assinalar ainda, em 2018, o desenvolvimento de três procedimentos concursais inconsequentes, para as carreiras de assistente operacional, na área da educação e formação e acolhimento residencial (9 postos), de técnico superior, na área da segurança e saúde do trabalho (1 posto), e docente, nos grupos de recrutamento 400 – História e 420 - Geografia (2 postos).

**Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados**



## 2.9. Modalidades de Horário

No que respeita às modalidades de horário praticadas na CPL, a maior incidência ocorre nas modalidades de horário específico (46,6%), aplicável à maior parte do pessoal docente, horário rígido (19,7%) e horário flexível (15,9%) – Gráfico 14 e Tabela 8.

Importa referir que os docentes foram maioritariamente integrados na modalidade de ‘horário específico’, por não se enquadrarem em nenhuma das restantes opções apresentadas nos mapas de suporte da DGAEP.

Gráfico 14 – Distribuição de efetivos por modalidade de horário (%)

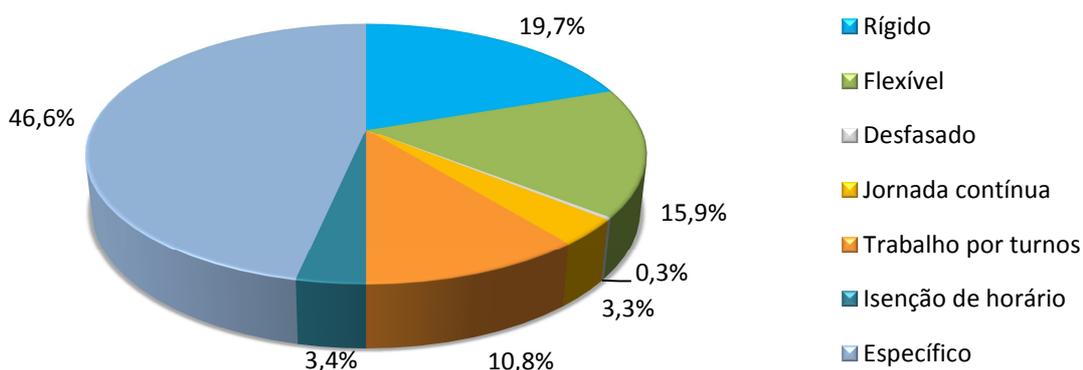
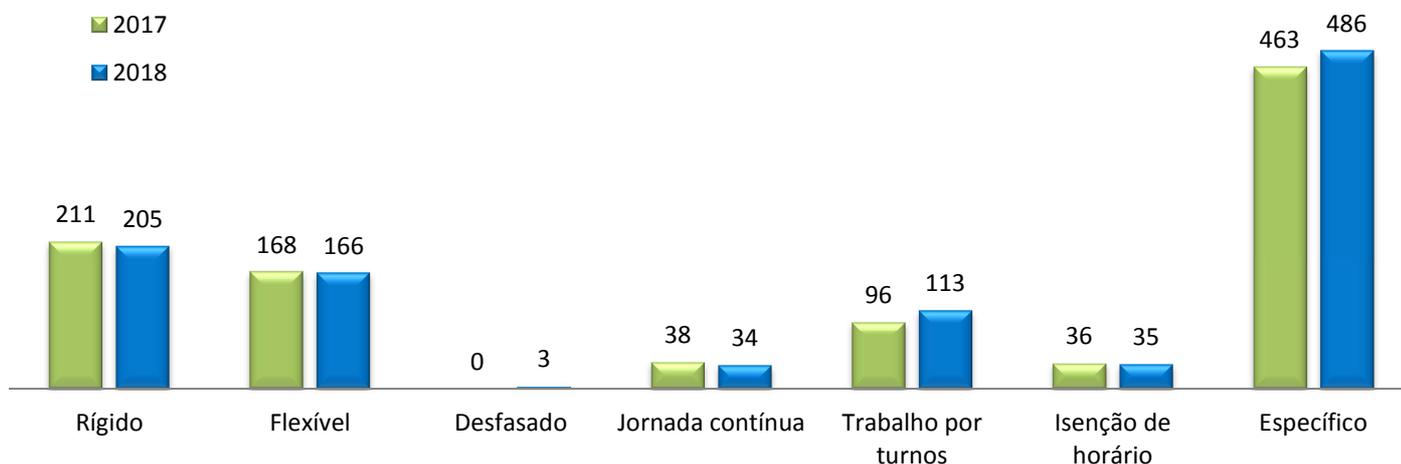


Tabela 8 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2017)

Modalidades de Horários	2018			2017	Variação	
	Masculino	Feminino	TOTAL	Total	N.º	%
Rígido	60	145	205	211	-6	-2,8
Flexível	42	124	166	168	-2	-1,2
Desfasado	1	2	3	0	3	
Jornada contínua	1	33	34	38	-4	-10,5
Trabalho por turnos	37	76	113	96	17	17,7
Isenção de horário	11	24	35	36	-1	-2,8
Específico	115	371	486	463	23	5,0
<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>775</b>	<b>1042</b>	<b>1012</b>	<b>30</b>	<b>3,0</b>

Comparativamente a 2017, assinala-se sobretudo, um acréscimo no número de trabalhadores nas modalidades de trabalho por turnos (mais 17 trabalhadores) e de horário específico (mais 23 trabalhadores), resultante da entrada de novos colaboradores na sequência de procedimentos concursais. – Gráfico 15.

Gráfico 15 – Modalidades de horário (2017-2018)



## 2.10. Trabalho Extraordinário

No decorrer do ano 2018, os trabalhadores da CPL efetuaram 7.234 horas de trabalho extraordinário, conforme se apresenta na Tabela 9.

**Tabela 9 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2017)**

Horas de trabalho extraordinário	2018			2017	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	1.375,4	1.673,0	<b>3.048,4</b>	3.758,3	-709,9	-18,9
Trabalho extraordinário noturno	0,0	0,0	<b>0,0</b>	45,0	-45,0	-100,0
Em dias de descanso semanal obrigatório	172,0	155,0	<b>327,0</b>	394,0	-67,0	-17,0
Em dias de descanso complementar	324,0	228,3	<b>552,3</b>	714,2	-161,9	-22,7
Em dias feriados	1.269,0	2.038,0	<b>3.307,0</b>	4.000,4	-693,4	-17,3
<b>Total</b>	<b>3.140,4</b>	<b>4.094,3</b>	<b>7.234,70</b>	<b>8.911,9</b>	<b>-1.677,2</b>	<b>-18,8</b>

À semelhança do ano anterior, o trabalho extraordinário foi realizado maioritariamente em dias de feriados, num total de 3.307 horas. Segue-se, em termos de expressão, o trabalho extraordinário diurno em dias úteis, num total de 3.048,4 horas.

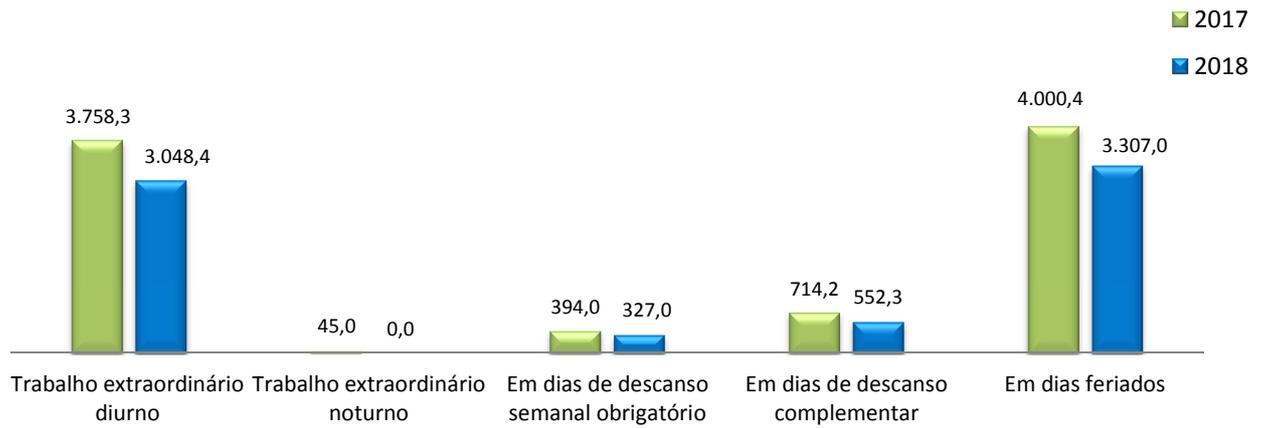
Com valores menos significativos, surge o trabalho extraordinário efetuado em dias de descanso semanal complementar, com 552,3 horas e o realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com um total de 327 horas.

Comparativamente com 2017, verifica-se um decréscimo de 18,8% no número total de horas extraordinárias realizadas, o que se traduz em menos 1.677,2 horas.

Esta diminuição resulta principalmente do reforço das equipas, resultante nomeadamente da admissão de técnicos superiores para a área do acolhimento residencial, através de recrutamento externo, assim como de técnicos superiores para outras áreas e de docentes, através de procedimentos concursais desencadeados no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).

Apesar desta diminuição, ocorrida em praticamente todas as carreiras, verifica-se uma exceção na carreira docente, onde se registou um ligeiro aumento, resultante da necessidade de suprir carências em determinados grupos de recrutamento de docentes, de modo a garantir o cumprimento das atividades letivas.

Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2017-2018)



### Alguns Indicadores

**Taxa de trabalho extraordinário**  
**0,4%**

Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário com o número total de horas trabalháveis nesse ano.

## 2.11. Ausências ao trabalho

No decurso de 2018, registaram-se 28.382 dias de ausências ao trabalho, conforme apresentado na Tabela 10.

Tabela 10 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género

Ausências	2018			2017	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	Nº	%
Casamento	36,0	66,0	102,0	86,0	16,0	18,6
Proteção parentalidade	274,0	2.606,5	2.880,5	4.092,0	-1.211,5	-29,6
Falecimento familiar	55,0	179,0	234,0	258,0	-24,0	-9,3
Doença	3.689,5	14.749,5	18.439,0	15.327,5	3.111,5	20,3
Acidente serviço (*)	653,0	2.975,0	3.628,0	4.629,0	-1.001,0	-21,6
Assistência a familiares	123,0	964,0	1.087,0	1.232,0	-145,0	-11,8
Trabalhador estudante	41,0	62,5	103,5	29,5	74,0	250,8
Por conta do período de férias	188,5	697,5	886,0	334,5	551,5	164,9
Cumprimento pena disciplinar			0,0	60,0	-60,0	-100,0
Greve	115,0	455,0	570,0	454,0	116,0	25,6
Injustificadas	1,0	48,0	49,0	103,0	-54,0	-52,4
Outros (**)	155,0	248,0	403,0	431,0	-28,0	-6,5
<b>Total</b>	<b>5.331,0</b>	<b>23.051,0</b>	<b>28.382,0</b>	<b>27.036,5</b>	<b>1.345,5</b>	<b>4,98</b>

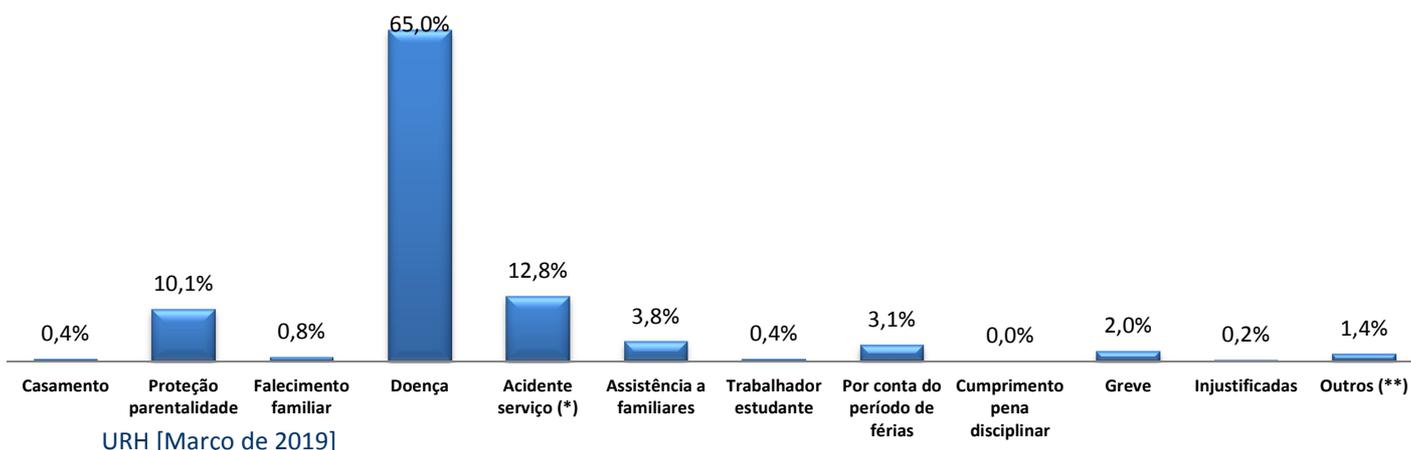
(\*) Integra 2613 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

(\*\*) Inclui: cumprimento de obrigações, atividade sindical, doação de sangue ou socorrismo, dispensa para membros das mesas das assembleias de voto, motivos não imputáveis, deslocação à escola e prestação de provas de concurso.

Comparativamente com o ano 2017, verifica-se um aumento dos dias de ausência na ordem dos 5%, representando mais 1345,5 dias de faltas.

De entre os motivos que originaram mais ausências ao serviço, continuam a destacar-se as faltas motivadas por doença (65%), as ausências resultantes de acidente em serviço (12,8%) e as ocorridas no âmbito da proteção da parentalidade (10,1%), conforme ilustra o Gráfico 17.

Gráfico 17 – Ausências ao serviço, por motivo (%)



Ainda comparativamente com 2017, salienta-se o aumento das faltas por motivo de doença (mais 20,3%), o que poderá ser um reflexo do nível etário médio dos trabalhadores da CPL, conforme mencionado no ponto 2.3., bem como do incremento, registado ao longo do ano, de baixas médicas por motivo de doença prolongada.

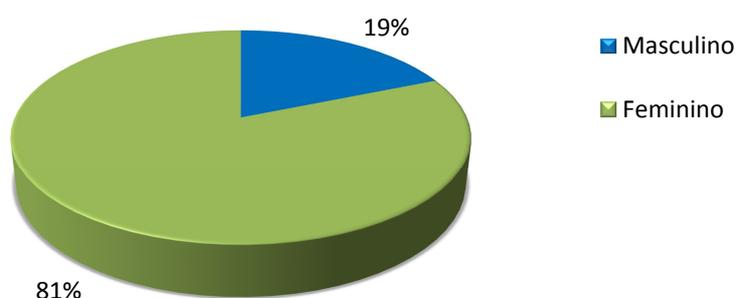
Registou-se ainda um aumento significativo do número de faltas por motivo de greve (mais 25,6%), conforme descrito no ponto 2.12. Greve.

Por outro lado, verificou-se uma diminuição considerável do número de faltas injustificadas (menos 52,4%), das ausências ocorridas no âmbito da proteção da parentalidade (menos 29,6%) e no âmbito da assistência a familiares (menos 11,8%).

Ainda que continuem a representar um dos motivos mais frequentes de ausências, as faltas motivadas por acidente em serviço registaram igualmente uma diminuição significativa (menos -21,6%), de acordo com a análise efectuada no ponto 4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Quanto às ausências por género, prevalecem as ausências ao serviço por parte dos trabalhadores do género feminino (81%), com um ligeiro aumento relativamente ao registado em 2017 (80%), como se observa no Gráfico 18.

**Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por género (%)**



De salientar que, à semelhança do verificado em anos anteriores, as ausências no âmbito da proteção da parentalidade continuam a ser realizadas maioritariamente por mulheres (90%), comparativamente aos 10% registados por parte dos homens, ainda que se note uma diminuição relativamente aos valores apurados em 2017 (93%/7%).

### Alguns Indicadores

**Taxa de absentismo**  
**10,9%**

Relaciona o número total de dias de ausência com o número total de dias trabalháveis no ano.

## 2.12. Greve

No decorrer de 2018, registaram-se 570 dias de ausência ao serviço por motivo de greve.

**Tabela 11 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação**

Identificação	PNT	N.º trabalhadores em Greve	Duração da Paralisação
Greve Administração Pública – Sectorial (março)	outros	44	7h
Greve Administração Pública – Geral (março)	35 horas	16	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (maio)	35 horas	33	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (maio)	35 horas	5	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	18	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	19	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	16	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	19	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	24	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	10	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	10	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	11	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	15	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	12	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	14	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	17	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	25	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	23	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	18	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (outubro)	outros	72	7h
Greve Administração Pública – Geral (outubro)	35 horas	83	7h
Greve Administração Pública – Geral (outubro)	outros	32	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (outubro)	35 horas	2	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (novembro)	35 horas	10	7h
	<b>Total</b>	<b>548</b>	

Em termos gerais, os motivos invocados respeitam às seguintes questões:

- Aumentos salariais;
- Classificação, enquadramento e carreiras;
- Outras reivindicações sobre condições de trabalho;
- Outras reivindicações salariais;
- Estabilidade no vínculo contratual;
- Reforma.

Conforme observado na tabela 11, estiveram ausentes, por motivo de greve, 548 trabalhadores das carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

Comparativamente a 2017, destaca-se o incremento de greves da carreira docente, motivadas essencialmente por questões relacionadas com a contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão.

## Parte 3 | Encargos com Pessoal

Considerando os valores de referência de 2017, assinala-se um aumento de 3% da despesa com pessoal, a que corresponde um valor de 788.332,89€, conforme apresentado na Tabela 12 e Gráfico 19.

Tabela 12 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2017)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2018	2017	N.º	%
<b>Remuneração base (*)</b>	<b>20.354.219,59</b>	<b>19.774.827,81</b>	<b>579.391,78</b>	<b>2,9</b>
<b>Suplementos remuneratórios</b>	<b>541.625,09</b>	<b>481.510,44</b>	<b>60.114,65</b>	<b>12,5</b>
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	46.169,96	40.066,63	6103,33	15,2
Trabalho normal noturno	1.526,38	625,27	901,11	144,1
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	51.575,12	43.149,46	8.425,66	19,5
Disponibilidade permanente	-	-	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-	-	-
Trabalho por turnos	293.155,16	256.390,01	36.765,15	14,3
Abono para falhas	10.230,52	10.220,19	10,33	0,1
Ajudas de custo	13.495,03	10.726,12	2.768,91	25,8
Representação	112.937,36	110.852,91	2.084,45	1,9
Secretariado	1.399,56	1.387,89	11,67	0,8
Outros suplementos remuneratórios (**)	11.136,00	8.091,96	3.044,04	37,6
<b>Prémios de desempenho</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Prestações sociais</b>	<b>1.172.786,16</b>	<b>1.121.649,24</b>	<b>51.136,92</b>	<b>4,6</b>
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	30.374,18	37.955,23	-7581,05	-20,0
Abono de família	43.369,85	42.696,24	673,61	1,6
Subsídio mensal vitalício	1.334,92	2.129,92	-795	-37,3
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	6924,60	6381,30	543,30	8,5
Subsídio de funeral	1.049,03	214,93	834,10	388,1
Subsídio por morte	1.263,96	-	1.263,96	100,0
Acidente de trabalho e doença profissional	19.517,40	12.820,93	6696,47	52,2
Subsídio de refeição	1.027.219,90	975.487,98	51.731,92	5,3
Outras prestações sociais (incluindo pensões) (***)	41.732,32	43.962,71	-2.230,39	-5,1
<b>Benefícios sociais</b>	<b>142.610,28</b>	<b>154.133,76</b>	<b>-11.523,48</b>	<b>-7,5</b>
Grupos desportivos	-	-	-	-
Subsídio de estudos	-	-	-	-
Outros benefícios sociais	142.610,28	154.133,76	-11.523,48	-7,5
<b>Outros encargos com pessoal (***)</b>	<b>4.984.900,12</b>	<b>4.875.687,10</b>	<b>109.213,02</b>	<b>2,2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>27.196.141,24</b>	<b>26.407.808,35</b>	<b>788.332,89</b>	<b>3,0</b>

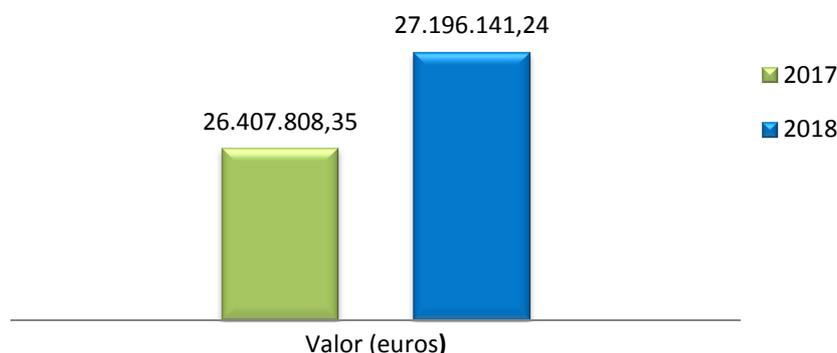
(\*) Inclui subsídios de Férias e Natal

(\*\*) Subsídios de transporte e lavagem de viatura

(\*\*\*) Pensões pagas à CGA (incapacidade permanente)

(\*\*\*\*) Inclui indemnizações por férias não gozadas, compensações por caducidade dos contratos, encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social e abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade empregadora

**Gráfico 19 – Evolução dos encargos com pessoal (2017-2018)**



O incremento verificado resulta essencialmente do descongelamento das progressões nas várias carreiras, ocorrido no decorrer do ano 2018, da e também do recrutamento de novos trabalhadores através de procedimentos concursais, o que se refletiu no já referido aumento do número de efetivos.

Não obstante o decréscimo do total de horas extraordinárias prestadas em 2018, assinala-se também o incremento das despesas com trabalho extraordinário, resultante da reposição do valor de pagamento do trabalho suplementar a todos os trabalhadores da administração pública.

Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, verifica-se que o peso da despesa com a remuneração base representa 74,8% do total desses encargos, seguida pela rubrica ‘*outros encargos com pessoal*’, que totaliza 18,3% da despesa, conforme apresentado na Tabela 13.

**Tabela 13 – Distribuição dos encargos com pessoal (2018)**

Total de encargos com pessoal	Valor (euros)	%
<b>Remuneração base</b>	20.354.219,59	74,84%
<b>Suplementos remuneratórios</b>	541.625,09	1,99%
<b>Prestações sociais</b>	1.172.786,16	4,31%
<b>Benefícios sociais</b>	142.610,28	0,52%
<b>Outros encargos com pessoal</b>	4.984.900,12	18,33%
<b>TOTAL</b>	<b>27.196.141,24</b>	

## Alguns Indicadores

### Leque salarial ilíquido

7,8

Relaciona a maior remuneração base ilíquida com a menor remuneração base ilíquida.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores da CPL identificou-se o valor de 580€ e no limite máximo o vencimento de 4.512,09€.

## Parte 4 | Higiene e Segurança

### 4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Durante o ano de 2018, foram registados 39 acidentes. Destes, 34 ocorreram no local de trabalho e 5 *In itinere* – Tabela 14.

Tabela 14 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2018 e dias de trabalho perdidos, por género

	No Local de Trabalho						In Itinere					
	Total	Inferior a 1 dia (s/ baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (s/ baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	
N.º total de acidentes de trabalho ocorridos	34	9	4	14	7	0	5	2	0	2	1	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	
	Feminino	909	0	5	204	700	0	100	0	0	33	67
	<b>Total</b>	<b>915</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>210</b>	<b>700</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>67</b>

Em 2018, os acidentes ocorridos no local de trabalho implicaram a perda de 915 dias de trabalho. Os acidentes ocorridos *In itinere* representaram uma perda de 100 dias de trabalho.

É de assinalar, face a 2017, uma redução significativa do número de acidentes (principalmente os ocorridos no local de trabalho), assim como dos dias de trabalho perdidos daí resultantes (gráficos 20 e 21), que pode decorrer do investimento em ações de sensibilização aos trabalhadores, assim como da implementação na CPL de medidas de autoproteção de segurança contra incêndios em edifícios.

A este propósito, reforça-se que, durante o ano, foram promovidas 7 ações de formação, em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo sido envolvidos 39 trabalhadores da instituição.

Gráfico 20 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2017-2018)

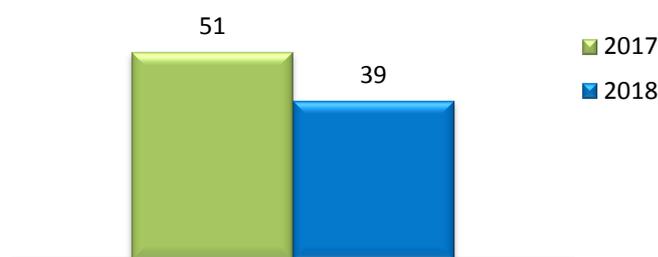


Gráfico 21 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2017-2018)



No que respeita aos casos de incapacidade, foram declarados, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho:

- 38 casos de incapacidade temporária - absoluta (30) e parcial (8);
- Não foram registados, no decorrer do ano de 2018, casos de incapacidade permanente.

### Alguns Indicadores

**Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho**  
3,3%

Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhadores.



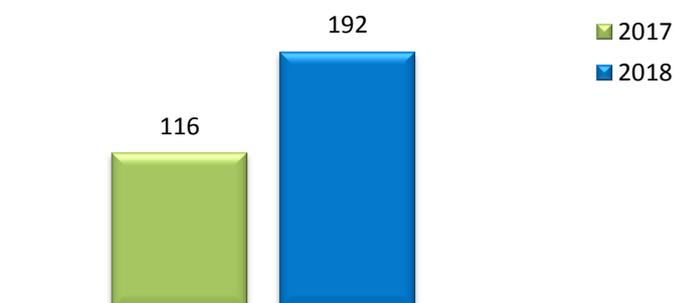
## Parte 5 | Formação Profissional

### 5.1. Ações de Formação

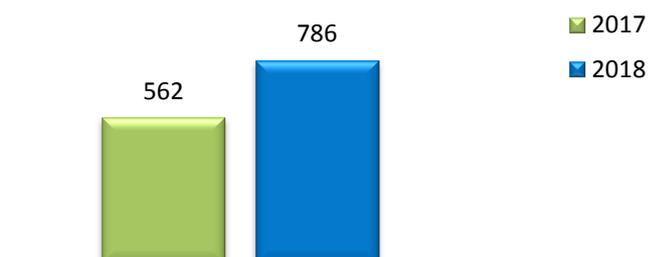
A CPL investe na valorização dos seus recursos humanos, promovendo também, ao longo do ano, formação destinada aos seus trabalhadores.

Durante o período em referência, realizaram-se 192 ações de formação, 54 das quais foram organizadas internamente e 138 por entidades externas, tendo sido envolvidos 786 trabalhadores da Instituição – Gráficos 22 e 23.

**Gráfico 22 – N.º de atividades formativas (2017-2018)**



**Gráfico 23 – N.º de trabalhadores envolvidos em formação (2017-2018)**



O balanço da formação profissional desenvolvida em 2018 revela uma média de 15,5 horas de formação por trabalhador, uma frequência média de 3 ações por formando e uma taxa de abrangência de 75,4%, conforme se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 24 – Taxa de abrangência em formação (2017-2018)

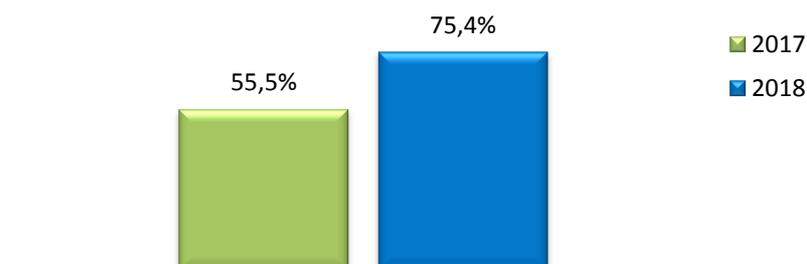


Tabela 15 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)

N.º de Ações	TOTAL		Variação	
	2018	2017	N.º	%
Internas	54	41	13	31,7
Externas	138	75	63	84,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>116</b>	<b>76</b>	<b>65,5</b>

Conforme ilustra a tabela 15, comparativamente com o ano anterior, verificou-se em termos globais um incremento da atividade formativa, com mais 76 ações de formação, maioritariamente externas, com o conseqüente reflexo num maior número médio de ações (+ 1 ação) e horas de formação (+ 4,5h) frequentadas por trabalhador.

Conseqüentemente, assinala-se também um aumento significativo dos trabalhadores envolvidos em formação, passando de 562 (em 2017) para 786 (em 2018).

Este incremento produziu um impacto positivo no número de participações (+585), horas despendidas com formação profissional (+5080h), bem como na despesa efetuada (+15.373,20 €), como se pode constatar nas tabelas e gráficos seguintes:

Tabela 16 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)

Participações em ações de formação	< de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL		Variação	
					2018	2017	N.º	%
Internas	1936	18			1954	1.168	786	67,3
Externas	204	44	2	1	251	147	104	70,7
<b>Total</b>	<b>2140</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2205</b>	<b>1.620</b>	<b>585</b>	<b>36,1</b>

Durante o ano, registaram-se 2205 participações em ações de formação, o que representa um aumento de 36,1% face a 2017, resultante do investimento efetuado pela Instituição neste âmbito.

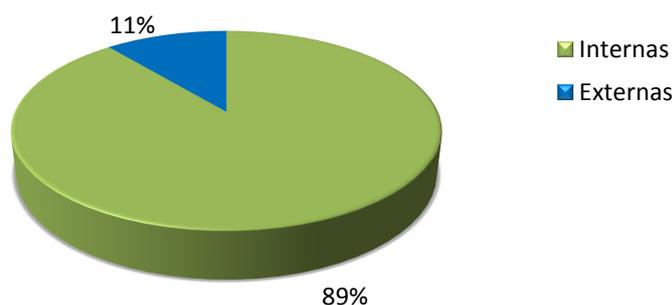
Em 2018, o maior nmero de participaes (97%) ocorreu nas aes de durao inferior a 30 horas, quer internas, quer externas, totalizando 2140 participaes, conforme ilustra o Grfico 25.

**Grfico 25 – Participaes em aes de formao (2018)**



Constata-se igualmente uma clara predominncia de freqncia de aes internas, que reuem 89% das participaes dos trabalhadores – Grfico 26.

**Grfico 26 – Distribuio dos formandos por tipo de ao (%)**



## 5.2. Horas Investidas em Formao Profissional

Quanto ao nmero de horas despendidas com formao profissional, regista-se um crescimento de 5080 horas, correspondente a uma variao positiva de 46%, comparativamente com 2017, conforme   possvel verificar na tabela seguinte.

**Tabela 17 – N.º de horas investidas em aes de formao, por tipo de ao (variao face a 2017)**

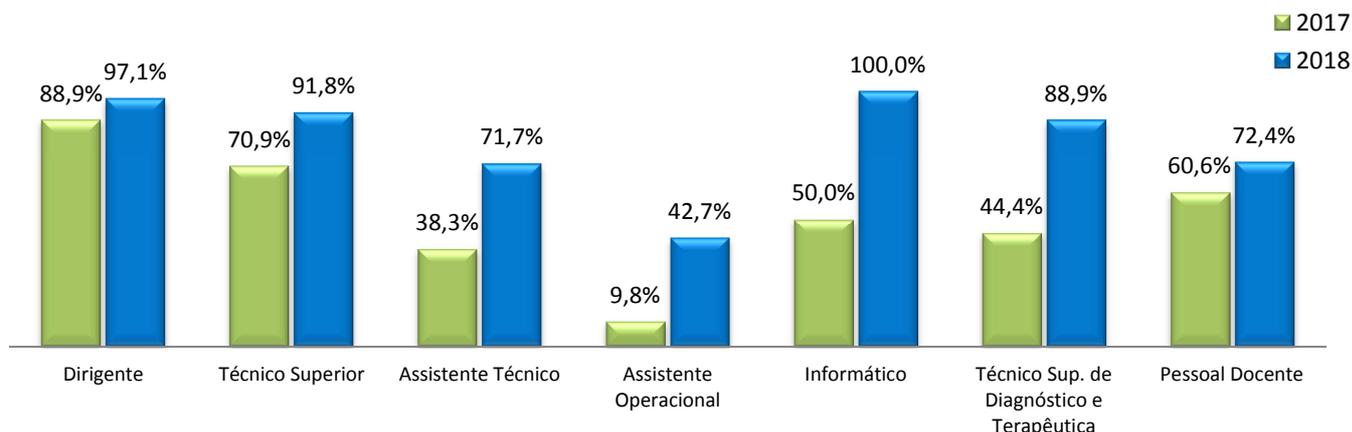
Horas investidas	TOTAL		Variao	
	2018	2017	N.º	%
Em aes internas	11.089,5	8.894,00	2.195,50	24,7
Em aes externas	5.055,0	2.170,5	2.884,5	132,9
<b>Total</b>	<b>16.144,5</b>	<b>11.064,5</b>	<b>5.080,00</b>	<b>45,9</b>

Em termos gerais, este facto resulta essencialmente do maior investimento em formao, conforme atrs exposto, enquanto instrumento promotor de aquisio de competncias pessoais e profissionais.

### 5.3. Trabalhadores envolvidos por grupo/carreira profissional

Ao longo do ano, participaram em ações de formação profissionais de todas as carreiras, conforme evidencia o Gráfico 27.

Gráfico 27 – Taxa de abrangência por carreira (2017-2018)



Relativamente a 2017, assinala-se uma tendência generalizada de incremento da taxa de abrangência em todos os grupos profissionais, com maior expressão nas carreiras de informática (+50%), técnico superior de diagnóstico e terapêutica (+44,4%), assistente técnico (+33,4%) e assistente operacional (+32,9%).

A maior taxa de participação em 2018 situa-se nos grupos profissionais/carreiras de informática, com 100%, dirigente, com 97,1%, técnico superior, com 91,8%.

Pelo contrário, e apesar do incremento registado, a taxa de participação mais reduzida respeita à carreira de assistente operacional, com 42,7%.

Quanto a este ponto, assinala-se alguma dificuldade manifestada pelas Direções das Unidades Orgânicas no que se refere à gestão das participações em formação, essencialmente devido a ausências prolongadas por doença e conseqüente carência de recursos humanos nalgumas áreas de atuação, o que se refletiu também no número de participantes desta carreira.

### 5.4. Encargos com Formação Profissional

Em 2018, o desenvolvimento das atividades formativas envolveu um encargo de 29.422,20€, verificando-se, relativamente ao ano anterior, um aumento da despesa na ordem de 109,4%, decorrente do maior número de ações de formação desenvolvidas ao longo do ano, com especial incidência nas ações externas, que representam um aumento de 4.617,90€ (Tabela 18 e Gráfico 28).

**Tabela 18 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2017)**

Encargos com formação (€)	2018	2017	Variação	%
Com ações internas	23.824,30 €	13.069,00 €	10.755,30 €	82,3
Com ações externas	5.597,90 €	980,00 €	4.617,90 €	471,2
<b>Total</b>	<b>29.422,20 €</b>	<b>14.049,00 €</b>	<b>15.373,20 €</b>	<b>109,4</b>

**Gráfico 28 – Evolução da despesa com formação profissional (2017-2018)**



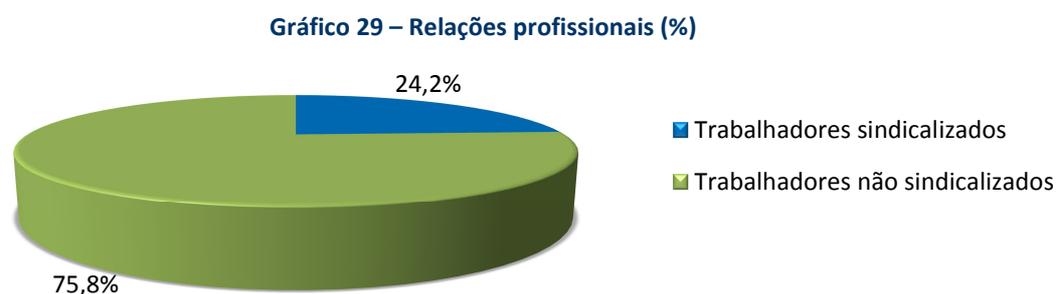
### Alguns Indicadores

<b>Taxa de execução do plano de formação</b>  <b>92,7%</b>	<p>Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.</p> <p>No âmbito do Plano de Formação aprovado para 2017, estavam previstas 55 ações, tendo-se realizado 51.</p> <p>Importa referir que se realizaram, para além das referidas ações, 3 iniciativas, não previstas em plano, decorrentes de necessidades de formação identificadas ao longo do ano.</p>
<b>Taxa de participação em formação</b>  <b>75,4%</b>	<p>Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.</p> <p>Em 2018, frequentaram formação 786 trabalhadores da CPL.</p>
<b>Taxa de autoformação</b>  <b>47 %</b>	<p>Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.</p> <p>99 trabalhadores participaram em ações de formação profissional por iniciativa própria (93 ações).</p>

## Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

### 6.1. Relações Profissionais

No âmbito das relações profissionais, verifica-se que 252 trabalhadores da CPL efetuam descontos na remuneração para associações sindicais, representando 24,2% do universo dos trabalhadores da Instituição – Gráfico 29.



### 6.2. Disciplina

No que se refere à disciplina, e conforme se ilustra na tabela seguinte, constata-se que no decurso do ano de 2018 foram decididos 7 processos disciplinares.

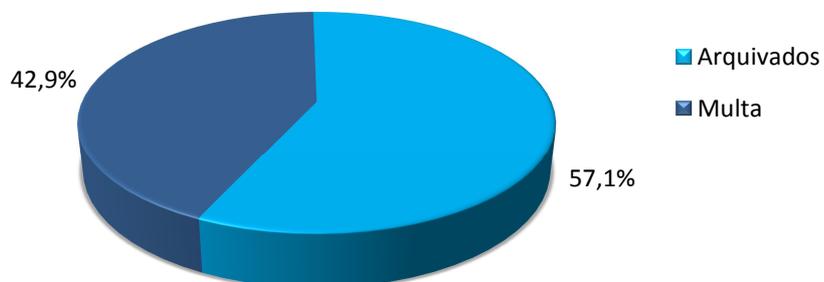
Neste âmbito, é de assinalar um acréscimo de processos disciplinares instaurados (+6), face a 2017.

**Tabela 19 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2017)**

Disciplina	N.º processos		Variação	
	2018	2017	N.º	%
Processos transitados do ano anterior	3	10	-7	-70,0
Processos instaurados durante o ano	11	5	6	120,0
Processos transitados para o ano seguinte	7	3	4	133,3
<b>Processos decididos - total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>-5</b>	<b>-41,7</b>
Arquivados	4	3	1	33,3
Repreensão escrita	0	0	0	0,0
Multa	3	6	-3	-50,0
Suspensão	0	1	-1	-100,0
Demissão	0	0	0	0,0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0	2	-2	-100,0
Cessaçãõ da Comissão de serviço	0	0	0	0,0

Dos processos disciplinares que tiveram resoluão em 2018, 4 foram arquivados e 3 deram origem a multa.

**Gráfico 30 – Processos Disciplinares decididos (%)**



Em termos comparativos com o ano anterior, e apesar do maior número de processos instaurados, verifica-se uma diminuição do número de processos decididos e, por conseguinte, do total de penas aplicadas.

## Parte 7 | Painel de Indicadores (2014-2018)

Indicadores	2014	2015	2016	2017	2018	Desvio face a 2017
<b>ESTRUTURA PROFISSIONAL</b>						
<b>Evolução do efetivo</b> Apresenta a evolução do número total de trabalhadores	1074	1052	1019	1012	<b>1042</b>	<b>30</b>
<b>Taxa de enquadramento (%)</b> Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.	3,26	3,33	3,53	3,56	<b>3,36</b>	<b>-0,2</b>
<b>Taxa de tecnicidade (%)</b> Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (Considera: Técnico Superior + Informática + Técnico de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).	68,7	71,3	72,3	72,7	<b>74,6</b>	<b>1,8</b>
<b>Taxa de contratação a termo (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de efetivos.	11,3	11,6	10,2	10,0	<b>4,5</b>	<b>-5,5</b>
<b>Taxa de feminização (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de trabalhadores.	74,6	74,8	74,4	74,6	<b>74,4</b>	<b>-0,2</b>
<b>Índice de trabalhadores com deficiência (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com deficiência com o número total de trabalhadores.	5,4	6,2	6,1	6,2	<b>6,4</b>	<b>0,2</b>
<b>ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE</b>						
<b>Nível médio de idades (anos)</b> Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.	46,5	47,4	48,3	48,9	<b>49,2</b>	<b>0,2</b>
<b>Índice de envelhecimento (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de trabalhadores.	15,7	17,4	23,9	22,9	<b>26,4</b>	<b>3,5</b>
<b>Taxa de emprego jovem (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com idade inferior a 25 anos com o número total de trabalhadores.	0,6	0,1	0,0	0,0	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Nível médio de antiguidade (anos)</b> Relaciona a soma das antiguidades com o número total de trabalhadores.	16,0	17,0	17,9	17,3	<b>18,8</b>	<b>1,5</b>
<b>ESTRUTURA HABILITACIONAL</b>						
<b>Taxa de habilitação superior (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com nível de habilitação superior (bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) com o número total de trabalhadores.	66,0	68,0	68,8	70,0	<b>71,4</b>	<b>1,4</b>
<b>MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS</b>						
<b>Taxa de admissões (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de trabalhadores.	5,0	6,2	4,8	7,5	<b>10,9</b>	<b>3,4</b>
<b>Taxa de saídas (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de trabalhadores.	7,4	8,3	7,9	8,2	<b>8,1</b>	<b>-0,1</b>
<b>Taxa de reposição (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.	67,5	74,7	61,3	91,6	<b>135,7</b>	<b>44,1</b>
<b>Pessoal Docente</b>	103,6	96,2	89,3	93,8	<b>141,0</b>	<b>47,3</b>
<b>Pessoal Não Docente</b>	48,1	65,6	46,2	90,2	<b>131,1</b>	<b>40,9</b>

Indicadores	2014	2015	2016	2017	2018	Desvio face a 2017
<b>ABSENTISMO</b>						
<b>Taxa de absentismo (%)</b> Relaciona o número total de dias de ausência com o número total de dias trabalháveis no ano.	9,4	11,5	11,8	10,8	<b>10,9</b>	<b>0,1</b>
<b>ENCARGOS COM PESSOAL</b>						
<b>Taxa de trabalho extraordinário (%)</b> Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário com o número total de horas trabalháveis nesse ano.	0,2	0,3	0,4	0,5	<b>0,4</b>	<b>-0,1</b>
<b>Leque salarial ilíquido</b> Relaciona a maior remuneração base ilíquida com a menor remuneração base ilíquida.	6,7	6,8	7,0	6,7	<b>7,8</b>	<b>1,1</b>
<b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>						
<b>Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho (%)</b> Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhadores.	3,4	3,8	5,3	4,4	<b>3,3</b>	<b>-1,2</b>
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>						
<b>Taxa de participação em formação (%)</b> Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.	90,1	50,4	77,3	55,5	<b>75,4</b>	<b>19,9</b>
<b>Taxa de execução do plano de formação</b> Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.	74,3	63,0	75,5	59,1	<b>92,7</b>	<b>33,6</b>
<b>Taxa de autoformação</b> Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.	25,8	33,3	47,6	35,3	<b>47,0</b>	<b>11,6</b>



## Parte 8 | Considerações Finais

Em resumo, evidenciam-se as principais tendências que sustentam a caracterização dos recursos humanos da Casa Pia de Lisboa, I.P.:

-  Em 2018, a Instituição conta com 1042 trabalhadores, verificando-se uma inversão da tendência de decréscimo registada nos últimos anos, resultante do investimento da CPL na concretização de procedimentos concursais para reforço das suas equipas, dos quais se destacam o procedimento concursal externo para recrutamento de técnicos superiores para o acolhimento residencial, assim como a regularização de vínculos e consequente integração no mapa de pessoal de técnicos superiores e docentes, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).
-  Realça-se a predominância da modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 91,7%, tendo-se registado um aumento relativamente ao valor registado no ano anterior (85,7%). Com menor expressão, surgem as modalidades de comissão de serviço de dirigentes (3,4%) e de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (4,5%) ou incerto (0,5%), circunscritos à carreira docente.
-  O pessoal docente continua a representar o grupo com maior expressividade no universo de trabalhadores da CPL (46,5%), seguido dos técnicos superiores (26,8%).
-  O índice de tecnicidade, relativo à percentagem de técnicos superiores, docentes, pessoal de informática e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, fixou-se nos 74,6%, mantendo-se a tendência de aumento verificada desde 2014, conforme se pode constatar no painel de indicadores.
-  A taxa de enquadramento, referente à proporção de dirigentes face ao número total de trabalhadores, foi de 3,4%, tendo-se registado um ligeiro decréscimo relativamente ao ano anterior (3,56%).
-  À semelhança do que se vem observando nos anos anteriores, continua a existir uma clara predominância do género feminino (74,4%).
-  Do universo de trabalhadores da CPL, 67 são pessoas com deficiência, representando 6,4% do total dos efetivos, valor acima do definido para a Administração Pública, no âmbito da quota de emprego de pessoas com deficiência .

- A distribuição por escalão etário revela que o maior índice de trabalhadores situa-se no intervalo dos 50 aos 54 anos de idade, que integra 20,7% do total de efetivos.  
A média etária situa-se nos 49,2 anos, confirmando a tendência de envelhecimento verificada nos últimos anos.
- No que respeita à antiguidade na Administração Pública, 23,5% dos trabalhadores situam-se no intervalo de 15 a 19 anos, 15,6% possui antiguidade entre os 20 e os 24 anos e 13,3% situam-se no intervalo entre os 25 e os 29 anos.
- O tempo de serviço situa-se, em termos médios, nos 18,8 anos.
- Do total de trabalhadores da CPL, a 31 de dezembro de 2018, 744 possuem habilitações de nível igual ou superior ao bacharelato, representando 71,4% do total de efetivos.
- No que concerne à entrada de efetivos, registaram-se, ao longo de 2018, 114 admissões/regressos, com maior incidência nas carreiras de docente (48,2%) e de técnico superior (43%), essencialmente através de procedimento concursal.
- Pelo contrário, assinalaram-se, no mesmo período, 84 saídas, predominantemente nas carreiras docente (46,4%) e de técnico superior (28,6%), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho e mobilidade, respetivamente.

De assinalar a inversão da tendência registada nos últimos anos, com uma prevalência do número de entradas face ao total de saídas, decorrente do investimento efetuado em recrutamento.

- A taxa de reposição, ou seja, a relação entre trabalhadores admitidos e trabalhadores que saíram da CPL, foi de 135,7%. A evolução positiva desta taxa, na ordem dos 44%, resulta do maior número de entradas, comparativamente com as saídas, na maioria dos grupos profissionais, à exceção das carreiras de assistente técnico e operacional.
- Em 2018, ficaram por ocupar 68 postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal, maioritariamente por falta da competente autorização de recrutamento (técnicos superiores para as áreas de acolhimento residencial (16), educação e formação (1), planeamento (1), qualidade e auditoria (1), área jurídica e de contencioso (1), gestão financeira (1) e gestão de recursos humanos (1)), assim como devido à não abertura de procedimento concursal (3 dirigentes intermédios de 3º grau, 4 técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, 1 coordenador técnico, 15 assistentes técnicos e 3 assistentes operacionais). De assinalar também o não preenchimento de alguns postos, por improcedência dos respetivos procedimentos concursais (1 técnico superior na área da segurança e saúde do trabalho, 9 assistentes operacionais para as áreas de missão e 2 docentes dos grupos de recrutamento 400-História e 420- Geografia).

■ Relativamente às modalidades de horário praticadas na CPL, a maioria dos efetivos (46,6%) enquadra-se no horário específico, aplicável à generalidade dos docentes. Seguem-se as modalidades de horário rígido (19,7%) e de horário flexível (15,9%).

■ O trabalho extraordinário, maioritariamente realizado em dias feriados, totalizou, em 2018, 7.234 horas, registando-se, face ao ano anterior, uma redução de 18,8% do número de horas extraordinárias prestadas, traduzido numa diminuição de 1.677,2 horas. Esta diminuição decorre do reforço das equipas, resultante da admissão de técnicos superiores para a área do acolhimento residencial e de outros profissionais no âmbito do PREVPAP.

■ Em 2018, a taxa de absentismo fixou-se nos 10,9%, verificando-se um ligeiro aumento relativamente ao ano transato (0,1%).

As ausências ao trabalho, durante o ano, totalizam 28.382 dias, traduzindo-se num incremento de 1.345,5 dias, face a 2017.

De entre os motivos que geraram mais ausências ao serviço, e mantendo a tendência dos últimos anos, continuam a destacar-se as faltas motivadas por doença (65%), cuja proporção tem vindo a aumentar, bem como as ausências resultantes de acidente em serviço (12,8%) e as ocorridas no âmbito da proteção da parentalidade (10,1%), que, pelo contrário, apresentam uma diminuição significativa comparativamente com 2017.

■ No que respeita aos encargos com pessoal, assinala-se, relativamente aos valores de referência de 2017, um incremento da despesa, na ordem dos 788.332,89€, resultante essencialmente do descongelamento das progressões nas várias carreiras, ocorrido ao longo do ano, e do aumento do número de efetivos.

■ Durante o ano, registaram-se 39 acidentes de trabalho, 34 dos quais no local de trabalho e 5 *in itinere*. As ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos em 2018 perfazem 1015 dias. Considerando todas as ausências ao serviço por acidente, registam-se 3628 dias de ausência, dos quais 2613 são resultantes de acidentes ocorridos em anos anteriores.

Neste âmbito, é de registar a diminuição de 1,2% da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho, face à verificada no ano anterior.

■ A CPL promoveu, ao longo de 2018, a participação em 192 ações de formação, internas e externas, alcançando uma média de 15,5 horas de formação por trabalhador e uma taxa de abrangência de 75,4%, o que reflete um crescimento de 19,9% face a 2017, evidenciado nos níveis de participação de todos os grupos profissionais.

- No que toca às relações profissionais, regista-se que 24,2% dos trabalhadores da CPL efetuam descontos na remuneração para associações sindicais.
- Durante o ano, ocorreram diversas greves, 3 gerais e 21 sectoriais, tendo aderido um total de 548 trabalhadores da CPL, das carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.
- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 7 processos. De entre estes, 4 foram arquivados e 3 deram origem a multa.



Parte 9 | Anexos