



### *Mapa de Pessoal 2021 - Memória descritiva*

Com a apresentação da proposta de **Mapa de Pessoal para 2021**, para a Casa Pia de Lisboa, IP, impõem-se as seguintes observações:

Estão refletidas as necessidades da CPL,IP, permanentes e temporárias de RH, tendo em consideração os objetivos previstos no Plano Estratégico 19/23 e sinalizados no Plano de Atividades, Orçamento e RH para 2021, com vista à salvaguarda do adequado cumprimento da sua missão, de acordo com o previsto nos artigos 28º e 29º da LTFP;

São demarcadas as necessidades de recrutamento de trabalhadores sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo, especificando-se o número de postos de trabalho que se pretende ocupar, nos termos do art. 28º nº 3 da LTFP, de acordo com a proposta de Plano Anual e Setorial de Recrutamento, apresentada pela CPL,IP, em 28-7-2020, para cumprimento do previsto, conjugadamente, no art. 30º nºs 4 e 5 da mesma Lei, na redação vigente;

O número global de necessidades de RH corresponde ao previsto no Mapa de Pessoal de 2020, **1160** postos de trabalho, denotando-se, desta forma, estabilidade na gestão previsional de RH.

Assim, o número total de postos de trabalho corresponde **ao número total previsional de efetivos** – postos de trabalho necessários (PTN) -, entre os quais se contemplam os seguintes postos de trabalho:

- 164 PTN para as respostas de acolhimento residencial (CED's de Stª Catarina, Stª Clara, António Aurélio Costa Ferreira e Jacob Rodrigues Pereira), com vista, essencialmente, à reconstituição e rejuvenescimento das respetivas equipas educativas, de acordo com o modelo organizativo aprovado para as casas de acolhimento, sendo 35 PT's a recrutar por procedimento concursal externo, de



- forma a completar as necessidades identificadas para o efeito, a contratar com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- Reposição do efetivo em todas as carreiras, em especial na carreira de AO (10 PT), considerada crítica para a segurança e qualidade das áreas de intervenção com crianças e jovens, prevenindo-se saídas por aposentação antecipada e/ou por idade, bem como por mobilidade e demais fatores;
  - Estima-se a necessidade de 23 PT (8 AO, 8 AT e 7 TS) para prevenir substituições de trabalhadores das carreiras gerais temporariamente impedidos de prestarem serviço (casos de ausências justificadas por 60 ou mais dias), em especial nas áreas de missão, à semelhança do procedimento adotado para a carreira docente, a contratar com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, ao abrigo do art. 57º nº 3 da LTFP, como forma de garantir o normal funcionamento dos serviços, tendo em conta que a taxa de absentismo da CPL tem vindo a crescer nos últimos 4 anos, situando-se acima da média na AP (10,9% em 31-12-2018, conforme balanço social de 2018);

Contemplam-se 80 postos de trabalho, que não serão objeto de orçamentação, por se considerar esta opção absolutamente crítica, já que permitirá à Casa Pia de Lisboa desenhar uma política de estabilização do seu capital humano, com especial reforço na área do acolhimento residencial, prevenindo-se, assim, também, uma folga de conforto que permitirá ajustar eventuais necessidades de presença decorrentes de medidas de política sectorial e flexibilidade de gestão.

No que respeita à carreira do pessoal docente, a proposta de mapa de pessoal contempla postos de trabalho para contratação a termo certo, para os anos escolares de 20/21 e 21/22 - considerando o despacho de autorização de S. Exa. O Ministro de Estado e das Finanças (Despacho nº 441/MEF/2020, de 17-7) e os PTN a submeter a recrutamento externo contemplados na proposta apresentada pela CPL para o Plano Anual de Recrutamentos de 2021, bem como a regularização extraordinária de vínculos de emprego público ao abrigo do art. 42º do DL 132/2012, na sua redação atual –, incluindo a ocupação, em média, por mês, de 15 postos de trabalho, através de contratação a termo incerto, com vista a colmatar substituições temporárias (números que se contemplam no Mapa de Pessoal, tendo em conta que estas contratações se enquadram no conceito de efetivo).



Em suma, os PTN previstos na presente proposta de mapa de pessoal relativamente aos docentes e técnicos especializados abrangidos pelo Estatuto da Carreira Docente, visam garantir as necessidades da educação e formação, em dois anos escolares seguidos, 2020/21 e 2021/2022, considerando que as necessidades de recrutamento deste pessoal se refletem a partir de Setembro de cada ano civil (data de início de cada ano escolar) para contratação até ao final de Agosto do ano civil seguinte (data fim de cada ano escolar), devendo ser prevenidas para 2021, desta forma, como tem sido procedimento adotado, considerado adequado e aprovado ao longo dos anos.

URH/CPL – 11/08/2020