



*Casa Pia*  
*Lisboa*



# **BALANÇO SOCIAL 2021**

**Casa Pia de Lisboa, I.P.**

março 2022



## FICHA TÉCNICA

### **EQUIPA RESPONSÁVEL:**

*Unidade de Recursos Humanos*

Cláudia Matos Silva

Sílvia Duarte

### **DATA:**

14-03-2022

# Índice

<b>Parte 1   Enquadramento</b> .....	<b>6</b>
1.1 Introdução .....	6
1.2 Orgânica da Casa Pia de Lisboa .....	8
1.3. Missão .....	10
<b>Parte 2   Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa</b> .....	<b>11</b>
2.1. Cargo/Carreira .....	11
2.2. Modalidades de Vinculação .....	13
2.3. Género e Escalão Etário .....	15
2.4. Nível de Antiguidade .....	18
2.5. Estrutura Habilitacional .....	18
2.6. Trabalhador@s com deficiência .....	19
2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal .....	20
2.8. Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento.....	25
2.9. Modalidades de Horário .....	26
2.10. Trabalho Extraordinário .....	27
2.11. Ausências ao trabalho .....	30
2.12. Greve .....	32
<b>Parte 3   Encargos com Pessoal</b> .....	<b>33</b>
<b>Parte 4   Segurança e Saúde no Trabalho</b> .....	<b>36</b>
4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades .....	36
4.2. Medicina no trabalho e prevenção de acidentes e doenças profissionais .....	38
4.3. Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho .....	38
<b>Parte 5   Formação Profissional</b> .....	<b>40</b>
5.1. Ações de Formação .....	40
5.2. Horas investidas em Formação Profissional .....	42
5.3. Trabalhador@s envolvid@s por cargo/carreira .....	43
5.4. Encargos com Formação Profissional .....	44
<b>Parte 6   Relações Profissionais e Disciplina</b> .....	<b>46</b>
6.1. Relações Profissionais .....	46
6.2. Disciplina .....	46
<b>Parte 7   Painel de Indicadores – Evolução 2016-2021</b> .....	<b>48</b>
<b>Parte 8   Considerações finais</b> .....	<b>50</b>
8.1. Perfil d@ Trabalhador@ da Casa Pia de Lisboa .....	55
<b>Parte 9   Anexos</b> .....	<b>56</b>

## Índice de Tabelas

Tabela 1 – N.º de trabalhador@s que detêm uma relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2020) .....	11
Tabela 2 – N.º de trabalhador@s por modalidade de vinculação e cargo/carreira .....	14
Tabela 3 – N.º de trabalhador@s por cargo/carreira e escalão etário .....	16
Tabela 4 – N.º de trabalhador@s por estrutura habilitacional (variação face a 2020) .....	19
Tabela 5 – N.º de trabalhador@s com deficiência por género .....	19
Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2020) .....	20
Tabela 7 – Postos de trabalho (PT) previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento .....	25
Tabela 8 – N.º de trabalhador@s por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2020).....	27
Tabela 9 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2020).....	28
Tabela 10 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género .....	30
Tabela 11 – N.º de trabalhador@s em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação .....	32
Tabela 12 – Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2020) .....	33
Tabela 13 – Distribuição dos encargos com pessoal (2021).....	35
Tabela 14 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2021 e dias de trabalho perdidos, por género .....	36
Tabela 15 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2020) .....	41
Tabela 16 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2020) .....	41
Tabela 17 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2020) .....	43
Tabela 18 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2020) .....	44
Tabela 19 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2020) .....	46

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%) .....	12
Gráfico 2 – Evolução do nº de trabalhador@s por ano (2016-2021) .....	12
Gráfico 3 – Evolução de efetivos (2020-2021) .....	13
Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%) .....	13
Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%) .....	15
Gráfico 6 – Distribuição de efetivos por escalão etário (%) .....	15
Gráfico 7 – Distribuição de efetivos por anos de antiguidade (%) .....	18
Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%) .....	18
Gráfico 9 – Admissões e regressos em 2021, por cargo/carreira (%) .....	21
Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2021, por motivo (%) .....	22
Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2021, por cargo/carreira (%) .....	23
Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2021, por motivo (%) .....	23
Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados .....	25
Gráfico 14 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário (%) .....	26
Gráfico 15 - Modalidades de horário (2020-2021) .....	27
Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2020-2021) .....	28
Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira .....	29
Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%) .....	30
Gráfico 19 – Ausências ao serviço, por género (%) .....	31
Gráfico 20 - Evolução dos encargos com pessoal (2020-2021) .....	34
Gráfico 21 – Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2020-2021) .....	37
Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2020-2021) .....	37
Gráfico 23 – Nº de atividades formativas (2020-2021) .....	40
Gráfico 24 – Nº trabalhador@s envolvidos em formação (2020-2021) .....	40
Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2020-2021) .....	41
Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2021) .....	42
Gráfico 27 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%) .....	42
Gráfico 28 - Taxa de abrangência por carreira (2020-2021) .....	43
Gráfico 29 - Evolução da despesa com formação profissional (2020-2021) .....	44
Gráfico 30 - Relações profissionais (%) .....	46
Gráfico 31 - Processos disciplinares decididos (%) .....	47

## Parte 1 | Enquadramento

### 1.1. Introdução

O ano de 2021 foi marcado pela evolução da situação epidemiológica da COVID-19, tendo sido definido um quadro de medidas, excepcionais e temporárias, de resposta à epidemia SARS-COV-2 e à doença COVID-19, no âmbito das declarações, pelo Governo, do estado de emergência, da situação de alerta e da situação de calamidade.

No quadro da matéria de organização do trabalho, destaca-se:

- Adopção do regime de teletrabalho recomendado, sempre que as funções o permitissem, e o trabalhador dispusesse de condições globais para o exercer;
- Adopção do regime de teletrabalho obrigatório para, sem prejuízo da presença física, a determinar pelo Dirigente, quando tal se justificasse:
  - @s trabalhador@s que, mediante declaração médica que certificava a sua condição de saúde, justificava a sua especial proteção por se encontrarem abrangid@s pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos definidos no art.º 25-A do D.L. 10-A/2020, de 13 de março;
  - @s trabalhador@s com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
  - @s trabalhador@s, a partir de outubro de 2021, que se encontravam abrangid@s pelo regime excepcional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão e que, mediante certificação médica, careciam de administração de uma dose adicional da vacina contra a COVID-19;
  - Todos @s trabalhador@s, de 25 a 31 de dezembro de 2021, cujas funções pudessem ser realizadas fora do local de trabalho, através do recurso às tecnologias de informação e comunicação, e @s mesm@s dispusessem de condições para as exercer.
- Promoção de outras modalidades de organização do trabalho, tais como a adopção de escalas de rotatividade entre o regime de teletrabalho recomendado e a presença física no local de trabalho;
- Adopção, sempre que se justificasse, de horários diferenciados de entrada e de saída;
- Devido à suspensão das atividades letivas presenciais, pelo período de 22 de janeiro a 5 de fevereiro de 2021, @s trabalhador@s asseguraram devidamente a manutenção do processo educativo das crianças e jovens, integrad@s nas respostas sociais, educativas e formativas, com recurso às plataformas digitais;
- Privilegiou-se a prestação de serviços de atendimento com recurso aos meios digitais;

- Foram reorganizados, quando necessrio, os espaos de trabalho, garantindo a distncia entre @s trabalhador@s definida pela Autoridade de Saude, assente no primado da defesa da saude individual e pblica.

Includo no ciclo anual de gesto de uma Organizao, o **Balço Social** é o instrumento privilegiado de informao, planeamento e gesto de recursos humanos. Permite avaliar o desenvolvimento social e a evoluo do potencial humano, tendo por referncia um conjunto de indicadores nas reas de recursos humanos e financeira.

A publicao do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, regulamentou a elaborao do Balço Social, tornando-o obrigatrio para todos os servios e organismos da Administrao Pblica central, regional e local com 50 ou mais trabalhador@s.

O presente documento, que consubstancia o Balço Social da Casa Pia de Lisboa, I.P., doravante designada por CPL, tem por referncia a data de 31 de dezembro de 2021, e é parte integrante do Relatrio de Atividades e Contas no âmbito do Sistema de Gesto e Avaliao de Desempenho na Administrao Pblica (SIADAP 1), nos termos do disposto na alnea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redao atual.

A informao constante deste documento reporta ao perodo entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021 e est organizada de acordo com a estrutura geral consignada no diploma atrs referenciado, assim como com as orientaes definidas pela Direo-Geral da Administrao e Emprego Pblico.

O seu contedo compreende informao estatstica relevante, relativa ao potencial humano da CPL, assim como a respetiva anlise, qualitativa e quantitativa, ilustrada por diferentes referncias grficas. De forma agregada, evidencia-se um conjunto de indicadores considerados essenciais, pretendendo-se que seja um instrumento de suporte à otimizao e racionalizao dos recursos disponveis.

O universo em anlise so os trabalhador@s em funes na CPL a 31 de dezembro de 2021, num total de 981.

A elaborao deste documento tem como fontes de informao o Sistema de Recursos Humanos (SRH) e a informao disponibilizada trimestralmente no âmbito do Sistema de Informao e Organizao do Estado (SIOE).

A regulao interna da CPL, nesta matria, tem por referncia o Sistema de Gesto Integrada de Qualidade e Ambiente (SGIQA) que inclui, enquanto processos de suporte, o processo S01 - Gesto de Recursos Humanos e S03 – Segurana e Ambiente.

## 1.2 Orgânica da Casa Pia de Lisboa

Atualmente, enquanto Instituto Público, a CPL está integrada na administração indireta do Estado, sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. É dotada de autonomia administrativa e financeira, com património próprio. Detém ainda autonomia técnica e pedagógica, que compreende a capacidade de intervenção nas áreas sociais, educativas e formativas, com observância das orientações definidas pelo Ministério da Tutela e das que sejam seguidas no Ministério da Educação, com garantia do reconhecimento oficial para todos os ciclos, níveis e formas de ensino ministrados, nos termos da lei em vigor.

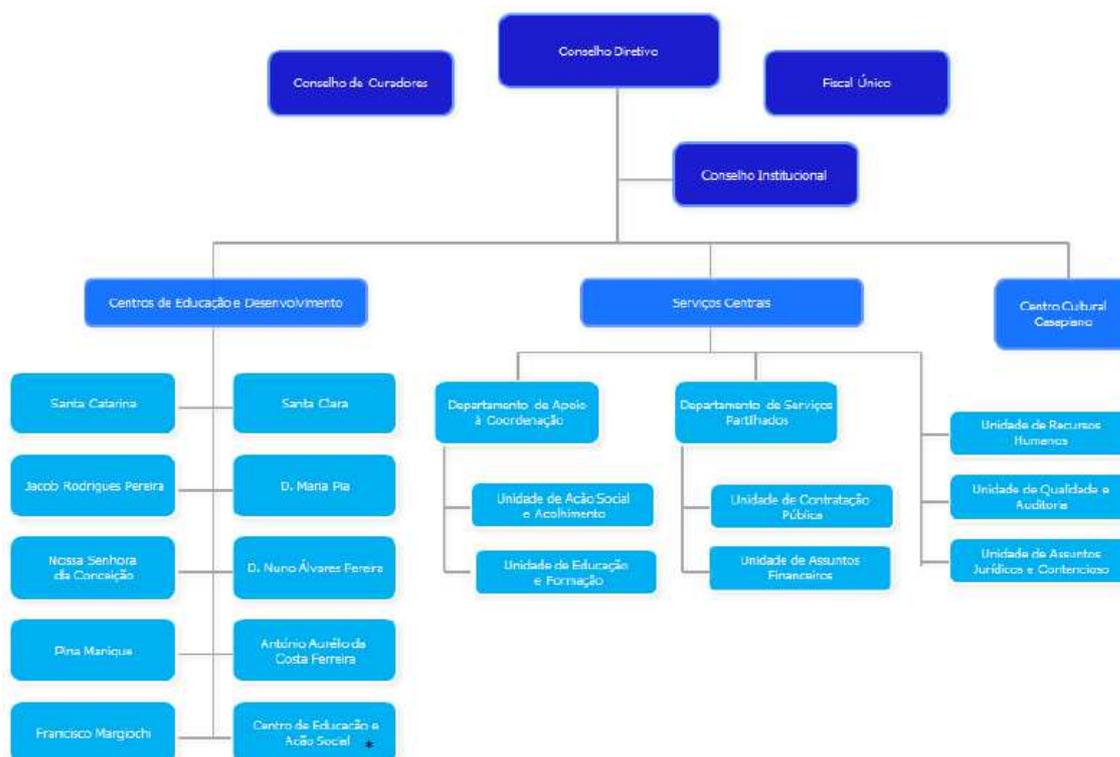
A Missão, as atribuições e a organização interna da Instituição encontram-se definidas no Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de Março, que aprovou a Lei Orgânica, e na Portaria n.º 24/2013, de 24 de Janeiro, que aprovou os respetivos Estatutos.

Os órgãos diretivos da CPL compreendem o Conselho Diretivo, constituído 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, a CPL é constituída pelos Centros de Educação e Desenvolvimento, Centro Cultural Casapiano e Serviços Centrais.

A respetiva estrutura é representada no seguinte organograma:

### Organograma



\* Em processo de extinção: Despacho 170/2015/SESS, de 18/02/2015

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 Assuntos Jurídicos e Contencioso
Unidade de Qualidade e Auditoria
Unidade de Recursos Humanos

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

<b>CED Tipo 1</b> Acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo e em risco	Santa Catarina Santa Clara
<b>CED Tipo 2</b> Educação, ensino e formação nos diferentes ciclos e níveis (com exceção do ensino superior), incluindo a creche, educação pré-escolar, o ensino básico, o ensino secundário, a formação de dupla certificação e a especialização tecnológica.	Jacob Rodrigues Pereira D. Maria Pia Nossa Senhora da Conceição D. Nuno Alvares Pereira Pina Manique
<b>CED Tipo 3</b> Habilitação e apoio à inserção escolar e profissional de pessoas com deficiências sensoriais, designadamente surdocegas Educação ambiental Animação ambiental e campos de férias	António Aurélio da Costa Ferreira Francisco Margiochi Centro de Educação e Ação Social (CEAS) *

\* Em processo de extinção: Despacho 17D/2015/SESS, de 18/02/2015.

O modelo de gestão adotado aposta numa orientação por processos, tendo as crianças e os jovens no centro de toda a atividade da CPL. Assenta numa estrutura e funcionamento dos serviços em rede, promotora da coesão institucional e da excelência 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 com programa de pré-autonomia, apartamento de autonomização, lar residencial, centro de apoio familiar e aconselhamento parental (CAFAP), centro de actividades e capacitação para a inclusão (CACI), centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social para pessoas com deficiência e incapacidade (CAARPD), centro de férias e de lazer.

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

**Outras respostas:** educação não formal na área agro-ambiental, educação e formação de adultos, Centro Qualifica, centro de recursos, biblioteca e núcleo museológico.

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

### 2.1 Cargo/Carreira

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, na sua redação atual, no que concerne à denominação das carreiras gerais.

Nestes termos, apresenta-se na tabela 1 a distribuição de efetivos por cargo/carreira, e a respetiva variação relativamente a 2020:

**Tabela 1 – N.º de trabalhador@s que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2020)**

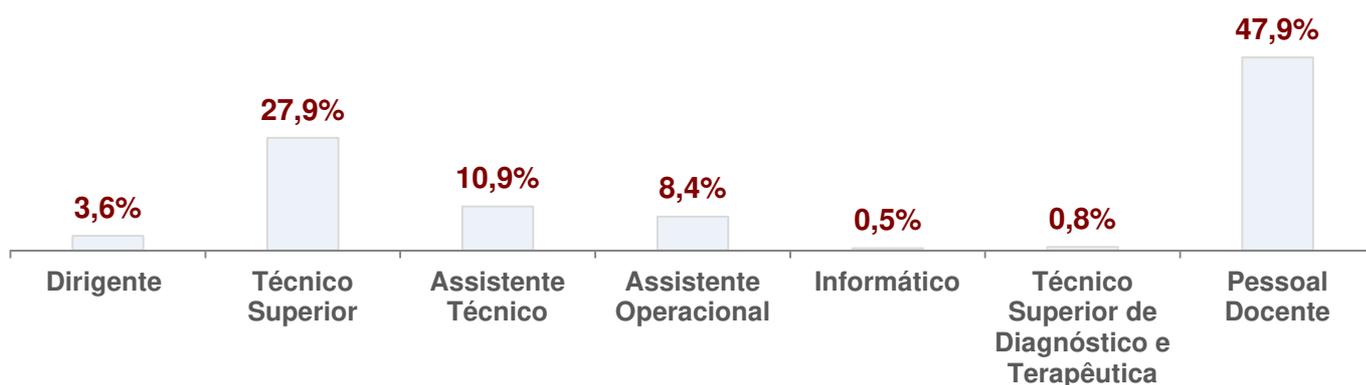
Cargo / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2021	2020	N.º	%
Dirigente	35	36	-1	-2,8
Técnico Superior	274	281	-7	-2,5
Assistente Técnico	107	112	-5	-4,5
Assistente Operacional	82	87	-5	-5,7
Informático	5	5	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	8	9	-1	-11,1
Pessoal Docente	470	478	-8	-1,7
<b>Total</b>	<b>981</b>	<b>1008</b>	<b>-27</b>	<b>-2,7</b>

Em 31 de dezembro de 2021, a CPL registava um efetivo de 981 trabalhador@s.

Tal como em anos anteriores, o maior número de efetivos concentra-se nas carreiras docente (47,9%) e de técnico superior (27,9%).

Em termos de representatividade, seguem-se as carreiras de assistente técnico (10,9%), assistente operacional (8,4%) e, com menor expressão percentual, as carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (0,8%) e informático (0,5%) – Gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%)

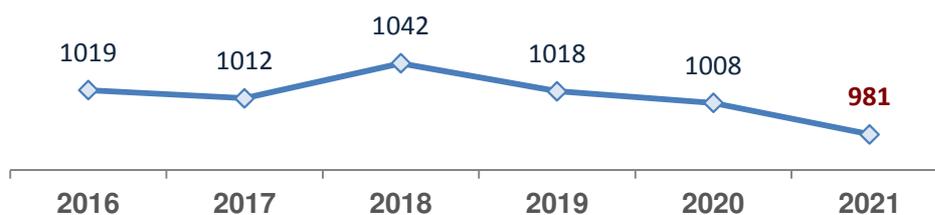


Dos 35 dirigentes, 3 ocupam cargos de direção superior de 1º e de 2º grau, 9 de direção intermédia de 1º grau, 9 de direção intermédia de 2º grau e os restantes 14 de direção intermédia de 3º grau.

Conforme se observou anteriormente, e mantendo a tendência desde o ano de 2018, assinala-se um decréscimo do total de efetivos, refletido na maioria das carreiras, resultante da prevalência de saídas sobre as entradas, cujo detalhe se apresenta na parte 2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal.

Relativamente ao ano de 2020, verificou-se uma diminuição global de efetivos na ordem dos 2,7%.

Gráfico 2 - Evolução do n.º trabalhador@s por ano (2016-2021)



Em termos percentuais, a redução de efetivos ocorre com maior incidência nas carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (-11,1%), assistente operacional (-5,7%) e assistente técnico (-4,5%).

Com menor expressão, assinala-se um decréscimo de trabalhador@s nos cargos dirigentes (-2,8%), e nas carreiras de técnico superior (-2,5%) e docente (-1,7%).

No que respeita ao pessoal de informática, o número de efetivos mantém-se, conforme se pode observar no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Evolução de Efetivos (2020-2021)

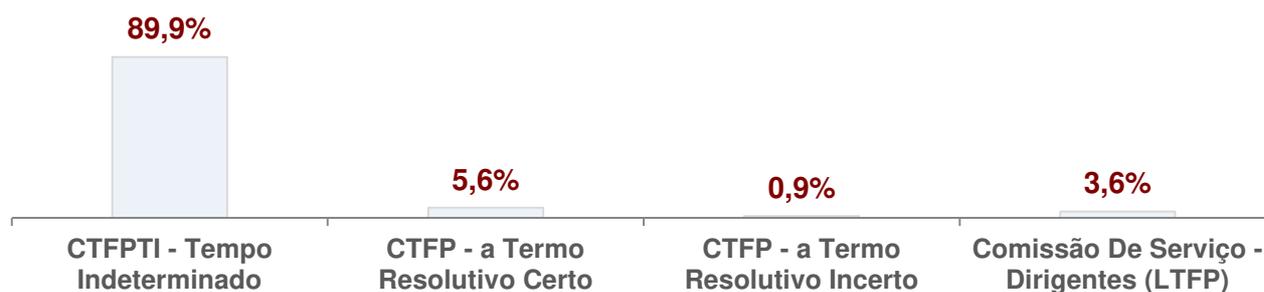


## 2.2. Modalidades de Vinculação

A modalidade de vinculação predominante na CPL, em 2021, era o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 89,9%, seguida do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (5,6%).

Segue-se a modalidade de comissão de serviço de dirigentes (3,6%) e, com reduzida expressão, o contrato a termo resolutivo incerto (0,9%), referente exclusivamente a pessoal docente 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 também à carreira docente, abrangendo esta modalidade de vínculo 11,7% do total dos docentes da CPL.

De igual forma, circunscrita ao pessoal docente, surge a modalidade de contrato a termo resolutivo incerto, representando 1,9% do total dos docentes que exercem atividade profissional na CPL. Os restantes docentes, e que têm expressão, em carreira, numa maioria de 86,4%, possuem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPTI).

Tabela 2 – N.º de trabalhador@s por modalidade de vinculação por cargo/carreira

Modalidade de Vinculação / Cargo /Carreira	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Técnico Sup. Diagnóstico e Terapêutica	Pessoal Docente	Total
CTFPPI - Tempo Indeterminado		274	107	82	5	8	406	882
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							55	55
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							9	9
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	35							35
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>274</b>	<b>107</b>	<b>82</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>470</b>	<b>981</b>

Os 35 dirigentes, em regime de comissão de serviço (LTFP), representam 3,6% do total de trabalhador@s da CPL.

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

### Alguns Indicadores

#### Taxa de enquadramento

3,6%

Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhador@s.

#### Taxa de tecnicidade

77,2%

Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhador@s. (considera: carreiras de Técnico Superior + Informático + Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).

#### Taxa de contratação a termo

5,6%

Relaciona o número de trabalhador@s contratados a termo certo com o número total de trabalhador@s.

## 2.3. Género e Escalão Etário

Dos 981 trabalhador@s da CPL, 739 são do género feminino e 242 do género masculino.

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)

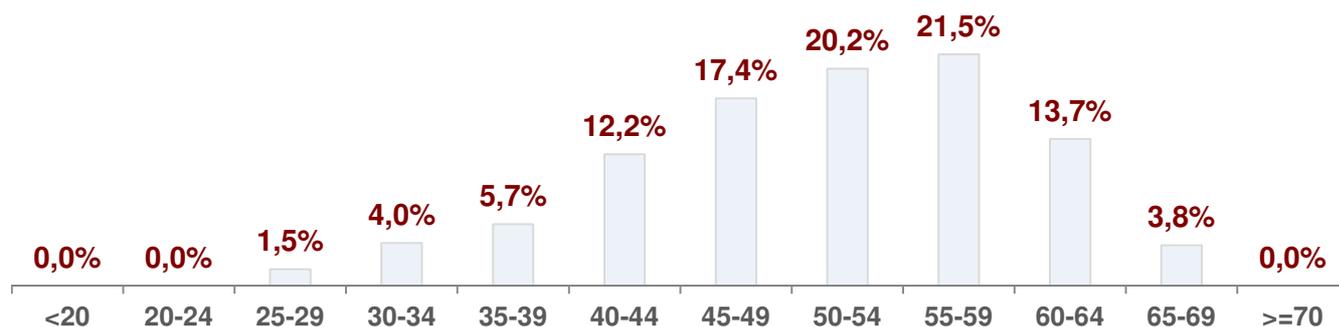


Conforme ilustra o gráfico anterior, o universo de trabalhador@s é predominantemente feminino, como revela a taxa de feminização de 75,3%.

Numa análise mais detalhada, constata-se que, à exceção da carreira de informática, constituída exclusivamente por efetivos do género masculino, e da carreira de técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, composta apenas por trabalhador@s do género feminino, todos os restantes cargos/carreiras integram elementos de ambos os géneros, ainda que com preponderância do género feminino.

Quanto à estrutura etária, o escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade reúne 21,5% do total de trabalhador@s da CPL, seguido, com valores muito próximos, pelo escalão etário dos 50 aos 54 anos, com 20,2%, e do escalão etário dos 45 aos 49 anos, com 17,4%. Em conjunto, estes três níveis concentram 59,1% dos efetivos – Gráfico 6 e Tabela 3.

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



Como se apresenta anteriormente, @s trabalhador@s com idade até aos 44 anos representam 23,4% do total de efetivos da CPL, o que se traduz numa diminuição relativamente ao registado em 2020 (-1,8%), confirmando a tendência de envelhecimento apurada nos últimos anos.

Pelo contrário, os profissionais com idade igual ou superior a 55 anos totalizam, em 2021, 38,9% do total de efetivos, registando-se um incremento de 3,2% comparativamente com o valor apurado em 2020 (35,7%).

De assinalar que @s trabalhador@s destes escalões etários são maioritariamente docentes, técnicos superiores e assistentes técnicos (44,8%, 19,9% e 16,2% respetivamente).

Tabela 3 – Nº de trabalhador@s por cargo/carreira e escalão etário

Escalão etário/ Cargo / 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					1			2	2	3	1		9
Dir. Interm. 2º grau					1	3	2	1	1	1			9
Dir. Interm. 3º grau						5	3	4		2			14
Técnico Superior			11	22	17	46	51	51	44	27	5		274
Assistente Técnico				3	6	7	9	20	31	22	9		107
Assistente Operacional						4	7	15	25	21	10		82
Assistente Informático					1		2		2				5
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica					2	1	3		1		1		8
Pessoal Docente			4	14	28	54	94	105	104	57	10		470
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>120</b>	<b>171</b>	<b>198</b>	<b>211</b>	<b>134</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>981</b>

Em 2021, o trabalhador mais novo tem 25 anos e o trabalhador com maior idade tem 69 anos.

O nível etário médio d@s trabalhador@s situa-se nos 50,9 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,7 anos relativamente a 2016.

Considerando a progressão gradual da média etária nos últimos anos, o índice de envelhecimento (35%) apresenta, face a 2016, um aumento de 11%, apesar do investimento na admissão de nov@s trabalhador@s, nomeadamente através de procedimentos concursais e mobilidades.

Este indicador assume especial relevância no caso da CPL, pelo facto de a sua missão consistir na intervenção direta junto de crianças e jovens, revelando-se premente a definição de estratégias de rejuvenescimento do efetivo e de medidas de captação e retenção dos trabalhador@s mais jovens.

Analisando o referido indicador por cargo/carreira, é de referir que os profissionais da CPL mais envelhecidos são os assistentes operacionais e assistentes técnicos, que maioritariamente têm 55 ou mais anos (68,3% e 57,9%, respetivamente), e cuja média etária é de 57,1 e 54,5 anos, respetivamente.

Pelo contrário, os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica apresentam a média etária mais baixa, com 47,7 anos.

### Alguns Indicadores

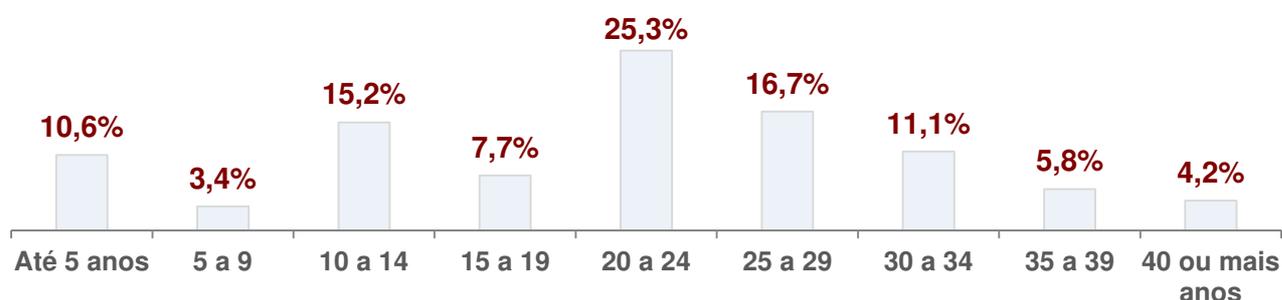
<b>Taxa de feminização</b> 75,3%	Relaciona o número de trabalhador@s do <b>género feminino</b> com o número total de efetivos.
<b>Nível médio de idades</b> 50,9 anos	Relaciona a <b>soma das idades</b> com o número total de trabalhador@s.
<b>Índice de envelhecimento</b> 35%	Relaciona o número de trabalhador@s com <b>idade superior a 55 anos</b> , com o número total de efetivos. Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, a taxa de envelhecimento apresenta, face a 2016, um aumento de 11%.

## 2.4. Nível de Antiguidade

Os dados apurados, relativamente à antiguidade na Administração Pública, evidenciam que o tempo de serviço d@s trabalhador@s da CPL situa-se, em termos médios, nos 20,9 anos.

O intervalo da estrutura de antiguidade que concentra maior número de pessoas é o de 20 a 24 anos, com 25,3 % d@s trabalhador@s. Seguem-se, em termos de expressão, os intervalos de 25 a 29 anos, que reúne 16,7% dos efetivos e o de 10 a 14 anos, com 15,2%.

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



## 2.5. Estrutura Habilitacional

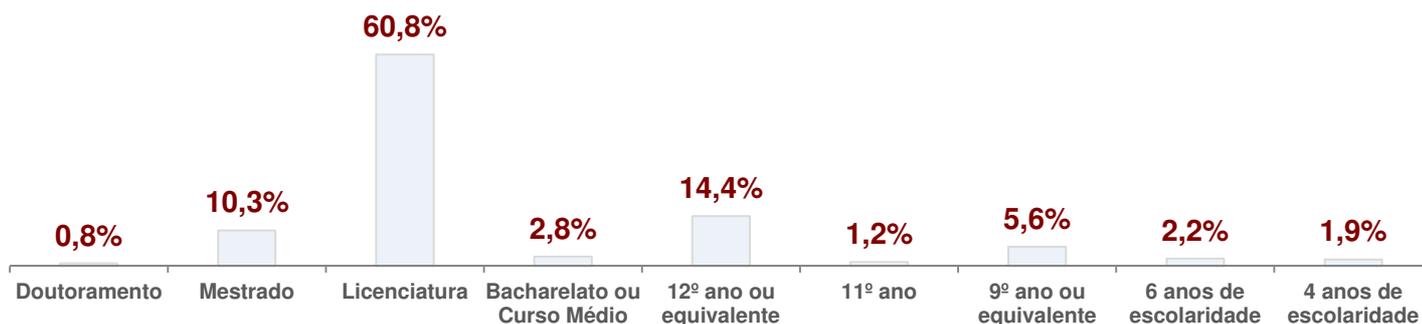
Analisando a estrutura habilitacional da CPL, o nível de escolaridade mais expressivo continua a ser a licenciatura, com 596 efetivos, abrangendo mais de metade d@s trabalhador@s (60,8%).

Seguem-se, em termos de representatividade, o 12º ano (14,4%), mestrado (10,3%) e o 9º ano (5,6%) - Gráfico 8.

Mantém-se a tendência registada nos últimos anos de aumento do número de profissionais com nível de habilitação superior, representando, em 2021, 74,6% do total do efetivo.

Este indicador apresenta um incremento de 5,8%, relativamente aos dados apurados em 2016.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)



Conforme se apresenta na Tabela 4, as variações, maioritariamente negativas, dos níveis de escolaridade, face a 2020, são pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas. Não obstante, assinala-se o acréscimo de trabalhadores com mestrado (mais 7,4%).

Tabela 4 – N.º de trabalhador@s por estrutura habilitacional (variação face a 2020)

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2021	2020	N.º	%
Doutoramento	8	9	-1	-11,1
Mestrado	101	94	7	7,4
Licenciatura	596	611	-15	-2,5
Bacharelato ou Curso Médio	27	29	-2	-6,9
12º ano ou equivalente	141	151	-10	-6,6
11º ano	12	12	0	0,0
9º ano ou equivalente	55	59	-4	-6,8
6 anos de escolaridade	22	23	-1	-4,3
4 anos de escolaridade	19	20	-1	-5,0
<b>Total</b>	<b>981</b>	<b>1008</b>	<b>-27</b>	<b>-2,7</b>

## 2.6. Trabalhador@s com deficiência

Do universo de trabalhador@s da CPL (981), 79 são pessoas com deficiência, 17 dos quais do género masculino e 62 do género feminino.

Est@s trabalhador@s representam 8,1% 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 trabalhador@s com deficiência, por género

Trabalhador@s com deficiência	Homens	Mulheres	Total	% do Total dos Efetivos
	17	62	79	8,1

## 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.<sup>a</sup> vez entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

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

Neste âmbito, não foram contabilizados os movimentos 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 dest@s trabalhador@s.

Nestes termos, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021, foram admitidos na CPL 67 trabalhador@s, entre os quais 39 docentes e 18 técnicos superiores, representando 85,1% das entradas ocorridas ao longo do ano.

Em igual período, saíram da Instituição 94 efetivos, maioritariamente docentes (47), técnicos superiores (25) e assistentes técnicos (9), concentrando estes três grupos 86,2% das saídas.

**Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2020)**

Cargo / Carreira (LTFP)	Admissões / Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2021	2020	N.º	%	2021	2020	N.º	%
Dirigente	6	9	-3	-33,3	7	8	-1	-12,5
Técnico Superior	18	25	-7	-28,0	25	19	6	31,6
Assistente Técnico	4	17	-13	-76,5	9	14	-5	-35,7
Assistente Operacional	0	2	-2	-100,0	5	19	-14	-73,7
Informático	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	0,0	1	0	1	100,0
Pessoal Docente	39	41	-2	-4,9	47	44	3	6,8
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>94</b>	<b>-27</b>	<b>-28,7</b>	<b>94</b>	<b>104</b>	<b>-10</b>	<b>-9,6</b>

Em resumo, o maior número de movimentações ocorreu nas carreiras de docente e técnico superior, quer ao nível de entradas quer das saídas.

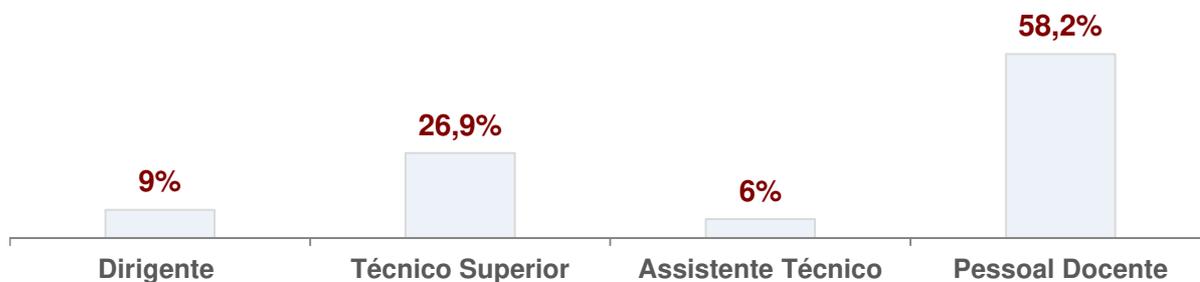
Invertendo a tendência verificada em 2020, de crescimento das admissões/regressos, assinala-se um decréscimo a este nível, na ordem dos 28,7%, patente também na redução da taxa de admissões, situada nos 6,8%, em 2021 (9,3%, em 2020).

Este facto é igualmente evidenciado pela evolução negativa da taxa de reposição, em termos globais (71,3%, em 2021, face a 90,4%, em 2020), resultante da predominância de saídas relativamente às entradas, em todos os cargos/carreiras, à excepção do pessoal de informática, cujo efetivo se mantém estável – Parte 7| Painel de Indicadores 2016-21.

Conforme se apresenta na tabela 6, em termos globais, as admissões não compensaram todas as saídas ocorridas, com maior evidência nas carreiras de assistente técnico e técnico superior, onde as taxas de reposição se situam nos 44,4% e 72%, respetivamente.

Salienta-se também que nas carreiras de assistente operacional e técnico superior de diagnóstico e terapêutica não se registaram quaisquer entradas que suprissem as saídas ocorridas.

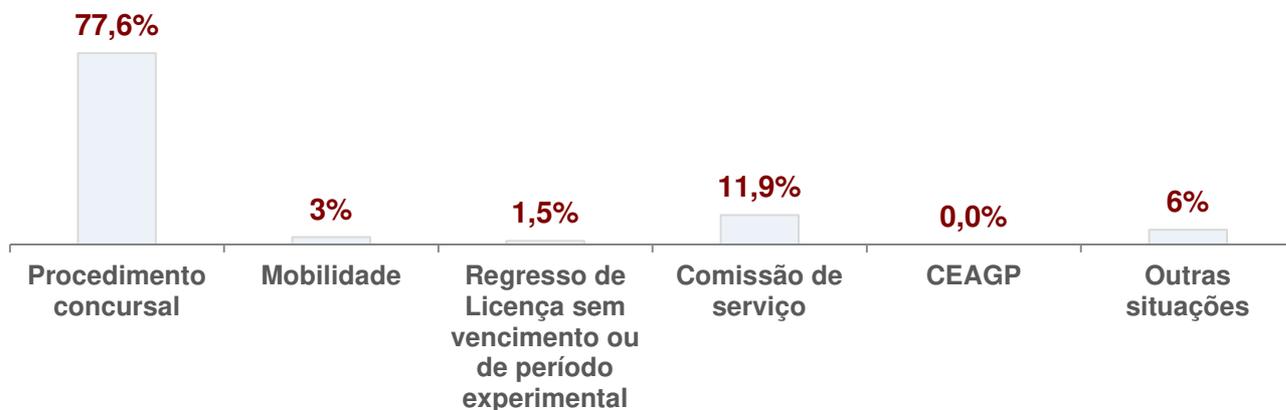
**Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2021, por cargo/carreira (%)**



De acordo com o Gráfico 9, as entradas, nos termos atrás descritos, ocorreram com maior incidência nas carreiras de docente (58,2%) e técnico superior (26,9%), sendo de realçar, comparativamente com 2020, uma redução de entradas, mais expressiva nas carreiras de assistente técnico (-13) e técnico superior (-7).

As entradas por procedimento concursal representam a maioria das admissões (77,6%), como ilustra o Gráfico 10:

Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2021, por motivo (%)



No que concerne a@s trabalhador@s admitid@s e/ou regressad@s, em 2021, importa referir que:

- \* Das 6 Dirigentes intermédias que iniciaram funções, 2 pertencem ao mapa de pessoal da CPL (carreiras de técnico superior e docente) e as restantes 4 são provenientes de outro organismo;
- \* Durante o ano, foram admitid@s por procedimento concursal, 14 trabalhador@s integrad@s na carreira de técnico superior, maioritariamente para a área de acolhimento residencial, com vista ao reforço/rejuvenescimento das equipas educativas (8), e @s restantes para as áreas de serviço social (3), psicologia (2) e planeamento (1);
- \* 38 docentes iniciaram funções em contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto. Nesta carreira, destaca-se ainda a integração de 7 docentes no mapa de pessoal da CPL, através de concurso externo extraordinário (grupos de recrutamento: 400 - História; 520 – Biologia e Geologia; 610 – Música/M06 – Contrabaixo; 610 – Música/M24 – Violino; 620 – Educação Física e 910 – Educação Especial 1);
- \* Registou-se ainda o regresso de 1 técnico superior, em fase de período experimental noutro organismo;
- \* Observou-se ainda o regresso de 3 assistentes técnicos, após licença sem vencimento;
- \* Assinala-se também a entrada, por mobilidade intercarreiras, de 1 assistente técnico, e o regresso de 1 técnico superior, em mobilidade noutro organismo;
- \* 1 docente foi reintegrada, na sequência da conclusão de procedimento disciplinar;
- \* Por fim, verificou-se ainda o regresso à carreira de origem de 2 técnicos superiores, após desempenho de funções dirigentes na CPL.

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, assinala-se, paralelamente, uma taxa de saídas de 9,6%, cujo valor é o um dos mais altos dos últimos 5 anos, a par do valor apurado em 2020 (10,3%) – Parte 7| Painel de Indicadores 2016-21.

Neste âmbito, e confirmando a tendência observada nos anos anteriores, o maior número de ocorrências concentra-se nas carreiras docente (47), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho (61,7%), e de técnico superior (25), predominantemente por mobilidade (52%) e procedimento concursal (20%).

Segue-se, em termos percentuais, a carreira de assistente técnico (9,6%), cujas saídas são maioritariamente por mobilidade e aposentação – Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2021, por cargo/carreira (%)

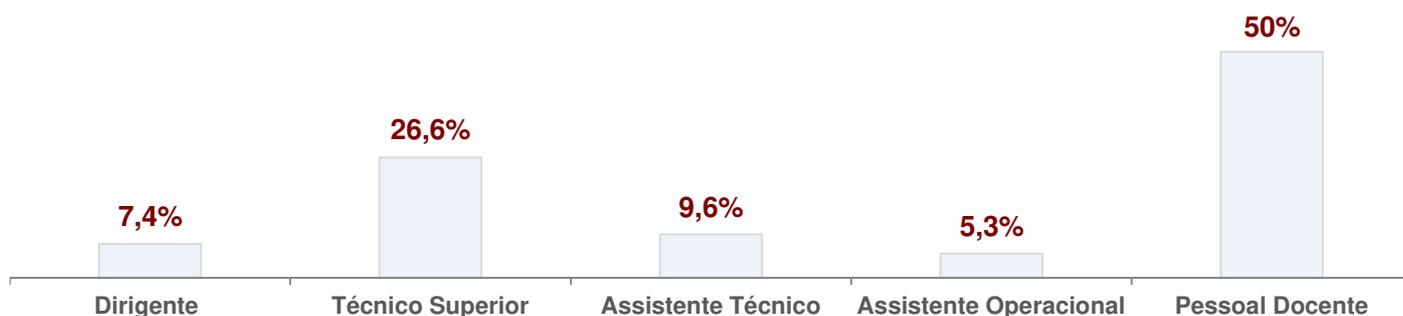


Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2021, por motivo (%)



Quanto às saídas em 2021, constata-se que:

- \* De entre os 7 Dirigentes que cessaram funções, 4 terminaram a comissão de serviço na CPL e regressaram ao serviço de origem, 1 iniciou funções de direção intermédia de 1º grau e 2 regressaram às respetivas carreiras de origem;

- \* Durante o ano, saíram da Instituição, por mobilidade, 13 técnicos superiores, 3 assistentes técnicos e 2 assistentes operacionais;
- \* Saíram por aposentação 8 docentes, 3 técnicos superiores, 2 assistentes técnicos e 2 assistentes operacionais;
- \* 29 docentes cessaram funções por caducidade/termo dos respetivos contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- \* Por iniciativa própria, 9 docentes, 2 técnicos superiores, 2 assistentes técnicos e 1 técnico superior de diagnóstico e terapêutica denunciaram o contrato com a CPL;
- \* Ao longo do ano, registou-se o falecimento de 1 técnico superior e de 1 assistente técnico;
- \* As restantes situações de saída resultam de:
  - Início de período experimental noutros organismos de 4 técnicos superiores e 1 docente;
  - Movimentação de carreira, por concurso, de 1 assistente operacional;
  - Licença sem vencimento de 1 técnico superior e 1 assistente técnico;
  - Início de funções dirigentes, de 1 técnico superior do mapa de pessoal da CPL.

## Alguns Indicadores

<b>Taxa de admissões</b> 6,8%	Relaciona o número de trabalhador@s admitid@s com o número total de efetivos.
<b>Taxa de saídas</b> 9,6%	Relaciona o número de trabalhador@s saíd@s da CPL com o número total de efetivos.
<b>Taxa de reposição</b> 71,3%  <b>Pessoal Docente 83%</b>  <b>Pessoal não docente 59,6%</b>	Relaciona o número de trabalhador@s admitid@s com o número de trabalhador@s que saíram da CPL.  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>83%</b> .  A taxa de reposição situa-se nos <b>59,6%</b> , se apenas for considerado o pessoal não docente.

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

Em 2021, ficaram por ocupar 99 postos de trabalho orçamentados previstos em sede de mapa de pessoal, nos cargos/carreiras de dirigente intermédio de 3º grau, técnico superior, assistente técnico, técnico superior de diagnóstico e terapêutica, assistente operacional, informático e docente, particularmente pelas dificuldades de recrutamento adiante assinaladas, no Gráfico 13 e na Tabela 7.

Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados



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

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Dirigente Interm. 3º grau	Técnico Superior	Assistente Técnico	Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Assistente Operacional	Informático	Docente	Total
	Falta de autorização da entidade competente		33	8		16		
Procedimento concursal improcedente		1					15	16
Procedimento concursal em desenvolvimento	1	13	2	4	3	1	2	26
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>99</b>

Durante o ano, ficaram por preencher, devido a improcedência de procedimentos concursais, 16 postos de trabalho para as carreiras de técnico superior (1 PT), na área de engenharia civil, e carreira docente (15 PT), nos grupos de recrutamento 220 – Português e Inglês, 300 – Português, 330 – Inglês, 350 – Espanhol e 500 – Matemática, 520 – Biologia e Geologia e 910 – Educação Especial 1.

Para além destes, aguarda-se autorização da entidade competente para abertura de procedimento concursal, ao abrigo do art. 30 n.º 5 e art. 28.º n.º 3 da LTFP, para preenchimento de 33 postos na carreira de técnico superior, 8 na carreira de assistente técnico e de 16 postos na carreira de assistente operacional, sendo que deste total de 57 postos de trabalho, 23 correspondem a contratos de trabalho a termo incerto, exclusivamente, para as áreas de missão da CPL, e para colmatar ausências de trabalhadores por doença prolongada e/ou acidentes em serviço, através de recrutamento externo previsto no plano anual de recrutamento, mantendo-se a necessidade de recursos humanos nestas áreas, para reforço das equipas.

Em 2021, encontravam-se ainda em desenvolvimento procedimentos concursais para ocupação de 26 postos vagos, designadamente 1 no cargo de direção de intermédia de 3.º grau, 2 postos na carreira docente, 4 postos na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica, 1 posto na carreira de informática, 3 postos de assistente operacional e 2 postos de assistente técnico, para as áreas de missão e suporte, e os restantes 13 postos na carreira de técnico superior, para as áreas de acolhimento residencial, serviço social, tradução e interpretação de língua gestual portuguesa, educação e formação, qualidade e auditoria, proteção de dados, assuntos jurídicos e contencioso, ambiente, planeamento, engenharia civil, contratação pública e assuntos financeiros.

## 2.9. Modalidades de Horário

As modalidades de horário de trabalho preceituadas no Regulamento Interno de Funcionamento, Atendimento e de Horários de Trabalho na Casa Pia de Lisboa, aprovado pela Deliberação n.º 948/2020 do Conselho Diretivo, e publicado no Diário da República, N.º 190, 2.ª Série, de 29 de setembro, no período em análise, foram o horário específico (47,4%), aplicável à maioria do pessoal docente, o horário flexível (17,5%) e o trabalho por turnos (9,9%), conforme distribuição representada infra.

Importa referir que os docentes foram, como todos os anos, 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 (%)**

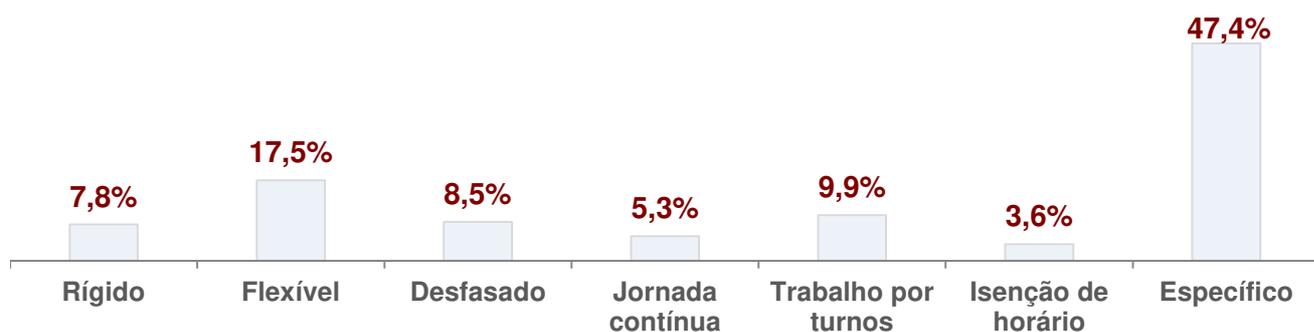
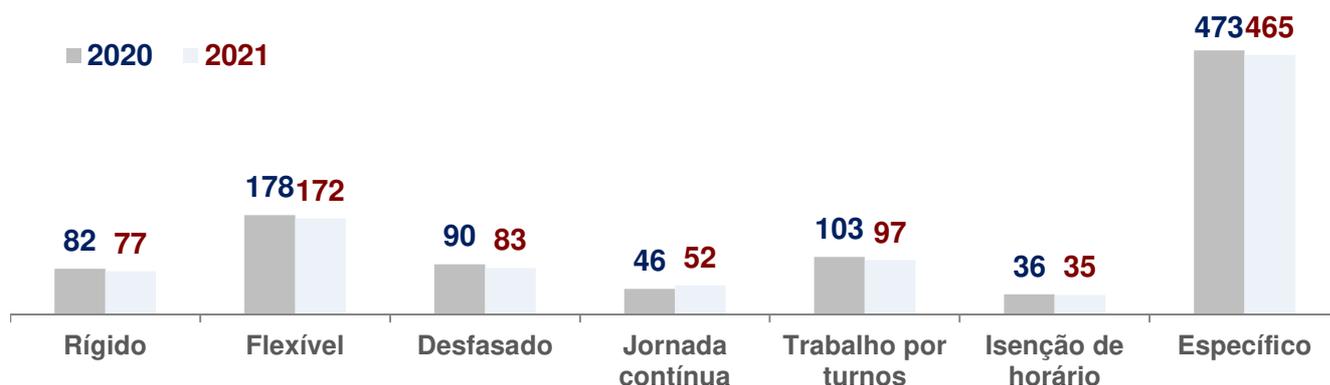


Tabela 8 – N.º de trabalhador@s por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2020)

Modalidades de Horários	2021		2020		Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Rígido	16	61	77	82	-5	-6,1
Flexível	47	125	172	178	-6	-3,4
Desfasado	25	58	83	90	-7	-7,8
Jornada contínua	5	47	52	46	6	13,0
Trabalho por turnos	33	64	97	103	-6	-5,8
Isenção de horário	8	27	35	36	-1	-2,8
Específico	108	357	465	473	-8	-1,7
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>739</b>	<b>981</b>	<b>1008</b>	<b>-27</b>	<b>-2,7</b>

Gráfico 15 – Modalidades de horário (2020-2021)



Assinala-se, comparativamente com 2020, um acréscimo do número de trabalhador@s na modalidade de jornada contínua (mais 6), tendência que se tem mantido nos últimos anos (34, em 2018 e 43, em 2019) o que revela o investimento na promoção da conciliação da vida pessoal e profissional na CPL.

As restantes variações verificadas resultam do fluxo de entradas e saídas da Instituição.

## 2.10. Trabalho Extraordinário

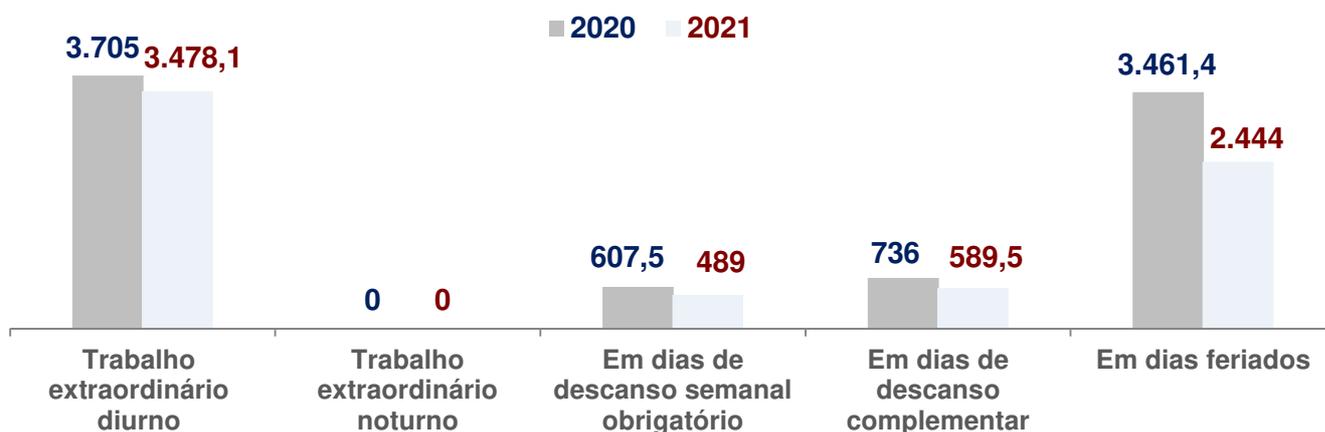
No decurso do ano de 2021, foram realizadas 7.000,6 horas de trabalho suplementar, maioritariamente em dias úteis diurnos (3.478,1 horas) e dias feriados (2.444 horas), conforme se apresenta na Tabela 9.

Tabela 9 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2020)

Horas de trabalho extraordinário	2021		Total	2020	Variação	
	Masculino	Feminino		Total	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	1.100,5	2.377,6	3.478,1	3.705,0	-226,9	-6,1
Trabalho extraordinário noturno	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Em dias de descanso semanal obrigatório	210,3	278,7	489	607,5	-118,5	-19,5
Em dias de descanso complementar	281	308,5	589,5	736,0	-146,5	-19,9
Em dias feriados	919	1.525	2.444	3.461,4	-1.017,4	-29,4
<b>Total</b>	<b>2.510,8</b>	<b>4.489,8</b>	<b>7.000,6</b>	<b>8.509,9</b>	<b>-1.509,3</b>	<b>-17,7</b>

Com valores menos significativos, surge o trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal complementar, com 589,5 horas e o realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com um total de 489 horas.

Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2020-2021)

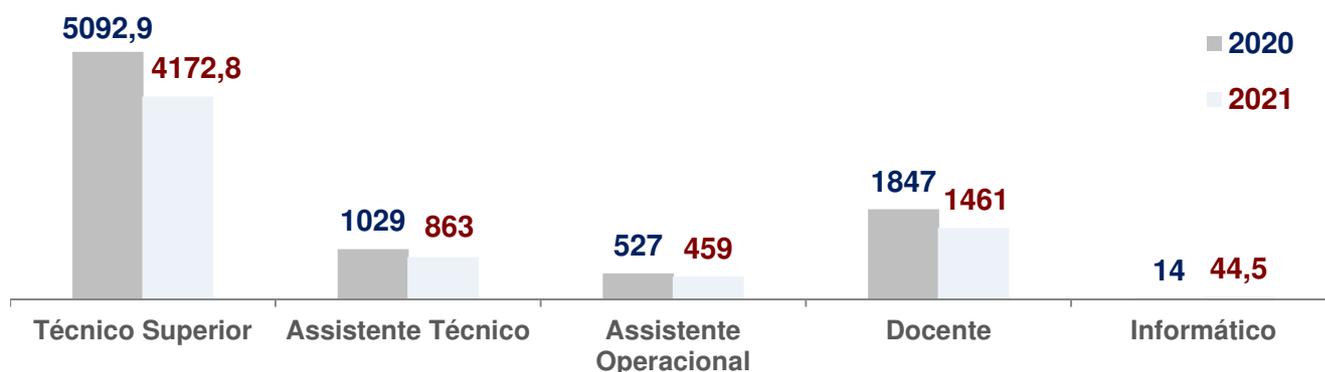


Destaca-se, face ao ano anterior, uma diminuição de 17,7% no número total de horas extraordinárias realizadas, o que se traduz em menos 1509,3 horas.

Efetivamente, o trabalho extraordinário existente na Casa Pia de Lisboa, responde a necessidades excepcionais e delimitadas, na área de missão, designadamente, no acolhimento residencial e na educação/formação. Assim, o decréscimo verificado, mais notado na carreira de técnico superior, resulta do reforço registado relativamente às áreas de atuação de acolhimento e proteção, no âmbito das respostas sociais, através do recrutamento de 8 trabalhador@s integrad@s na referida carreira.

Em termos globais, o trabalho extraordinário foi prestado maioritariamente por trabalhador@s integrad@s nas carreiras de técnico superior (59,6%), docente (20,9%), e, com menor expressão, nas carreiras de assistente técnico (12,3%), assistente operacional (6,6%) e informático (0,6%).

Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira (2020-2021)



Apesar da redução observada na generalidade das carreiras, verifica-se, comparativamente com 2020, um acréscimo das horas extraordinárias prestadas pelos informáticos.

### 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

Ao longo de 2021, registaram-se 28.470 dias de ausências ao trabalho, o que representa um aumento de 3,6%, face aos valores apurados no ano transato.

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

Ausências	2021			2020	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	Nº	%
Casamento	0,0	75,0	75,0	30,0	45,0	150,0
Proteção na parentalidade	300,0	1.490,0	1.790,0	1.818,0	-28,0	-1,5
Falecimento familiar	44,0	202,0	246,0	248,0	-2,0	-0,8
Doença	3.268,0	13.457,5	16.725,5	17.326,0	-600,5	-3,5
Acidente serviço (*)	721,0	4.233,0	4.954,0	5.083,0	-129,0	-2,5
Assistência a familiares	137,0	1.053,0	1.190,0	1.117,0	73,0	6,5
Trabalhador estudante	5,0	42,0	47,0	49,0	-2,0	-4,1
Por conta do período de férias	124,5	490,0	614,5	476,5	138,0	29,0
Cumprimento pena disciplinar	0,0	0,0	0,0	30,0	-30,0	-100,0
Greve	48,0	118,0	166,0	180,0	-14,0	-7,8
Injustificadas	193,0	1,0	194,0	1,5	192,5	12.833,3
Outros (**)	608,5	1.859,5	2.468,0	1.108,5	1.359,5	122,6
<b>Total</b>	<b>5.449,0</b>	<b>23.021,0</b>	<b>28.470,0</b>	<b>27.467,5</b>	<b>1.002,5</b>	<b>3,6</b>

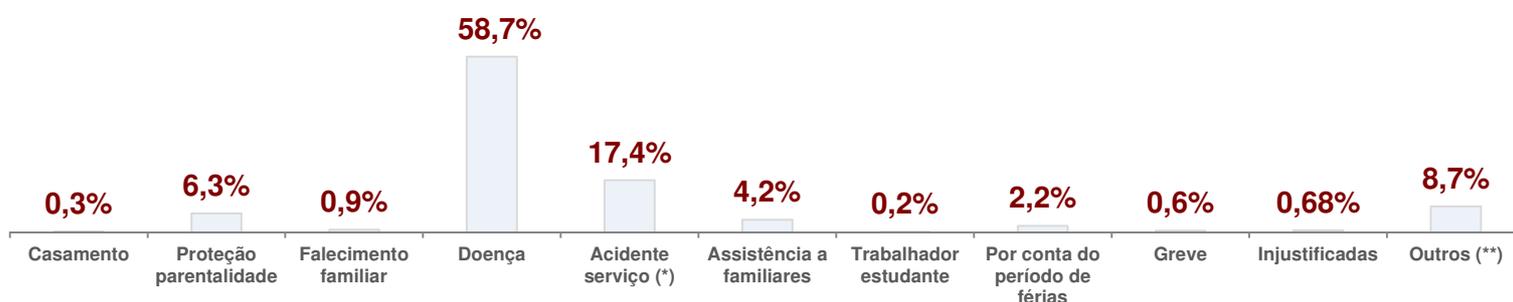
(\*) Integra 3039 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

(\*\*) Inclui: cumprimento de obrigações, atividade sindical, doação de sangue ou socorrismo, dispensa para membros das mesas das assembleias de voto, dirigentes associativos voluntários, motivos não imputáveis, deslocação à escola, prestação de provas de concurso, licença extraordinária (alta competição), acompanhamento de menor 1.º dia de escola DI/85/2019 1/07, isolamento profilático e Proteção de Imunodeprimidos e Doentes Crónicos - Covid19.

Em 2021, a taxa de absentismo situou-se nos 11,47%, apresentando um incremento de 0,7% face a 2020, sendo um dos valores mais elevados dos últimos anos, conforme se observa na parte 7 | Painel de Indicadores 2016-21.

De entre os motivos que originam mais ausências ao serviço, continuam a prevalecer as faltas motivadas por doença (58,7%) e as ausências resultantes de acidente em serviço (17,4%), como se ilustra no Gráfico 18.

Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%)



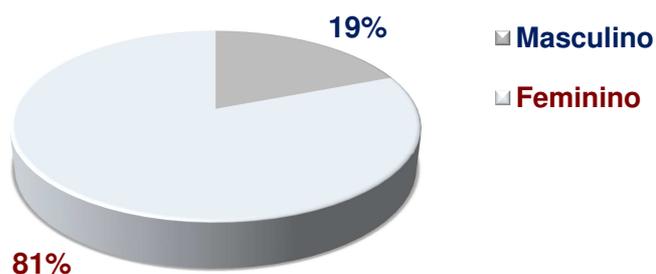
Relativamente a 2020, salienta-se o aumento das faltas por ‘outros motivos’ (mais 1359,5 dias), elencados anteriormente, onde se enquadram ausências relacionadas com o quadro de pandemia, nomeadamente o isolamento profilático e proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

Realça-se também o incremento de faltas injustificadas (mais 192,5 dias), as ausências por conta do período de férias (mais 138 dias) e assistência a familiares (mais 73 dias).

Pelo contrário, assinala-se uma diminuição do número de faltas motivadas por doença (menos 600,5 dias) e por acidente em serviço (menos 129 dias), ainda que continuem a representar os motivos mais frequentes de ausências.

Relativamente à análise do absentismo por género, predominam as ausências ao serviço por parte d@s trabalhador@s do género feminino (81%), mantendo-se a mesma distribuição registada em 2020.

**Gráfico 19 – Ausências ao serviço, por género (%)**



Os motivos que mais contribuíram para este diferencial foram as ausências no âmbito do casamento, assistência à família, proteção na parentalidade, trabalhador estudante e acidentes de serviço.

Em termos globais, os grupos que contabilizam maior número de ausências são os docentes e os técnicos superiores, com 10.388 dias (36,5%) e 8.192,5 dias (28,8%), respetivamente.

Destaca-se também que os assistentes técnicos e operacionais são os grupos profissionais cujas ausências são mais prolongadas, em termos médios (53 e 47 dias, respetivamente).

Pelo contrário, com valores menos relevantes em termos de absentismo, surgem os informáticos (0,04%), dirigentes (0,2%) e os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica (0,8%).

### Alguns Indicadores

#### Taxa de absentismo

**11,47%**

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

## 2.12. Greve

Durante o ano de 2021, registaram-se 166 dias de ausência ao serviço por motivo de greve, observando-se uma redução na ordem dos 7,8%, face ao observado no ano anterior.

Estiveram ausentes, por motivo de greve, trabalhador@s integrad@s nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional e docente.

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

Identificação	PNT	N.º trabalhador@s em Greve	Duração da Paralisação
<b>Greve Administração Pública – Sectorial (maio)</b>	35 horas	51	7h
<b>Greve Administração Pública – Sectorial (outubro)</b>	35 horas	23	7h
<b>Greve Administração Pública – Sectorial (novembro)</b>	35 horas	92	7h
<b>Total</b>		<b>166</b>	

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

- Classificação, enquadramento e carreiras;
- Aumentos salariais;
- Outras reivindicações sobre condições de trabalho;
- Outras reivindicações salariais.

## Parte 3 | Encargos com Pessoal

Em 2021, os encargos globais com pessoal totalizaram 28.925.717,87€, traduzindo um ligeiro aumento de 1,8% (519.621,45€), considerando os valores de referência do ano anterior, conforme apresentado na Tabela 12 e Gráfico 20.

Tabela 12 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2020)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2021	2020	N.º	%
Remuneração base (*)	21.759.709,10	21.309.253,14	450.455,96	2,1
Suplementos remuneratórios	599.865,26	547.586,15	52.279,11	9,5
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	107.610,64	70.476,74	37.133,90	52,7
Trabalho normal noturno	5.855,84	4.106,07	1.749,77	42,6
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	30.376,26	47.545,58	-17.169,32	-36,1
Disponibilidade permanente	-	-	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-	-	-
Trabalho por turnos	312.799,84	289.252,00	23.547,84	8,1
Abono para falhas	9.293,38	9.570,18	-276,80	-2,9
Ajudas de custo	9.218,02	6.194,55	3.023,47	48,8
Representação	114.413,20	113.564,76	848,44	0,7
Secretariado	1.399,56	1.360,68	38,88	2,9
Outros suplementos remuneratórios (**)	8.898,52	5.515,59	3.382,93	61,3
Prémios de desempenho	-	-	-	-
Prestações sociais	1.079.219,40	1.104.118,85	-24.899,45	-2,3
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	12.295,04	12.273,54	21,50	0,2
Abono de família	25.491,30	26.563,28	-1.071,98	-4,0
Subsídio mensal vitalício	-	-	-	-
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	12.295,04	-	12.295,04	n.a.
Subsídio de funeral	219,96	-	-	-
Subsídio por morte	1.316,43	-	-	-
Acidente de trabalho e doença profissional	17.714,53	18.529,25	-814,72	-4,4
Subsídio de refeição	989.742,07	1.002.702,33	-12.960,26	-1,3
Outras prestações sociais (incluindo pensões) (***)	20.145,03	44.050,45	-23.905,42	-54,3
Benefícios sociais	167.847,84	147.148,32	20.699,52	14,1
Grupos desportivos	-	-	-	-
Subsídio de estudos	-	-	-	-
Outros benefícios sociais	167.847,84	147.148,32	20.699,52	14,1
Outros encargos com pessoal (****)	5.319.076,27	5.297.989,96	21.086,31	0,4
<b>Total</b>	<b>28.925.717,87</b>	<b>28.406.096,42</b>	<b>519.621,45</b>	<b>1,8</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 20 – Evolução dos encargos com pessoal (2020-2021)



Apesar da redução do número de efetivos, atrás explicitada (Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa), a despesa com pessoal apresenta um leve incremento, em especial no que se refere à remuneração base (mais 450.455,96€), decorrente essencialmente dos seguintes fatores:

- Atualização da base remuneratória da Administração Pública e do valor do montante pecuniário correspondente aos níveis 5, 6 e 7 da tabela remuneratória única (Decreto -Lei n.º 10/2021);
- Progressões d@s trabalhador@s integrad@s na carreira docente;
- Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, decorrente designadamente da avaliação de desempenho referente ao biénio 2019-20 (artigo 156.º da LTFP).

Assinala-se ainda o acréscimo das despesas com suplementos remuneratórios (mais 52.279,11€), designadamente com trabalho extraordinário (52,7%), trabalho normal noturno (42,6%), trabalho por turnos (8,1%), ajudas de custo (48,8%) e outros suplementos remuneratórios, relativos a subsídios de transporte e lavagem de viatura (61,3%).

Em termos absolutos, assinala-se também um aumento de despesa com benefícios sociais (20.699,52€) e outros encargos com pessoal (mais 21.086,31€), onde se incluem 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.

Em sentido inverso, assinala-se um decréscimo da despesa com trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (menos 17.169,32€), e com prestações sociais (menos 24.899,45€), nomeadamente os valores relativos a outras prestações sociais (incluindo pensões pagas à CGA) (menos 54,3%) e subsídio de refeição (menos 1,3%).

Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, observa-se que a despesa com a remuneração base representa 75,2% do total desses encargos, seguida pela rubrica ‘*outros encargos com pessoal*’, que engloba 18,4% da despesa, conforme apresentado na Tabela 13.

Tabela 13 – Distribuição dos encargos com pessoal (2021)

<b>Total de encargos com pessoal</b>	<b>Valor (euros)</b>	<b>%</b>
<b>Remuneração base</b>	<b>21.759.709,10</b>	75,2%
<b>Suplementos remuneratórios</b>	<b>599.865,26</b>	2,1%
<b>Prestações sociais</b>	<b>1.079.219,40</b>	3,7%
<b>Benefícios sociais</b>	<b>167.847,84</b>	0,6%
<b>Outros encargos com pessoal</b>	<b>5.319.076,27</b>	18,4%
<b>Total</b>	<b>28.925.717,87</b>	

Quanto à estrutura remuneratória na CPL, varia entre os escalões 501-1.000 euros e 4.501-4.750 euros. Salienta-se que os escalões remuneratórios 1751-2000 euros, 1001-1250 euros e 501-1000 euros integram, em termos percentuais, uma parte representativa d@s trabalhador@s (59%), com 21%, 20,4% e 17,6%, respetivamente.

## Alguns Indicadores

### Leque salarial ilíquido

6,8

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

No limite mínimo das remunerações auferidas pel@s trabalhador@s da CPL identificou-se o valor de 665€ e no limite máximo o vencimento de 4.525,62€.

## Parte 4 | Segurança e Saúde no Trabalho

### 4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades

Ao longo de 2021, foram registados 33 acidentes. Destes, 26 ocorreram no local de trabalho e 7 *In itinere* – Tabela 14.

Tabela 14 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2021 e dias de trabalho perdidos, por género

Acidentes	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	26	6	2	7	10	1	7	0	0	2	5
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	283		2	13	268	0		0	0	0
	Feminino	771		1	119	651	861		0	20	841
<b>Total</b>	<b>1054</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>132</b>	<b>919</b>	<b>0</b>	<b>861</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>841</b>

Os acidentes ocorridos no local de trabalho implicaram uma perda de 1054 dias de trabalho. Os acidentes sucedidos *In itinere* traduziram-se em 861 dias de ausência.

Conforme explicitado no ponto 2.11. “Ausências ao trabalho”, as ausências por acidente continuam a representar o segundo motivo mais expressivo, em termos de absentismo na CPL.

Assinala-se, face ao observado em 2020 (17 acidentes), um incremento significativo do número de acidentes, na ordem dos 94,1%, que se refletiu também nos dias de trabalho perdidos daí resultantes (gráficos 21 e 22).

Este aumento, cuja maior incidência ocorreu nos acidentes no local de trabalho (mais 12), está relacionado com o contexto de pandemia, que obrigou, em 2020, ao confinamento da maior parte d@s trabalhador@s e à implementação do teletrabalho, nas funções que o permitiam, com um impacto significativo na redução dos acidentes registados nesse ano.

Gráfico 21 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2020-2021)



Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2020-2021)



Regista-se, relativamente a 2020, um acréscimo de dias de ausência devido a acidentes ocorridos no ano (mais 1045 dias).

No que se refere aos casos de incapacidade, foram declarados, em 2021, relativamente aos trabalhador@s vítimas de acidente de trabalho:

- 18 casos de incapacidade temporária - absoluta (14) e parcial (4);
- Não foram registados casos de incapacidade permanente.

Para além disso, foi ainda confirmada uma situação de doença profissional, descrita no anexo correspondente a esta temática.

## 4.2. Medicina no trabalho e prevenção de acidentes e doenças profissionais

Em 2021, não foram realizadas atividades de medicina no trabalho, considerando que a autorização do Ministério das Finanças (prevista no nº 2 do art.º 64º da LOE 2020) só foi obtida no final do ano, inviabilizando o desenvolvimento atempado da contratação externa do serviço.

No que respeita à prevenção, registou-se um encargo de 73.936.80 €, com a aquisição de bens e equipamentos, maioritariamente equipamentos de proteção no âmbito da COVID-19, estes no montante global de 62.589,51 €, e outros relacionados com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho, trabalhos de jardinagem e com a utilização e armazenamento de produtos químicos.

## 4.3. Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

A CPL tem procurado investir na sensibilização e formação d@s trabalhador@s, em matéria de segurança e saúde no trabalho, promovendo para o efeito, ao longo do ano, 27 ações, com a participação de 484 trabalhador@s da Instituição:

- Higiene e segurança no contexto da pandemia COVID-19 – 6 edições
- Medidas de autoproteção – 6 ações
- Combate a incêndios – utilização de meios de 1ª intervenção – 3 edições
- Noções básicas de primeiros socorros
- Segurança e Saúde no Trabalho / Medidas de autoproteção – 5 ações
- Sensibilização sobre o armazenamento e utilização de produtos químicos – 5 ações
- Ação informativa sobre as caixas de primeiros socorros
- Prevenção do *Stress* e *Burnout* - Estratégias de Autocuidado
- *Workshop* Saúde Mental em Contexto Laboral
- Saúde Mental e Psicologia Positiva- Jornada Internacional de Psicologia e Saúde Mental
- Psicologia Positiva - Avaliação e Intervenções positivas e Saúde Mental no contexto educacional
- Os riscos profissionais nos professores e o atual contexto da pandemia de corona vírus
- Higiene das Mãos na Prevenção de Infeções
- Prevenção de Infeções e Resistência aos Antibióticos
- Ser cuidador na pandemia por COVID-19
- Uso Seguro e Responsável do Medicamento
- 24.º Encontro Digital - Saúde Mental para professores e alunos!
- Saúde Mental e Neurodesenvolvimento - O diagnóstico no bebé e na criança baseado na DC 0-5
- Escola Inclusiva e Educação para a Saúde: multiculturalidade e cidadania
- Primeiros Socorros – 2 edições

- Gestão do *Stress* do Profissional
- *Workshop* Como cuidar das emoções
- Semana "OSH NON STOP" | Novas formas de trabalho
- Semana "OSH NON STOP" Os riscos musculoesqueléticos relacionados com o teletrabalho
- Semana "OSH NON STOP" - Os riscos psicossociais relacionados com o teletrabalho
- Campanha Europeia 2020-2022 "Locais de trabalho saudáveis: aliviar a cargas" | *Webinar* "Lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho - evidências e números"
- Campanha Europeia 2020-2022 "Locais de trabalho saudáveis: aliviar a carga" | *Webinar* "Trabalhar com lesões musculoesqueléticas crónicas"

## Alguns Indicadores

**Taxa de Incidência de  
acidentes no local de  
trabalho**

**2,7%**

Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhador@s.

## Parte 5 | Formação Profissional

### 5.1. Ações de Formação

A CPL aposta na valorização dos seus recursos humanos, promovendo ações de formação, promotoras de aquisição de competências profissionais e pessoais, destinadas aos seus trabalhador@s, tendo por objetivo global o reforço dos conhecimentos e competências adequadas ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho e essenciais para o cumprimento da missão e desenvolvimento organizacional.

Tendo por referência o diagnóstico de necessidades, realizado anualmente, e as intervenções consideradas organizacionalmente estratégicas, é elaborado o plano de formação, tendo em consideração os cargos e carreiras da CPL, e organizado por áreas temáticas, de acordo com as áreas de atuação da Instituição, nas suas vertentes de missão, gestão e suporte.

Ao longo de 2021, registaram-se 358 ações de formação, 46 das quais foram organizadas internamente e 312 por entidades externas, abrangendo 808 trabalhador@s – Gráficos 23 e 24.

Gráfico 23 – N.º de atividades formativas (2020-2021)

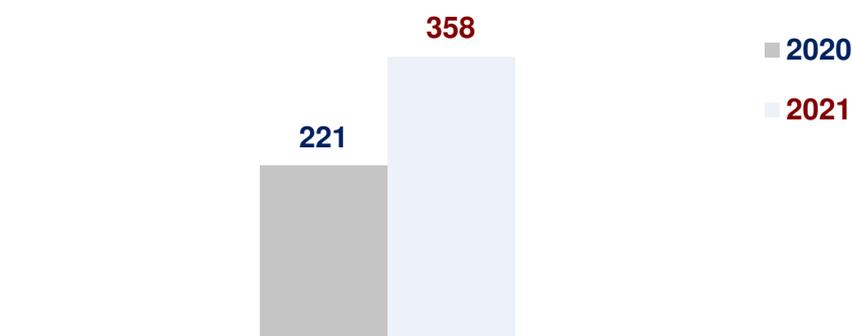
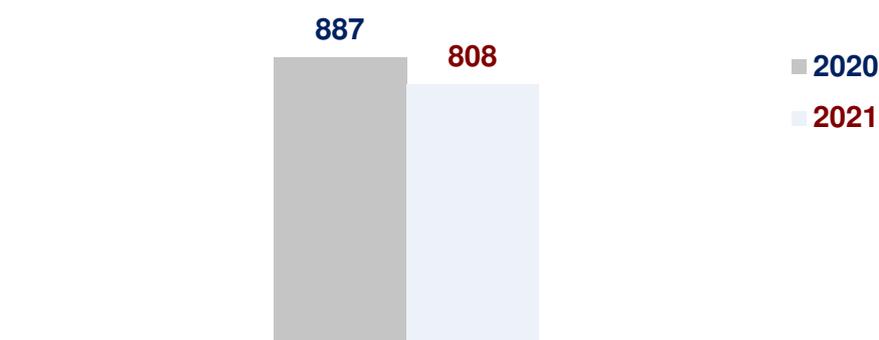


Gráfico 24 – N.º de trabalhador@s envolvidos em formação (2020-2021)



O balanço da formação profissional registada em 2021 revela uma média de 20,2 horas de formação por trabalhador, uma frequência média de 3 ações e uma taxa de abrangência de 82,4%, conforme se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2020-2021)

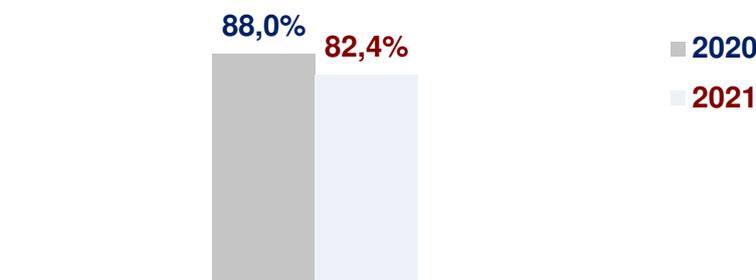


Tabela 15 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2020)

N.º de Ações	Total		Variação	
	2021	2020	N.º	%
Internas	46	32	14	43,8
Externas	312	189	123	65,1
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>221</b>	<b>137</b>	<b>62,0</b>

Comparativamente com o ano anterior, realça-se globalmente um incremento das ações registadas (mais 137 ações), que se reflete também no aumento do número de participações (mais 341) e horas despendidas com formação profissional (mais 4.369,5h), como se ilustra nas tabelas 16 e gráfico 26.

Neste âmbito, assinala-se, um aumento de 14 ações promovidas internamente e de 123 ações externas, maioritariamente desenvolvidas em regime de autoformação em modalidade *e-learning*, considerando o contexto de pandemia.

Ao nível da formação externa, destacam-se 149 participações d@s trabalhador@s da CPL em 39 ações promovidas pela Secretaria-Geral do MTSSS, em 2021.

Tabela 16 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2020)

Participações em ações de formação	< 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total		Variação	
					2021	2020	N.º	%
Internas	2052	70	0	0	2122	1854	268	14,5
Externas	494	25	2	0	521	448	73	16,3
<b>Total</b>	<b>2546</b>	<b>95</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2643</b>	<b>2302</b>	<b>341</b>	<b>14,8</b>

Durante o ano, registaram-se 2643 participações em ações de formação, o que representa um crescimento de 14,8% em relação a 2020.

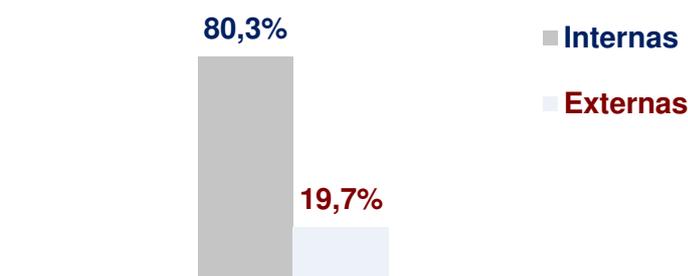
O maior número de participações (96,3%) ocorreu nas ações de duração inferior a 30 horas, internas e externas, totalizando 2546 participações.

Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2021)



Mantém-se, tal como nos anos anteriores, uma clara preponderância de frequência de ações internas, que concentram 80,3% das participações – Gráfico 27.

Gráfico 27 – Distribuição dos formandos por tipo de ação (%)



## 5.2. Horas Investidas em Formação Profissional

Quanto ao número de horas investidas em formação profissional, regista-se um incremento de 28,3%, relativamente a 2020, influenciado pelo maior número de ações registadas.

Conforme é possível observar na tabela seguinte, esta variação prende-se sobretudo com as participações em ações externas, que apresentam um acréscimo significativo relativamente ao ano anterior (92%).

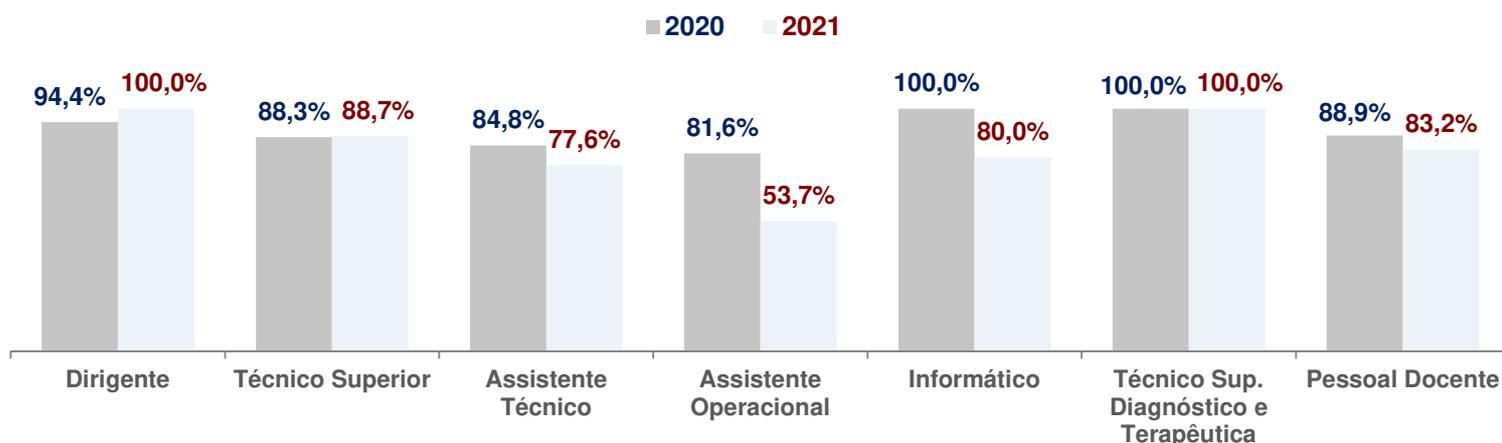
Tabela 17 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2020)

Horas investidas	Total		Variação	
	2021	2020	N.º	%
Em ações internas	13.337,0	12.062,0	1.275,0	10,6
Em ações externas	6.459,0	3.364,5	3.094,5	92,0
<b>Total</b>	<b>19.796,0</b>	<b>15.426,5</b>	<b>4.369,5</b>	<b>28,3</b>

### 5.3. Trabalhador@s envolvid@s por cargo/carreira

Ao longo do ano, participaram em ações de formação profissionais de todos os cargos/carreiras, conforme evidencia o Gráfico 28.

Gráfico 28 – Taxa de abrangência por cargo/carreira (2020-2021)



Comparativamente com 2020, verifica-se uma tendência de redução da taxa de abrangência em alguns grupos profissionais, com maior expressão nas carreiras de assistente operacional (menos 28%), informático (menos 20%) e assistente técnico (menos 7,2%).

Em 2021, a maior taxa de participação situa-se nos cargos/carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica e dirigente, ambos com 100%, e técnico superior, com 88,7%, com um acréscimo de participações nestes últimos dois grupos, face ao ano anterior.

Ainda que com valores ligeiramente mais baixos, face a 2020, assinala-se também o nível de participação dos docentes (83,2%). Neste âmbito, realça-se a frequência de formação interna creditada pelo Conselho Científico- Pedagógico da Formação Contínua, com efeitos na respetiva avaliação de desempenho e progressão na carreira.

Ao invés, as taxas de participação mais reduzidas respeitam à carreira de assistente operacional, com 53,7%.

Esta questão prende-se nomeadamente com o desenvolvimento, em 2020, de formação no âmbito da higiene e segurança em contexto de pandemia e da implementação de um novo sistema de gestão de assiduidade, que promoveu a melhoria significativa dos níveis de participação destes profissionais nesse ano.

## 5.4. Encargos com Formação Profissional

Em 2021, a promoção de formação envolveu um encargo de 24.765,40€, observando-se, relativamente ao ano anterior, uma redução global da despesa, na ordem dos 13.065,70€, apesar do maior número de ações realizadas.

Conforme se observa na tabela 18, este decréscimo prende-se com o desenvolvimento de formação interna, cujos encargos revelam uma diminuição de 47%, correspondente a menos 17.750,70€.

Neste âmbito, releva-se a concretização de ações de formação sem encargos para a CPL, nas áreas de necessidades educativas especiais, atendimento, ética e deontologia e tecnologias de informação e comunicação, através da cooperação com entidades externas, nomeadamente IEFP e Microsoft.

Assinala-se também que o maior investimento recaiu sobre a formação nas áreas de educação e formação e sustentabilidade.

Tabela 18 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2020)

Encargos com formação (€)	Total		Variação	
	2021	2020	N.º	%
Com ações internas	20.020,40 €	37.771,10 €	-17.750,70 €	-47,0
Com ações externas	4.745,00 €	60,00 €	4.685,00 €	7.808,3
<b>Total</b>	<b>24.765,40 €</b>	<b>37.831,10 €</b>	<b>-13.065,70</b>	<b>-34,5</b>

Gráfico 29 – Evolução da despesa com formação profissional (2020-2021)



## Alguns Indicadores

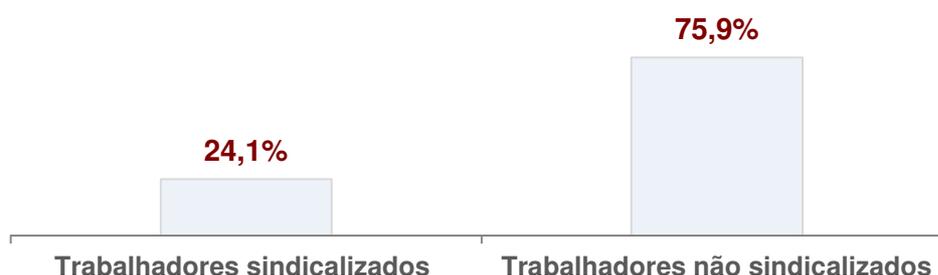
<b>Taxa de participação em formação</b> 82,4%	Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhador@s. Em 2021, frequentaram formação 808 profissionais da CPL.
<b>Taxa de execução do plano de formação</b> 81,1%	Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas. No âmbito do Plano de Formação aprovado para 2021, estavam previstas 53 ações, tendo-se realizado 43. Importa referir que se realizaram, para além das referidas ações, 3 iniciativas, não previstas em plano, decorrente de necessidades de formação identificadas ao longo do ano.
<b>Taxa de autoformação</b> 74,9 %	Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas. 154 trabalhador@s participaram em ações de formação profissional por iniciativa própria (268 ações).
<b>Taxa de investimento em formação</b> 0,09 %	Traduz o rácio entre as despesas com formação (24.765,4€) e o total dos encargos com pessoal (28.925.717,87€)

## Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

### 6.1. Relações Profissionais

No âmbito das relações profissionais, 236 trabalhador@s da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais, representando 24,1% do universo dos profissionais da Instituição.

Gráfico 30 – Relações profissionais (%)



### 6.2. Disciplina

No que respeita à disciplina, e conforme se apresenta na tabela seguinte, constata-se que, durante o ano de 2021, foram decididos 5 processos disciplinares.

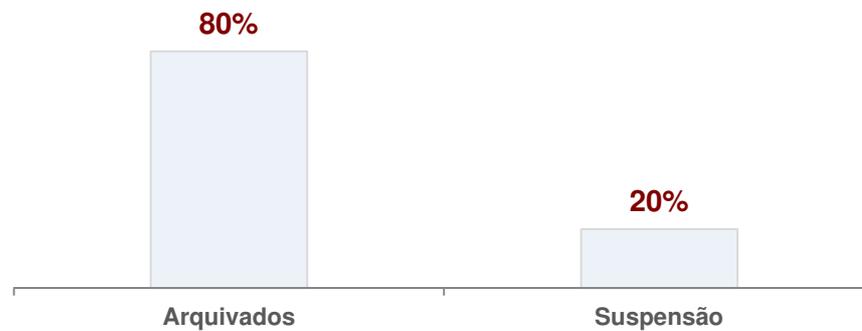
Face a 2020, é de assinalar um decréscimo de processos disciplinares instaurados (-6).

Tabela 19 – Nº de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2020)

Disciplina	Nº processos		Variação	
	2021	2020	N.º	%
Processos transitados do ano anterior	2	11	-9	-81,8
Processos instaurados durante o ano	3	9	-6	-66,7
Processos transitados para o ano seguinte	0	2	-2	-100,0
<b>Processos Decididos - Total</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>-13</b>	<b>-72,2</b>
Arquivados	4	9	-5	-55,6
Repreensão escrita	0	5	-5	n.a
Multa	0	2	-2	n.a.
Suspensão	1	1	0	0,0
Demissão	0	0	0	0,0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0	1	-1	-100,0
Cessaçãõ da Comissão de serviço	0	0	0	0,0

Do total de processos decididos em 2021, 4 foram arquivados e 1 motivou a suspensão do trabalhador.

Gráfico 31 – Processos Disciplinares decididos (%)



Em termos comparativos com o ano anterior, atento ao menor número de processos instaurados durante o ano e transitados do ano anterior, regista-se uma natural diminuição do número de processos decididos e das sanções disciplinares aplicadas.

## Parte 7 | Painel de Indicadores 2016-21

Indicadores	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Desvio face a 2020
<b>ESTRUTURA PROFISSIONAL</b>							
<b>Evolução do efetivo</b> Apresenta a evolução do número total de trabalhador@s	1019	1012	1042	1018	1008	981	-27
<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 trabalhador@s.	3,53	3,56	3,36	3,44	3,57	3,57	0,0
<b>Taxa de tecnicidade (%)</b> Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhador@s. (Considera: Técnico Superior + Informático + Técnico de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).	72,3	72,7	74,6	75,6	76,7	77,2	0,5
<b>Taxa de contratação a termo (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s contratad@s a termo certo com o número total de efetivos.	10,2	10,0	4,5	5,3	5,9	5,6	-0,2
<b>Taxa de feminização (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s do género feminino com o número total de efetivos.	74,4	74,6	74,4	74,9	75,2	75,3	0,1
<b>Índice de trabalhador@s com deficiência (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s com deficiência com o número total de efetivos.	6,1	6,2	6,4	7,6	7,3	8,1	0,7
<b>ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE</b>							
<b>Nível médio de idades (anos)</b> Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhador@s.	48,3	48,9	49,2	50,0	50,3	50,9	0,6
<b>Índice de envelhecimento (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s com idade superior a 55 anos, com o número total de efetivos.	23,9	22,9	26,4	29,8	31,4	35,0	3,5
<b>Taxa de emprego jovem (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s com idade inferior a 25 anos com o número total de efetivos.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	-0,1
<b>Nível médio de antiguidade (anos)</b> Relaciona a soma das antiguidades com o número total de trabalhador@s.	17,9	17,3	18,8	19,6	19,9	20,9	1,1
<b>ESTRUTURA HABILITACIONAL</b>							
<b>Taxa de habilitação superior (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s com nível de habilitação superior (bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento) com o número total de efetivos.	68,8	70,0	71,4	72,4	73,7	74,6	0,9

Indicadores	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Desvio face a 2020
<b>MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS</b>							
<b>Taxa de admissões (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s admitid@s com o número total de efetivos.	4,8	7,5	10,9	4,8	9,3	<b>6,8</b>	<b>-2,5</b>
<b>Taxa de saídas (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s saídos da CPL com o número total de efetivos.	7,9	8,2	8,1	7,2	10,3	<b>9,6</b>	<b>-0,7</b>
<b>Taxa de reposição (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s admitid@s com o número de trabalhador@s que saíram da CPL.	61,3	91,6	135,7	67,1	90,4	<b>71,3</b>	<b>-19,1</b>
<b>Pessoal Docente</b>	89,3	93,8	141,0	90,0	93,2	<b>83,0</b>	<b>-10,2</b>
<b>Pessoal Não Docente</b>	46,2	90,2	131,1	51,2	88,3	<b>59,6</b>	<b>-28,8</b>
<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.	11,8	10,8	10,9	10,8	10,77	<b>11,47</b>	<b>0,70</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.	0,4	0,5	0,4	0,5	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.	7,0	6,7	7,8	7,1	7,0	<b>6,8</b>	<b>-0,2</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 trabalhador@s.	5,3	4,4	3,3	3,4	1,4	<b>2,7</b>	<b>1,3</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 trabalhador@s.	77,3	55,5	75,4	73,3	88,0	<b>82,4</b>	<b>-5,6</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.	75,5	59,1	92,7	88,1	81,6	<b>81,1</b>	<b>-0,4</b>
<b>Taxa de autoformação (%)</b> Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.	47,6	35,3	47,0	60,2	76,5	<b>74,9</b>	<b>-1,6</b>
<b>Taxa de investimento em formação (%)</b> Relaciona as despesas com formação com o total de encargos com pessoal.	0,06	0,05	0,11	0,13	0,13	<b>0,09</b>	<b>-0,05</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 31 de dezembro de 2021, a Instituição contava com 981 trabalhador@s, assinalando-se uma redução de 27 efetivos comparativamente com o ano anterior.  
Esta variação negativa decorre da prevalência de saídas face às entradas, observada na maioria dos cargos/carreiras, com especial incidência nas carreiras de assistente operacional, assistente técnico, técnico superior de diagnóstico e terapêutica e técnico superior.  
Não obstante, assinala-se, em 2021, o investimento na concretização de procedimentos concursais para reforço das equipas, nas áreas de missão da CPL, bem como a regularização de vínculos e conseqüente integração no mapa de pessoal de 7 docentes, através de concurso externo extraordinário.
- Quanto à distribuição por cargo/carreira, o pessoal docente continua a representar o grupo com maior expressividade no universo de trabalhador@s (47,9%), seguido dos técnicos superiores (27,9%).
- A modalidade de vinculação predominante na CPL é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 89,9%. Com menor expressão, surgem as modalidades de comissão de serviço de dirigentes (3,6%) e de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (5,6%) ou incerto (0,9%), circunscritos à carreira docente.
- O índice de tecnicidade, referente à percentagem de técnicos superiores, docentes, pessoal de informática e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, fixou-se nos 77,2%, mantendo-se a tendência de incremento verificada desde 2016, conforme se observa na parte 7| Painel de indicadores.
- A taxa de enquadramento, relativa à proporção de dirigentes face ao número total de trabalhador@s, foi de 3,6%, não se registando alterações relativamente ao ano anterior.
- O género feminino é predominante, conforme expressa a taxa de feminização de 75,3%.
- Do universo de trabalhador@s da CPL, 79 são pessoas com deficiência, representando 8,1% do total dos efetivos, valor acima do definido para a Administração Pública, no âmbito da quota de emprego de pessoas com deficiência.

- Relativamente à estrutura etária, o maior índice de trabalhador@s situa-se no escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade, que reúne 21,5% do total de efetivos, seguido, com valores muito próximos, pelos intervalos dos 50 aos 54 anos (20,2%) e dos 45 aos 49 anos (17,4%). Em conjunto, estes três níveis integram 59,1% dos efetivos.

A média etária situa-se nos 50,9 anos, registando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,7 anos relativamente a 2016.

Analisando o nível médio etário por cargo/carreira, é de referir que os profissionais mais envelhecidos são os assistentes operacionais e assistentes técnicos, com uma média etária de 57,1 e 54,5 anos, respetivamente.

Confirmando a tendência registada nos últimos anos, o índice de envelhecimento (35%) apresenta um aumento de 11%, comparativamente com esse ano.

Considerando a missão da CPL, revela-se premente a definição de estratégias de rejuvenescimento do efetivo e de medidas de captação e retenção dos trabalhador@s mais jovens.

- Quanto à antiguidade na Administração Pública, 25,3% dos trabalhador@s integram o intervalo entre os 20 e os 24 anos, 16,7% possui antiguidade entre os 25 e os 29 anos e 15,2% situam-se no intervalo entre os 10 e os 14 anos.
- O tempo de serviço situa-se, em termos médios, nos 20,9 anos.
- Do total de trabalhador@s da CPL, a 31 de dezembro de 2021, 732 possuem habilitações de nível igual ou superior ao bacharelato, representando 74,6% do total de efetivos. Mantém-se a tendência de crescimento, assinalada nos últimos anos, do número de profissionais com nível de habilitação superior.
- No que concerne à entrada de efetivos, registaram-se, durante o ano de 2021, 67 admissões/regressos, com maior incidência nas carreiras de docente (58,2%) e de técnico superior (26,9%), essencialmente através de procedimento concursal.

Invertendo a tendência observada em 2020, de crescimento das admissões/regressos, assinala-se um decréscimo a este nível, na ordem dos 28,7%, evidenciado também na redução da taxa de admissões, situada nos 6,8%, em 2021 (9,3%, em 2020).

- No período em análise, ocorreram 94 saídas, predominantemente de docentes (50%), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho, de técnicos superiores (26,6%), predominantemente por mobilidade e procedimento concursal, e de assistentes técnicos (9,6%), por mobilidade e aposentação.

Assinala-se, em 2021, uma taxa de saídas de 9,6%, cujo valor é o um dos mais elevados dos últimos 5 anos, a par do valor apurado em 2020 (10,3%).

Salienta-se uma evolução negativa da taxa de reposição, em termos globais (71,3%, em 2021, face a 90,4%, em 2020), resultante da prevalência de saídas, relativamente às entradas, em todos os cargos/carreiras, à exceção do pessoal de informática, cujo efetivo se mantém estável.

Ao longo do ano, as admissões não compensaram todas as saídas ocorridas, com maior expressão nas carreiras de assistente técnico e técnico superior, onde as taxas de reposição se situam nos 44,4% e 72%, respetivamente.

Verifica-se também que nas carreiras de assistente operacional e técnico superior de diagnóstico e terapêutica não se registaram quaisquer entradas que suprissem as saídas ocorridas.

Durante o ano, ficaram por ocupar 99 postos de trabalho orçamentados previstos em sede de mapa de pessoal, maioritariamente por falta da competente autorização de recrutamento (33 técnicos superiores, 8 assistentes técnicos e 16 assistentes operacionais, para as áreas de missão da CPL), assim como devido ao desenvolvimento de alguns procedimentos concursais no ano subsequente (1 cargo de direção de intermédia de 3º grau, 2 docentes, 4 técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, 1 informático, 3 assistentes operacionais e 2 assistentes técnicos, para as áreas de missão e suporte, e 13 técnicos superiores, para as áreas de acolhimento residencial, serviço social, tradução e interpretação de língua gestual portuguesa, educação e formação, qualidade e auditoria, proteção de dados, assuntos jurídicos e contencioso, ambiente, planeamento, engenharia civil, contratação pública e assuntos financeiros).

Para além destes, os restantes 16 postos encontram-se por preencher por improcedência dos respetivos procedimentos concursais (1 técnico superior, na área de engenharia civil; e 15 docentes, nos grupos de recrutamento 220 – Português e Inglês, 300 – Português, 330 – Inglês, 350 – Espanhol e 500 – Matemática, 520 – Biologia e Geologia e 910 – Educação Especial 1).

As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (47,4%), aplicável à generalidade dos docentes, horário flexível (17,5%) e o trabalho por turnos (9,9%).

Assinala-se, comparativamente com 2020, um acréscimo do número de trabalhador@s na modalidade de jornada contínua (mais 6), tendência que se tem mantido nos últimos anos, o que revela o investimento na promoção da conciliação da vida pessoal e profissional na CPL.

- Durante o ano, @s trabalhador@s realizaram 7.000,6 horas de trabalho extraordinário, maioritariamente em dias úteis diurnos, registando-se, face ao ano anterior, uma diminuição de 17,7% do número de horas extraordinárias prestadas, traduzida numa variação de 1509,3 horas.

Este decréscimo, mais expressivo na carreira de técnico superior, decorre do reforço ocorrido nas áreas de atuação de acolhimento e proteção, no âmbito das respostas sociais, através do recrutamento de 8 trabalhador@s integrad@s na referida carreira.

- Em 2021, a taxa de absentismo fixou-se nos 11,47%, apresentando um dos valores mais altos dos últimos anos, com um aumento de 0,7% relativamente a 2020.

As ausências ao trabalho, durante o ano, totalizam 28.470 dias (predominantemente nas carreiras de docente e técnico superior), existindo uma variação de 3,6%, face aos valores apurados no ano anterior.

De entre os motivos que originaram mais ausências, e mantendo a tendência dos últimos anos, continuam a predominar as faltas motivadas por doença (58,7%), bem como as ausências resultantes de acidente em serviço (17,4%).

Assinala-se ainda, relativamente a 2020, o aumento das faltas por 'outros motivos' (mais 1359,5 dias), onde se enquadram ausências relacionadas com o quadro de pandemia, nomeadamente o isolamento profilático e proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

Em termos médios, os grupos profissionais com ausências mais prolongadas são os assistentes técnicos e operacionais, com 53 e 47 dias de falta por ano, respetivamente.

- Em 2021, os encargos globais com pessoal totalizaram 28.925.717,87€, representando um ligeiro incremento de 1,8% (519.621,45€), comparativamente com os valores de referência de 2020, decorrente essencialmente da atualização da base remuneratória e do valor das remunerações base mensais da Administração Pública, das progressões d@s trabalhador@s integrad@s na carreira docente e da alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, decorrente da avaliação de desempenho referente ao biénio 2019-20.

- Durante o ano, registaram-se 33 acidentes de trabalho, 26 dos quais no local de trabalho e 7 *in itinere*.

Verifica-se, em relação ao observado em 2020 (17 acidentes), um incremento expressivo de 16 acidentes, com particular incidência nos ocorridos no local de trabalho (mais 12), relacionado com o contexto de pandemia, que obrigou, em 2020, ao confinamento da maior parte d@s trabalhador@s e à implementação do teletrabalho, nas funções que o permitiam, com um impacto significativo na redução dos acidentes registados nesse ano.

As ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos em 2021 perfazem 1915 dias, o que representa um incremento de 1045 dias de ausência, face a 2020.

- No âmbito da prevenção de acidentes e doenças profissionais, assinala-se um encargo de 73.936.80 €, com a aquisição de bens e equipamentos, maioritariamente equipamentos de proteção no âmbito da COVID-19.
- A CPL promoveu, ao longo de 2021, a participação em 358 ações de formação, internas e externas, alcançando uma média de 20,2 horas de formação e 3 ações por trabalhador.

Comparativamente com o ano anterior, realça-se globalmente um acréscimo das ações realizadas (mais 137), evidenciado no aumento do número de participações e horas despendidas com formação.

Não obstante, verificou-se uma redução do número de trabalhador@s envolvid@s em formação (menos 79), o que se reflete na diminuição de 5,6% da taxa de abrangência global (82,4%) e dos níveis de participação em alguns grupos profissionais.

A promoção de formação envolveu um investimento de 24.765,40€, cuja maior incidência se centrou em ações nas áreas de educação e formação e sustentabilidade, observando-se, relativamente ao ano anterior, uma redução global da despesa.

- No que se refere às relações profissionais, regista-se que 24,1% dos trabalhador@s da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais.
- Durante o ano, registaram-se 166 dias de ausência ao serviço relacionados com 3 greves setoriais, tendo aderido trabalhador@s da CPL integrad@s nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional e docente.
- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 5 processos. De entre estes, 4 foram arquivados e 1 motivou a suspensão do trabalhador.

## 8.1. Perfil d@ trabalhador@ da Casa Pia de Lisboa

Em resumo, apresenta-se o perfil d@ trabalhador@ da CPL:

- Mulher
- 50,9 anos de idade (média)  
(escalão etário moda – 55-59 anos)
- Licenciada
- Docente
- Detém como relação jurídica de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
- Possui 20,9 anos de antiguidade na Administração Pública (média)  
(escalão de antiguidade moda – 20-24 anos)
- Aduere a remuneração mensal líquida de 1.584,4 € (média)  
(escalão remuneratório moda – 1751-2000€)
- Frequenta, em média, 20,2 horas de formação e 3 ações por ano

## Parte 9 | Anexos