



Casa Pia
Lisboa



BALANÇO SOCIAL 2022

Casa Pia de Lisboa, I.P.

março 2023



FICHA TÉCNICA

EQUIPA RESPONSÁVEL:

Unidade de Recursos Humanos

Cláudia Silva

Sílvia Duarte

DATA:

13-03-2023

Índice

Parte 1 Enquadramento	6
1.1. Introdução	6
1.2. Orgânica da Casa Pia de Lisboa	7
1.3. Missão	9
Parte 2 Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa	10
2.1. Cargo/Carreira	10
2.2. Modalidades de Vinculação	12
2.3. Género e Escalão Etário	14
2.4. Nível de Antiguidade	17
2.5. Estrutura Habilitacional	17
2.6. Trabalhadores com deficiência	18
2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal	19
2.8. Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento.....	24
2.9. Modalidades de Horário	26
2.10. Trabalho Extraordinário	27
2.11. Ausências ao trabalho	29
2.12. Greve	31
Parte 3 Encargos com Pessoal	33
Parte 4 Segurança e Saúde no Trabalho	36
4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades	36
4.2. Medicina no trabalho e prevenção de acidentes e doenças profissionais	37
4.3. Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	38
Parte 5 Formação Profissional	39
5.1. Ações de Formação	39
5.2. Horas investidas em Formação Profissional	41
5.3. Trabalhadores envolvidos por cargo/carreira	42
5.4. Encargos com Formação Profissional	43
Parte 6 Relações Profissionais e Disciplina	45
6.1. Relações Profissionais	45
6.2. Disciplina	45
Parte 7 Painel de Indicadores – Evolução 2017-2022	47
Parte 8 Considerações finais	49
8.1. Perfil do Trabalhador da Casa Pia de Lisboa	54
Parte 9 Anexos	55

Índice de Tabelas

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm uma relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2021)	10
Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação e cargo/carreira.....	13
Tabela 3 – N.º de trabalhadores por cargo/carreira e escalão etário	15
Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2021)	18
Tabela 5 – N.º de trabalhadores com deficiência por género	18
Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2021)	19
Tabela 7 – Taxas de Reposição por cargo/carreira (variação face a 2021).....	20
Tabela 8 – Postos de trabalho (PT) previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento	25
Tabela 9 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2021).....	26
Tabela 10 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2021).....	27
Tabela 11 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género	29
Tabela 12 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação	31
Tabela 13 – Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2021)	33
Tabela 14 – Distribuição dos encargos com pessoal (2022).....	35
Tabela 15 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2022 e dias de trabalho perdidos, por género	36
Tabela 16 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2021)	40
Tabela 17 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2021)	40
Tabela 18 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2021)	42
Tabela 19 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2021)	43
Tabela 20 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2021)	45

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%)	11
Gráfico 2 – Evolução do nº de trabalhadores por ano (2017-2022)	11
Gráfico 3 – Evolução de efetivos (2021-2022)	12
Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%)	12
Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)	14
Gráfico 6 – Distribuição de efetivos por escalão etário (%)	14
Gráfico 7 – Distribuição de efetivos por anos de antiguidade (%)	17
Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)	17
Gráfico 9 – Admissões e regressos em 2022, por cargo/carreira (%)	21
Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2022, por motivo (%)	21
Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2022, por cargo/carreira (%)	22
Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2022, por motivo (%)	23
Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados	24
Gráfico 14 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário (%)	26
Gráfico 15 - Modalidades de horário (2021-2022)	27
Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2021-2022)	28
Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira	28
Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%)	30
Gráfico 19 – Ausências ao serviço, por género (%)	30
Gráfico 20 - Evolução dos encargos com pessoal (2021-2022)	34
Gráfico 21 – Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2021-2022)	36
Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2021-2022).....	37
Gráfico 23 – Nº de atividades formativas (2021-2022)	39
Gráfico 24 – Nº trabalhadores envolvidos em formação (2021-2022)	39
Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2021-2022)	40
Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2022)	41
Gráfico 27 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%)	41
Gráfico 28 - Taxa de abrangência por carreira (2021-2022)	42
Gráfico 29 - Evolução da despesa com formação profissional (2021-2022)	43
Gráfico 30 - Relações profissionais (%)	45
Gráfico 31 - Processos disciplinares decididos (%)	46

Parte 1 | Enquadramento

1.1. Introdução

Incluído no ciclo anual de gestão de uma Organização, o **Balanço Social** é o instrumento privilegiado de informação, planeamento e gestão de recursos humanos. Permite avaliar o desenvolvimento social e a evolução do potencial humano, tendo por referência um conjunto de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeira.

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

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social da Casa Pia de Lisboa, I.P., doravante designada por CPL, reporta à data de 31 de dezembro de 2022, e é parte integrante do Relatório de Atividades e Contas no âmbito do Sistema de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP 1), nos termos do disposto na alínea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

A informação constante deste documento tem por referência o período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2022 e está organizada de acordo com a estrutura geral consignada no diploma atrás referenciado, assim como com as orientações definidas pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público.

O seu conteúdo compreende informação estatística relevante, referente ao potencial humano da CPL, assim como a respetiva análise, qualitativa e quantitativa, ilustrada por diferentes referências gráficas. De forma agregada, evidencia-se um conjunto de indicadores considerados essenciais, pretendendo-se que seja um instrumento de suporte à otimização e racionalização dos recursos disponíveis.

O universo em análise são os trabalhadores em funções na CPL a 31 de dezembro de 2022, num total de 949.

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

A regulação interna da CPL, nesta matéria, tem por referência o Sistema de Gestão Integrada de Qualidade e Ambiente (SGIQA) que inclui, enquanto processos de suporte, o processo S01 - Gestão de Recursos Humanos e S03 – Segurança 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.

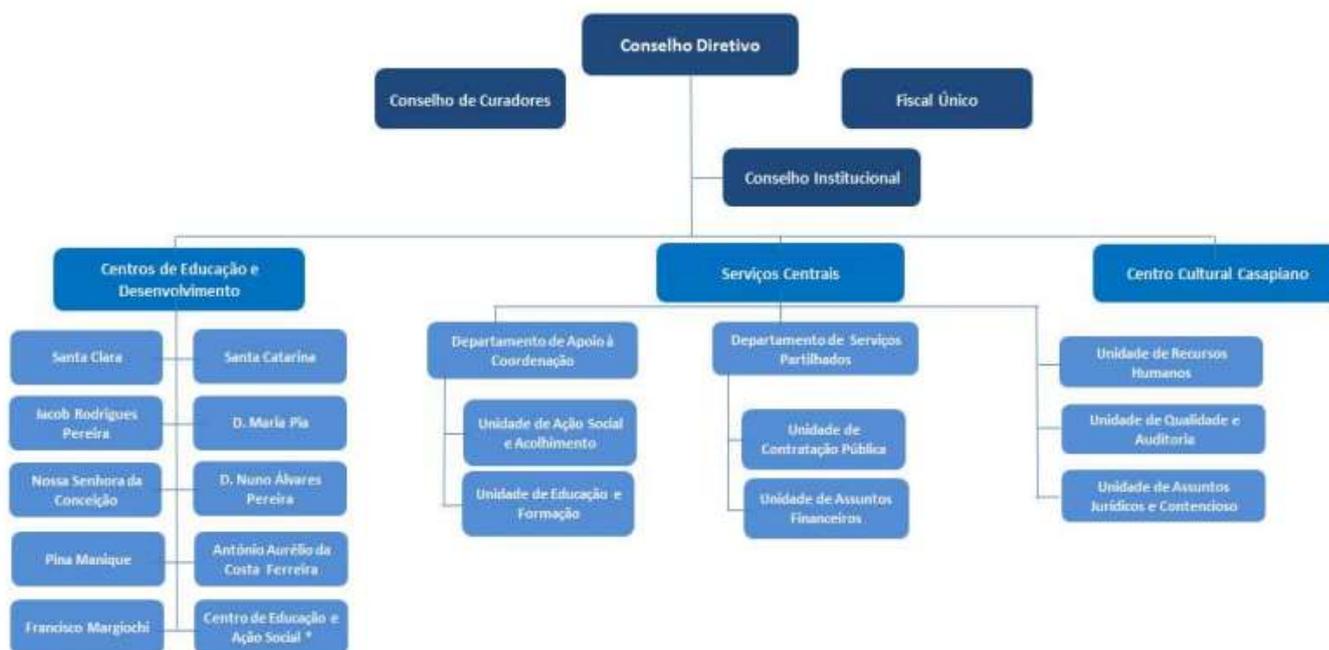
A Missão, as atribuições e a organização interna da Instituição encontram-se definidas no Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março, que aprovou a Lei Orgânica, e na Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro, que aprovou os respetivos Estatutos.

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 17D/2015/SE SS, 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:

CED Tipo 1 Acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo ou em risco	Santa Catarina
	Santa Clara
CED Tipo 2 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 Álvares Pereira
	Pina Manique
CED Tipo 3 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.

No ano de 2022, a CPL prosseguiu, no quadro da organização do trabalho, o compromisso de promover a utilização de novas modalidades nesta matéria que, sem prejuízo da atividade e qualidade do serviço, facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores.

Neste contexto, assinala-se, neste ano, a regulamentação interna do regime de teletrabalho na CPL, através de Circular Normativa, aplicável aos trabalhadores cujas funções sejam compatíveis com a atividade profissional desenvolvida.

Esta medida garante, por um lado, a facilitação da organização do trabalho e, por outro, vai ao encontro das expectativas dos trabalhadores.

1.3 Missão

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 atividades 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 e teatro), ensino secundário e equivalente (inclui ensino artístico especializado e cursos científico humanísticos), 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: CRIA – Centro de recursos para a inclusão e autonomia, 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 respeita 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 2021:

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2021)

Cargo / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2022	2021	N.º	%
Dirigente	35	35	0	0,0
Técnico Superior	264	274	-10	-3,6
Assistente Técnico	104	107	-3	-2,8
Assistente Operacional	73	82	-9	-11,0
Informático	4	5	-1	-20,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	8	8	0	0,0
Pessoal Docente	461	470	-9	-1,9
Total	949	981	-32	-3,3

Em 31 de dezembro de 2022, a CPL contava com um efetivo de 949 trabalhadores.

Tal como em anos anteriores, o maior número de efetivos concentra-se nas carreiras docente (48,6%) e de técnico superior (27,8%).

Em termos de representatividade, seguem-se as carreiras de assistente técnico (11%), assistente operacional (7,7%) e, com menor expressão percentual, as carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (0,8%) e informático (0,4%) – 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 2021, verificou-se uma diminuição global de efetivos na ordem dos 3,3%.

Gráfico 2 - Evolução do n.º trabalhadores por ano (2017-2021)



Em termos percentuais, a redução de efetivos ocorre com maior incidência nas carreiras de informático (-20%), assistente operacional (-11%) e técnico superior (-3,6%).

Com menor expressão, assinala-se um decréscimo de trabalhadores nas carreiras de assistente técnico (-2,8%) e docente (-1,9%).

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

Gráfico 3 – Evolução de Efetivos (2021-2022)

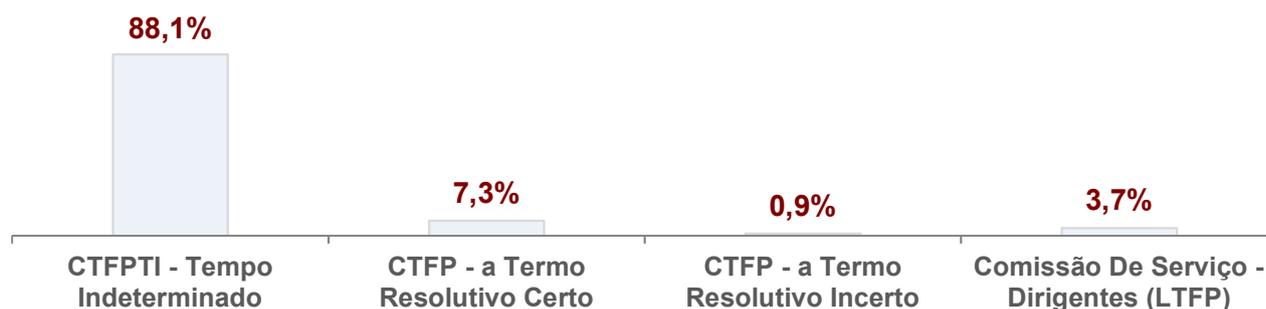


2.2. Modalidades de Vinculação

A modalidade de vinculação predominante na CPL, em 2022, era o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 88,1%, seguida do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (7,3%).

Segue-se a modalidade de comissão de serviço de dirigentes (3,7%) 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 15% do total dos docentes da CPL.

De igual forma, circunscrita ao pessoal docente, surge a modalidade de contrato a termo resolutivo incerto, representando 2% do total dos docentes que exercem atividade profissional na CPL.

Os restantes docentes, e que têm expressão, em carreira, numa maioria de 83,1%, possuem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPTI).

Tabela 2 – N.º de trabalhadores 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
CTFPTI - Tempo Indeterminado		264	104	73	4	8	383	836
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							69	69
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							9	9
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	35							35
Total	35	264	104	73	4	8	461	949

Os 35 dirigentes, em regime de comissão de serviço (LTFP), representam 3,7% do total de trabalhadores 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

3,7%

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

Taxa de tecnicidade

77,7%

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

Taxa de contratação a termo

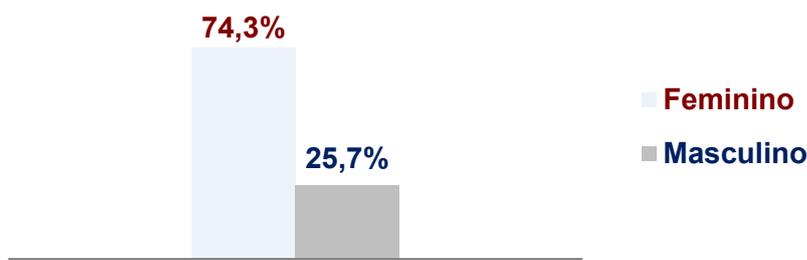
7,3%

Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de trabalhadores.

2.3. Género e Escalão Etário

Dos 949 trabalhadores da CPL, 705 são do género feminino e 244 do género masculino.

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)

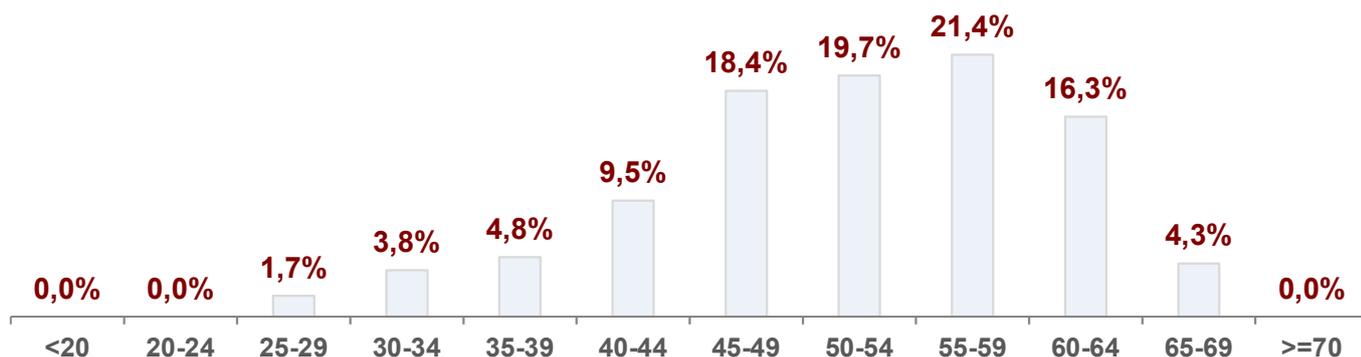


Conforme ilustra o gráfico anterior, o universo de trabalhadores é predominantemente feminino, como revela a taxa de feminização de 74,3%.

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 trabalhadoras 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 21,4% do total de trabalhadores da CPL, seguido, com valores muito próximos, pelo escalão etário dos 50 aos 54 anos, com 19,7%, e pelo escalão etário dos 45 aos 49 anos, com 18,4%. Em conjunto, estes três níveis concentram 59,5% dos efetivos – Gráfico 6 e Tabela 3.

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



Como se apresenta anteriormente, os trabalhadores com idade até aos 44 anos representam 19,8% do total de efetivos da CPL, o que se traduz numa diminuição relativamente ao registado em 2021 (-3,6%), confirmando a tendência de envelhecimento apurada nos últimos anos.

Pelo contrário, os profissionais com idade igual ou superior a 55 anos totalizam, em 2022, 42% do total de efetivos, registando-se um incremento de 3,1% comparativamente com o valor apurado em 2021 (38,9%).

De assinalar que os trabalhadores destes escalões etários são maioritariamente docentes, técnicos superiores e assistentes técnicos (47,1%, 19,3% e 16,3%, respetivamente).

Tabela 3 – N.º de trabalhadores 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		1	3	3	1		9
Dir. Interm. 2º grau						2	4	1	1	1			9
Dir. Interm. 3º grau				1	1	4	2	4	1	1			14
Técnico Superior			8	19	16	30	62	52	39	31	7		264
Assistente Técnico			1	2	4	5	12	15	28	31	6		104
Assistente Operacional						2	5	14	21	20	11		73
Assistente Informático							2		1	1			4
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica					2		3	1	1		1		8
Pessoal Docente			7	14	23	46	85	98	107	66	15		461
Total	0	0	16	36	46	90	175	187	203	155	41	0	949

Em 2022, o trabalhador mais novo tem 25 anos e o trabalhador com maior idade tem 69 anos.

O nível etário médio dos trabalhadores situa-se nos 51,5 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,6 anos relativamente a 2017.

Considerando a progressão gradual da média etária nos últimos anos, o índice de envelhecimento (37,4%) apresenta, face a 2017, um aumento de 14,5%, apesar do investimento na admissão de novos trabalhadores, 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 trabalhadores 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 (71,2% e 62,5%, respetivamente), e cuja média etária é de 57,1 e 54,5 anos, respetivamente.

Pelo contrário, os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica e técnicos superiores apresentam as médias etárias mais baixas, com 48,7 e 48,9 anos, respetivamente.

Alguns Indicadores

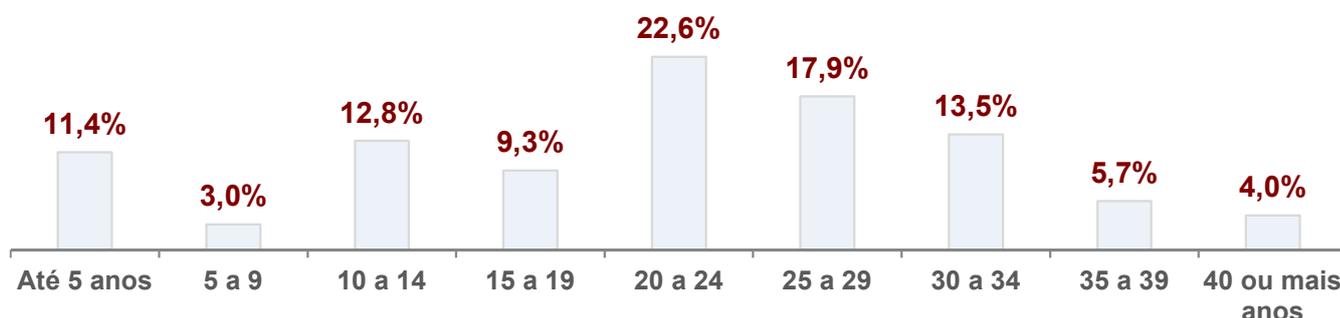
Taxa de feminização 74,3%	Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de efetivos.
Nível médio de idades 51,5 anos	Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.
Índice de envelhecimento 37,4%	Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos , com o número total de efetivos. Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, a taxa de envelhecimento apresenta, face a 2017, um aumento de 14,5%.

2.4. Nível de Antiguidade

Os dados apurados, relativamente à antiguidade na Administração Pública, evidenciam que o tempo de serviço dos trabalhadores da CPL situa-se, em termos médios, nos 21,5 anos.

O intervalo da estrutura de antiguidade que concentra maior número de pessoas é o de 20 a 24 anos, com 22,6 % dos trabalhadores. Seguem-se, em termos de expressão, os intervalos de 25 a 29 anos, que reúne 17,9% dos efetivos e o de 30 a 34 anos, com 13,5%.

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



2.5. Estrutura Habilitacional

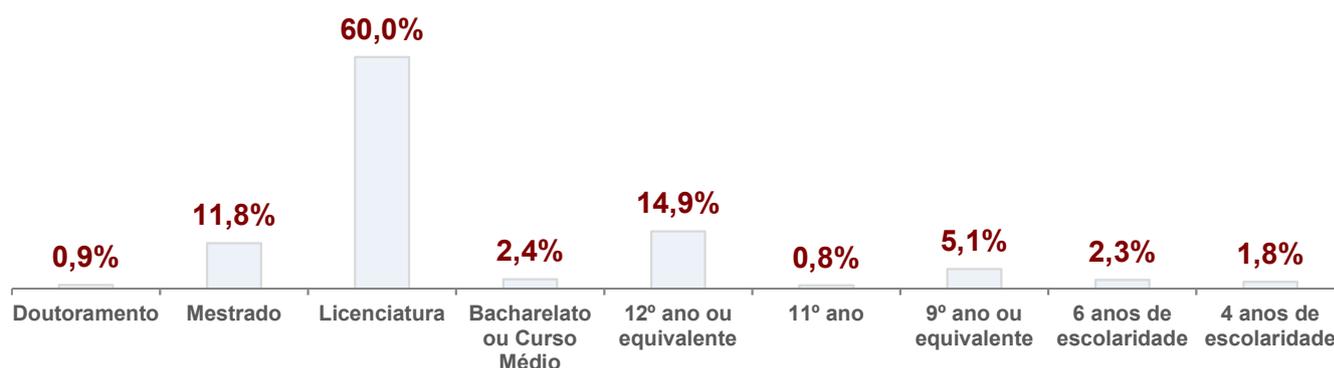
Analisando a estrutura habilitacional da CPL, o nível de escolaridade mais expressivo continua a ser a licenciatura, com 569 efetivos, abrangendo mais de metade dos trabalhadores (60%).

Seguem-se, em termos de representatividade, o 12º ano (14,9%), mestrado (11,8%) e o 9º ano (5,1%) - Gráfico 8.

Mantém-se a tendência registada nos últimos anos de aumento do número de profissionais com nível de habilitação superior, representando, em 2022, 75,1% do total do efetivo.

Este indicador apresenta um incremento de 5,2%, relativamente aos dados apurados em 2017.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)



Conforme se apresenta na Tabela 4, as variações, maioritariamente negativas, dos níveis de escolaridade, face a 2021, são pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas. Não obstante, assinala-se o acréscimo de trabalhadores com mestrado (mais 10,9%) e doutoramento (mais 12,5%).

Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2021)

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2022	2021	N.º	%
Doutoramento	9	8	1	12,5
Mestrado	112	101	11	10,9
Licenciatura	569	596	-27	-4,5
Bacharelato ou Curso Médio	23	27	-4	-14,8
12º ano ou equivalente	141	141	0	0,0
11º ano	8	12	-4	-33,3
9º ano ou equivalente	48	55	-7	-12,7
6 anos de escolaridade	22	22	0	0,0
4 anos de escolaridade	17	19	-2	-10,5
Total	949	981	-32	-3,3

2.6. Trabalhadores com deficiência

Do universo de trabalhadores da CPL (949), 77 são pessoas com deficiência, 17 dos quais do género masculino e 60 do género feminino.

Estes trabalhadores 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 trabalhadores com deficiência, por género

Trabalhadores com deficiência	Homens	Mulheres	Total	% do Total dos Efetivos
	17	60	77	8,1

2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal

Os dados referentes às entradas e saídas são apresentados de acordo com o previsto nos termos da metodologia do SIOE (Sistema de Informação e Organização do Estado), encontrando-se assim assegurada a coerência de dados com este sistema.

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

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

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 destes trabalhadores.

Nestes termos, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2022, foram admitidos na CPL 98 trabalhadores, entre os quais 60 docentes e 20 técnicos superiores, representando 81,6% das entradas ocorridas ao longo do ano.

Em igual período, saíram da Instituição 130 efetivos, maioritariamente docentes (69), técnicos superiores (30) e assistentes técnicos (13), 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 2021)

Cargo / Carreira (LTFP)	Admissões / Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2022	2021	N.º	%	2022	2021	N.º	%
Dirigente	8	6	2	33,3	8	7	1	14,3
Técnico Superior	20	18	2	11,1	30	25	5	20,0
Assistente Técnico	10	4	6	150,0	13	9	4	44,4
Assistente Operacional	0	0	0	0,0	9	5	4	80,0
Informático	0	0	0	0,0	1	0	1	100,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	0,0	0	1	-1	-100,0
Pessoal Docente	60	39	21	53,8	69	47	22	46,8
Total	98	67	31	46,3	130	94	36	38,3

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 2021, de decréscimo das admissões/regressos, assinala-se um incremento a este nível, na ordem dos 46,3%, patente também no aumento da taxa de admissões, situada nos 10,3%, em 2022 (6,8%, em 2021).

Este indicador revela o investimento da CPL no reforço das suas equipas, nomeadamente através do desenvolvimento de procedimentos concursais, especialmente para as áreas de missão.

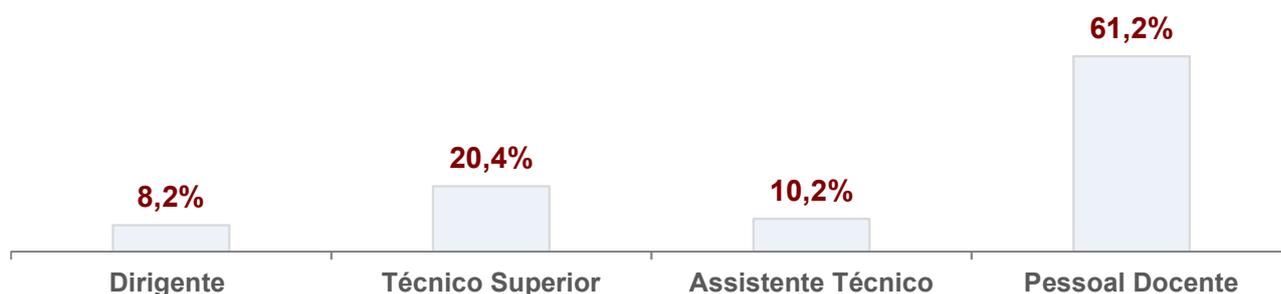
Este facto é igualmente evidenciado pela evolução positiva da taxa de reposição, em termos globais (75,4%, em 2022, face a 71,3%, em 2021), apesar de se observar ainda uma prevalência de saídas relativamente às entradas, na maioria dos cargos/carreiras, à excepção do pessoal dirigente e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, cujo efetivo se mantém estável – Parte 7| Painel de Indicadores 2017-22.

Tabela 7 – Taxas de Reposição por cargo/carreira (variação face a 2021)

Cargo / Carreira (LTFP)	Taxa de reposição		Varição
	2022	2021	%
Dirigente	100,0%	85,7%	14,3%
Técnico Superior	66,7%	72,0%	-5,3%
Assistente Técnico	76,9%	44,4%	32,5%
Assistente Operacional	0,0%	0,0%	n.a.
Informático	0,0%	n.a.	n.a.
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	n.a.	0,0%	n.a.
Pessoal Docente	87,0%	83,0%	4,0%
Total	75,4%	71,3%	4,1%

Conforme se apresenta nas Tabelas 6 e 7, as admissões não supriram todas as saídas ocorridas, com maior evidência nas carreiras de técnico superior e assistente técnico, onde as taxas de reposição se situam nos 66,7% e 76,9%, respetivamente.

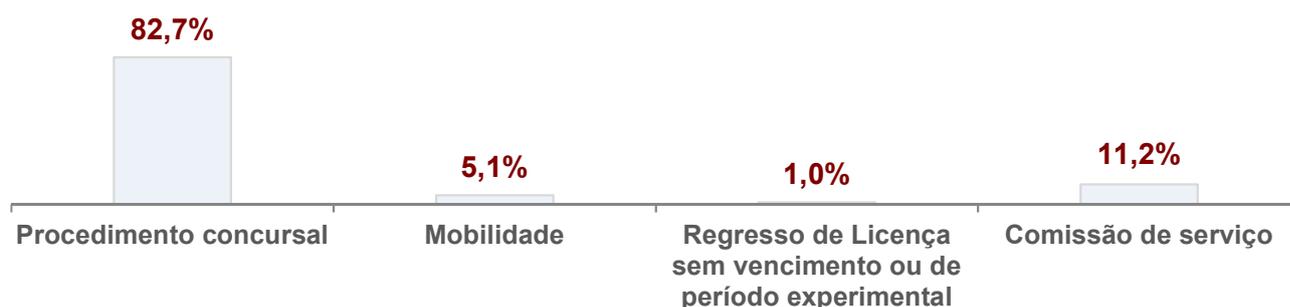
Salienta-se também que nas carreiras de assistente operacional e informático não se registaram quaisquer entradas que compensassem as saídas ocorridas.

Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2022, por cargo/carreira (%)


De acordo com o gráfico 9, as entradas, nos termos atrás descritos, ocorreram com maior incidência nas carreiras de docente (61,2%) e técnico superior (20,4%), sendo de realçar, comparativamente com 2021, um aumento de entradas em ambas as carreiras (+21, na carreira docente e +2 na de técnico superior), maioritariamente por procedimento concursal.

Assinala-se também o incremento de entradas na carreira de assistente técnico (+10), fundamentalmente para a área da educação e formação, através da concretização de um procedimento concursal que possibilitou a entrada de 5 novos trabalhadores e a transição para esta carreira de 4 trabalhadores, anteriormente na carreira de assistente operacional.

Conforme exposto, as entradas por procedimento concursal representam a maioria das admissões (82,7%), como ilustra o Gráfico 10:

Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2022, por motivo (%)


No que concerne aos trabalhadores admitidos e/ou regressados, em 2022:

- * Assinala-se o início de funções de uma Dirigente superior de 1º grau, proveniente de outro organismo;
- * Dos 7 Dirigentes intermédios que iniciaram funções, 5 pertencem ao mapa de pessoal da CPL (carreiras de técnico superior e docente) e os restantes 2 são procedentes de outro organismo;

- * Durante o ano, foram admitidos por procedimento concursal, 15 trabalhadores integrados na carreira de técnico superior, maioritariamente para as áreas de suporte (10) – apoio à coordenação, serviços partilhados, recursos humanos e proteção de dados, e os restantes para as áreas de acolhimento residencial (3) e psicologia (2).

Foram ainda concretizados procedimentos que viabilizaram a entrada de 9 assistentes técnicos, para a área da educação e formação, 4 dos quais transitados da carreira de assistente operacional;

- * 57 docentes iniciaram funções em contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto.
- * Observou-se ainda o regresso de 1 docente, após licença sem vencimento;
- * Assinala-se também a entrada, por mobilidade intercarreiras, de 1 assistente técnico e 1 técnico superior, e o regresso de 3 técnicos superiores, em mobilidade noutra organização;
- * Por fim, verificou-se ainda o regresso à carreira de origem de 2 docentes e 1 técnico superior, após desempenho de funções dirigentes na CPL.

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, destaca-se, paralelamente, uma subida da taxa de saídas, cujo valor é o mais alto dos últimos anos (13,7%) - Parte 7| Painel de Indicadores 2017-22.

Neste âmbito, e confirmando a tendência observada nos anos anteriores, o maior número de ocorrências concentra-se nas carreiras docente (69), maioritariamente por denúncia (49%) e caducidade do contrato de trabalho (39%), e de técnico superior (30), predominantemente por mobilidade (50%) e denúncia (17%).

Segue-se, em termos percentuais, a carreira de assistente técnico (10%), cujas saídas são maioritariamente por aposentação – Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2022, por cargo/carreira (%)

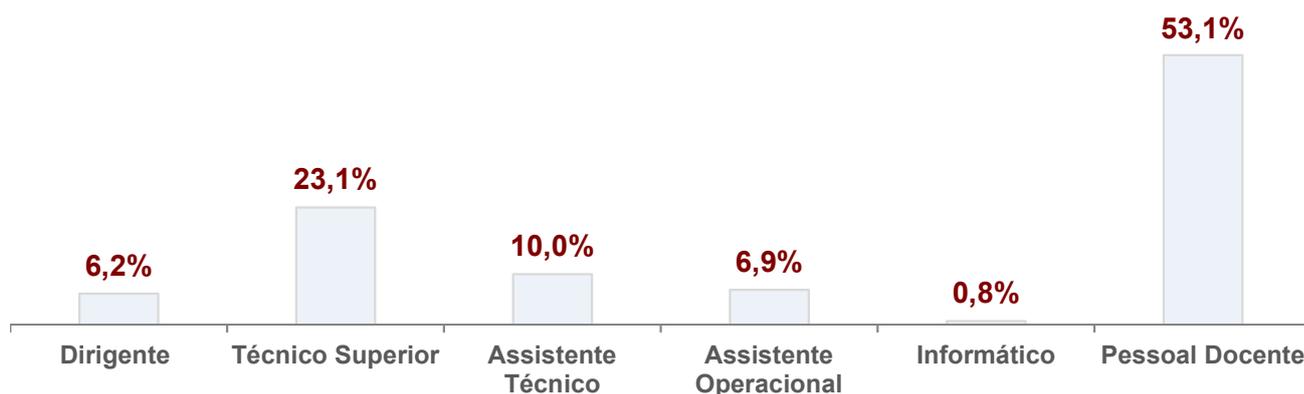


Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2022, por motivo (%)



No que respeita às saídas em 2022, constata-se que:

- * De entre os 8 Dirigentes que cessaram funções, 1 dirigente superior de 1º grau saiu por aposentação, 2 terminaram a comissão de serviço na CPL e regressaram ao serviço de origem, 1 iniciou funções de direção intermédia de 1º grau, 3 regressaram às respetivas carreiras de origem e 1 denunciou o contrato;
- * Durante o ano, saíram da Instituição, por mobilidade, 15 técnicos superiores, 2 assistentes técnicos e 1 informático;
- * Saíram por aposentação 5 docentes, 4 técnicos superiores, 6 assistentes técnicos e 4 assistentes operacionais;
- * 27 docentes cessaram funções por caducidade/termo dos respetivos contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- * Por iniciativa própria, 34 docentes, 5 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos denunciaram o contrato com a CPL;
- * Ao longo do ano, registou-se o falecimento de 1 assistente técnico;
- * As restantes situações de saída resultam de:
 - Início de período experimental noutros organismos de 2 técnicos superiores e 1 assistente técnico;
 - Transição, por procedimento concursal, de 4 assistentes operacionais, para a carreira de assistente técnico;
 - Movimentação de carreira, por mobilidade, e de 1 assistente técnico e 1 assistente operacional;
 - Licença sem vencimento de 1 técnico superior e 1 docente;
 - Início de funções dirigentes, de 3 técnicos superiores e 2 docentes do mapa de pessoal da CPL.

Alguns Indicadores

Taxa de admissões 10,3%	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de efetivos.
Taxa de saídas 13,7%	Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de efetivos.
Taxa de reposição 75,4% Pessoal Docente 87% Pessoal não docente 62,3%	<p>Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.</p> <p>Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente.</p> <p>Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos 87%.</p> <p>A taxa de reposição situa-se nos 62,3%, se apenas for considerado o pessoal não docente.</p>

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

Em 2022, ficaram por ocupar 101 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 8.

Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados



Tabela 8 – Postos de trabalho (PT) previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Dificuldade de Recrutamento							Total
	Dirigente Interm. 3º grau	Técnico Superior	Assistente Técnico	Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Assistente Operacional	Informático	Docente	
Falta de autorização da entidade competente		7	8		8			23
Procedimento concursal improcedente		4	2		3		16	25
Procedimento concursal em desenvolvimento	1	30		4	3	2	13	53
Total	1	41	10	4	14	2	29	101

Durante o ano, ficaram por preencher, devido a improcedência de procedimentos concursais, 25 postos de trabalho para as carreiras de técnico superior (4 PT), nas áreas de reabilitação psicomotora, tradução e interpretação de língua gestual portuguesa, qualidade e auditoria e assuntos jurídicos e contencioso; assistente técnico (2PT), na área de acolhimento residencial; e assistente operacional (3 PT), na área de apoio à educação e formação.

Ficaram ainda desertos, pelo mesmo motivo, 16 postos de trabalho na carreira docente, nos grupos de recrutamento 110 – 1.º Ciclo do Ensino Básico, 240 – Educação Visual e Tecnológica, 300 – Português, 330 – Inglês, 350 – Espanhol e 510 – Físico-química, 520 – Biologia e Geologia e 910 – Educação Especial 1 e nas componentes técnicas e tecnológicas do curso básico de Teatro e curso profissional de Restaurante/Bar.

Para além destes, aguarda-se autorização da entidade competente para abertura de procedimento concursal, ao abrigo do art. 30º nº 5 e art. 28º nº 3 da LTFP, para preenchimento de 7 postos na carreira de técnico superior, 8 na carreira de assistente técnico e de 8 postos na carreira de assistente operacional, para as áreas de missão da CPL, através de recrutamento externo previsto no plano anual de recrutamento, mantendo-se a necessidade de recursos humanos nestas áreas, para reforço das equipas.

Em 2022, encontravam-se ainda em desenvolvimento procedimentos concursais para ocupação de 53 postos vagos, designadamente 1 no cargo de direção de intermédia de 3º grau, 13 postos na carreira docente, 4 postos na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (terapia

ocupacional e terapia da fala), 2 postos na carreira de informática, 3 postos de assistente operacional, para as áreas de missão e suporte, e os restantes 30 postos na carreira de técnico superior, para as áreas de acolhimento residencial, psicologia, serviço social, reabilitação psicomotora, qualidade e auditoria, assuntos jurídicos e contencioso, engenharia civil, arquitetura, contratação pública e assuntos financeiros.

2.9. Modalidades de Horário

As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (47,9%), aplicável à maioria do pessoal docente, o horário flexível (16,8%), o horário rígido (8,7%), 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 (%)

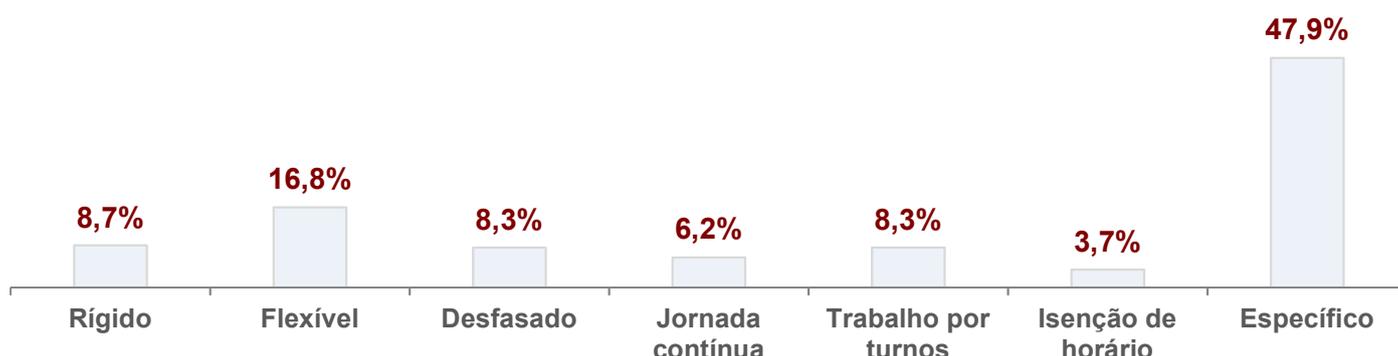
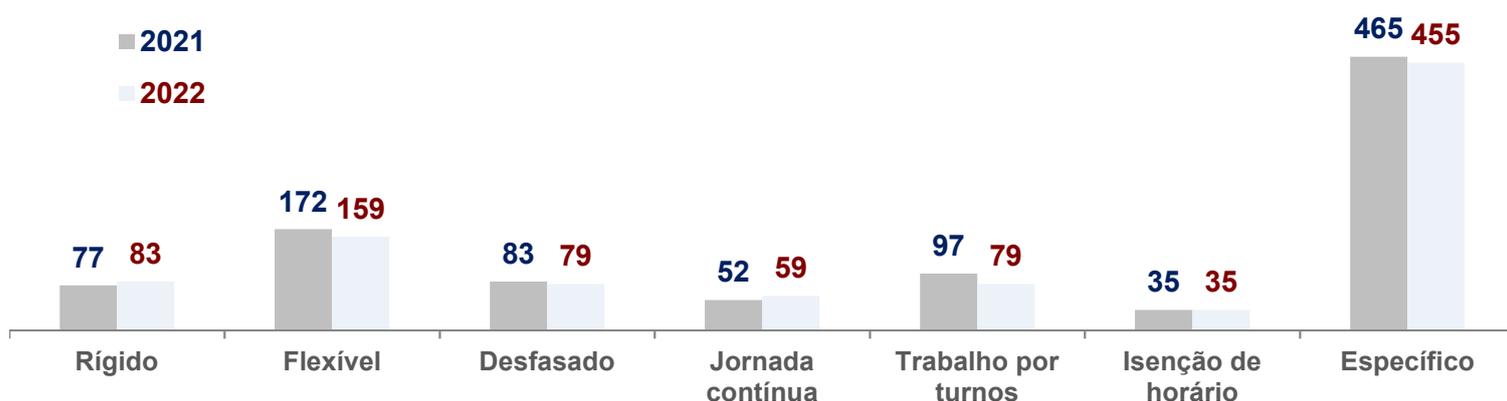


Tabela 9 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2021)

Modalidades de Horários	2022		Total	2021	Variação	
	Masculino	Feminino		Total	N.º	%
Rígido	20	63	83	77	6	7,8
Flexível	46	113	159	172	-13	-7,6
Desfasado	23	56	79	83	-4	-4,8
Jornada contínua	5	54	59	52	7	13,5
Trabalho por turnos	30	49	79	97	-18	-18,6
Isenção de horário	11	24	35	35	0	0,0
Específico	109	346	455	465	-10	-2,2
Total	244	705	949	981	-32	-3,3

Gráfico 15 – Modalidades de horário (2021-2022)



Assinala-se, comparativamente com 2021, um acréscimo do número de trabalhadores na modalidade de jornada contínua (mais 7), tendência que se tem mantido nos últimos anos (43, em 2020 e 52, em 2021) o que revela o investimento na promoção da conciliação da vida pessoal e profissional na CPL.

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

2.10. Trabalho Extraordinário

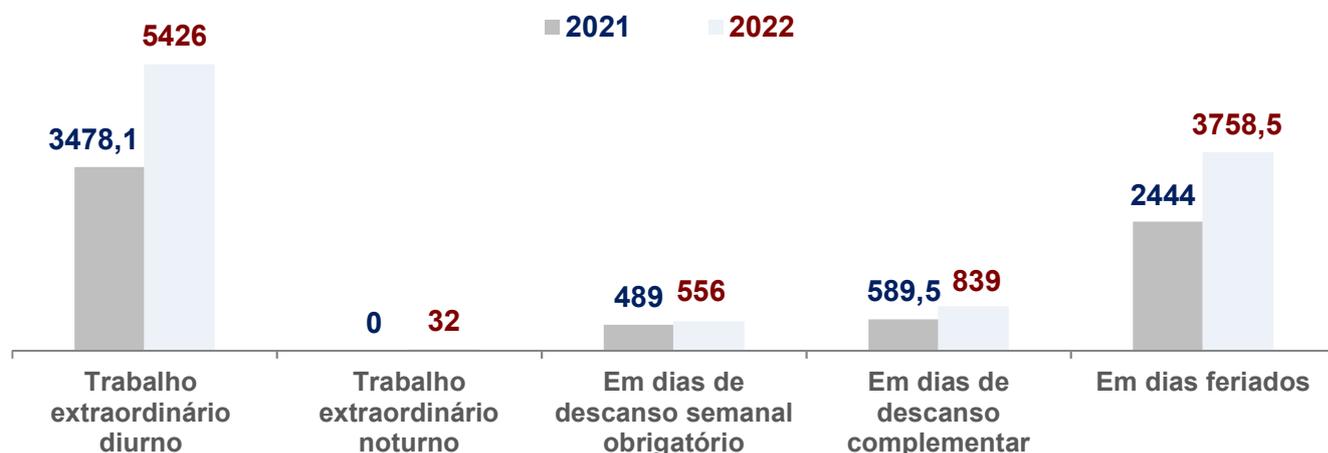
No decurso do ano de 2022, foram realizadas 10.611,5 horas de trabalho suplementar, maioritariamente em dias úteis diurnos (5.426 horas) e dias feriados (3.758,5 horas), conforme se apresenta na Tabela 10.

Tabela 10 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2021)

Horas de trabalho extraordinário	2022			2021	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	1.717	3.709	5.426	3.478,1	1.947,9	56,0
Trabalho extraordinário noturno	0	32	32	0	32	n.a.
Em dias de descanso semanal obrigatório	247	309	556	489	67	13,7
Em dias de descanso complementar	216	623	839	589,5	249,5	42,3
Em dias feriados	1.423,5	2.335	3.758,5	2.444	1.314,5	53,8
Total	3.603,5	7.008,0	10.611,5	7.000,6	3.610,9	51,6

Com valores menos significativos, surge o trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal complementar, com 839 horas, o realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com um total de 556 horas, e o trabalho extraordinário noturno, com 32 horas.

Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2021-2022)

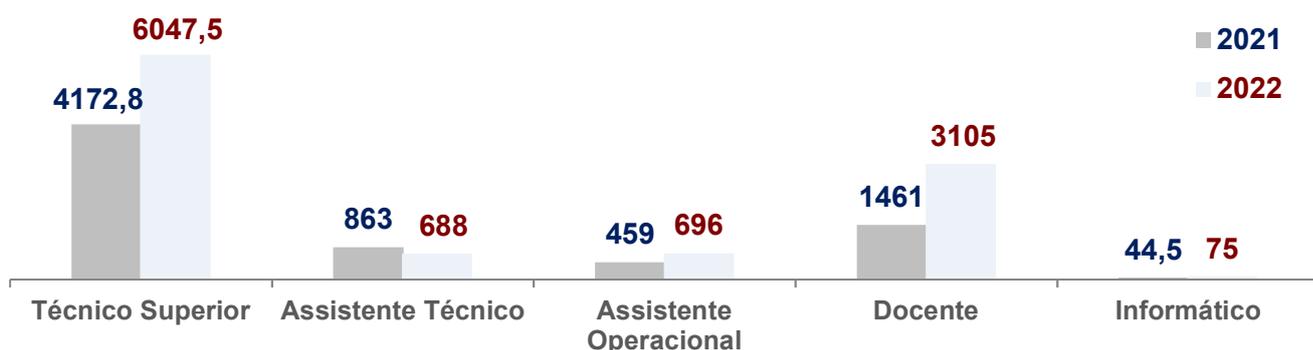


Destaca-se, face ao ano anterior, um aumento de 51,6% no número total de horas extraordinárias realizadas, traduzido em mais 3.610,9 horas, expresso também na evolução positiva da taxa de trabalho extraordinário.

Este incremento, mais notado nas carreiras de técnico superior e docente, resulta, no primeiro caso, da necessidade de suprir carências de recursos humanos em algumas áreas de atuação e, no segundo, garantir o cumprimento das atividades letivas, face à dificuldade de colocação de docentes em alguns grupos de recrutamento, conforme atrás exposto.

Em termos globais, o trabalho extraordinário foi prestado maioritariamente por trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior (57%), docente (29,3%), e, com menor expressão, nas carreiras de assistente operacional (6,6%), assistente técnico (6,5%) e informático (0,7%).

Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira (2021-2022)



Apesar do aumento observado na generalidade das carreiras, verifica-se, comparativamente com 2021, uma diminuição das horas extraordinárias prestadas pelos assistentes técnicos.

Alguns Indicadores

Taxa de trabalho extraordinário

0,7%

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 2022, registaram-se 30.093 dias de ausências ao trabalho, o que representa um aumento de 5,7%, relativamente aos valores apurados no ano transato.

Tabela 11 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género

Ausências	2022			2021	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	Nº	%
Casamento	45,0	45,0	90,0	75,0	15,0	20,0
Proteção parentalidade	194,0	1.752,0	1.946,0	1.790,0	156,0	8,7
Falecimento familiar	72,0	154,0	226,0	246,0	-20,0	-8,1
Doença	3.555,5	12.446,0	16.001,5	16.725,5	-724,0	-4,3
Acidente serviço (*)	467,0	5.438,0	5.905,0	4.954,0	951,0	19,2
Assistência a familiares	112,0	774,0	886,0	1.190,0	-304,0	-25,5
Trabalhador estudante	33,5	45,0	78,5	47,0	31,5	67,0
Por conta do período de férias	209,5	748,5	958,0	614,5	343,5	55,9
Cumprimento pena disciplinar	0,0	109,0	109,0	0,0	109,0	n.a.
Greve	52,0	182,5	234,5	166,0	68,5	41,3
Injustificadas	211,5	172,5	384,0	194,0	190,0	97,9
Outros (**)	972,0	2.302,5	3274,5	2.468,0	806,5	32,7
Total	5.924,0	24.169,0	30.093,0	28.470,0	1.623,0	5,7

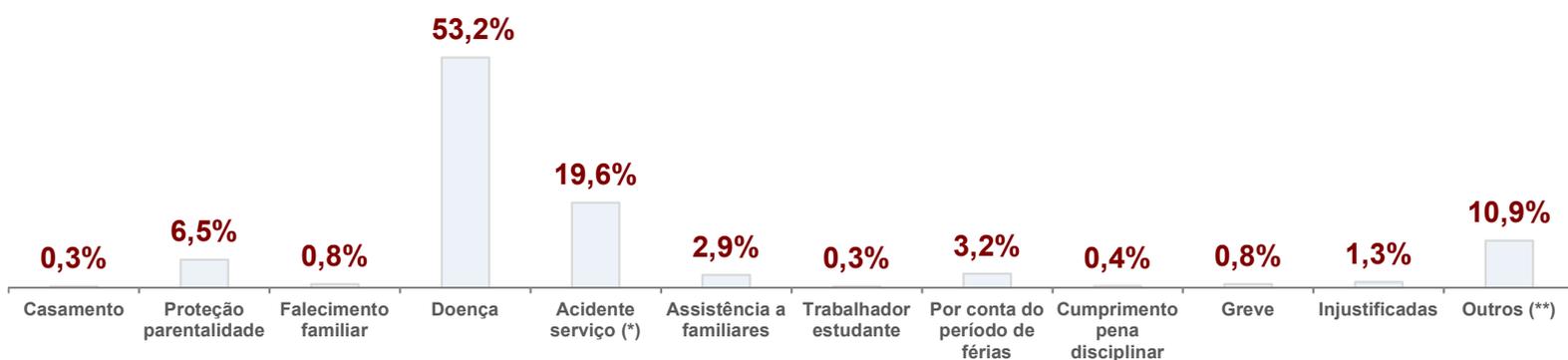
(*) Integra 4187 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

(**) 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, Acompanhamento de Menor 1º. Dia De Escola DI/85/2019 1/07, isolamento profilático e Proteção de Imunodeprimidos E Doentes Crónicos - Covid19

Em 2022, a taxa de absentismo situou-se nos 12,68%, apresentando um incremento de 1,21% face a 2021, sendo o valor mais elevado dos últimos anos, conforme se observa na parte 7| Painel de Indicadores 2017-22.

De entre os motivos que originam mais ausências ao serviço, continuam a prevalecer as faltas motivadas por doença (53,2%) e as ausências resultantes de acidente em serviço (19,6%), como se ilustra no Gráfico 18.

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



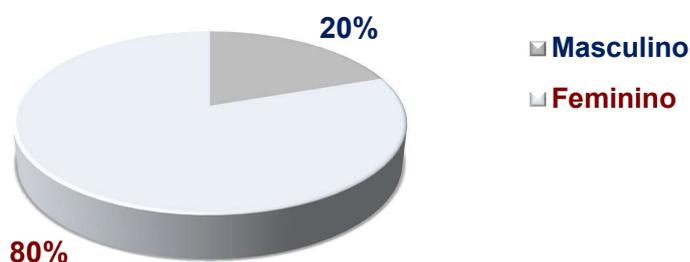
Relativamente a 2021, salienta-se o incremento de faltas, especialmente as relativas a acidentes de serviço (mais 951 dias), maioritariamente ocorridos em anos anteriores e cujos efeitos se prolongaram para 2022, conforme descrito no ponto 4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades.

Realça-se também o aumento das ausências por ‘outros motivos’ (mais 806,5 dias), por conta do período de férias (mais 343,5 dias) e das faltas injustificadas (mais 190 dias).

Pelo contrário, assinala-se uma diminuição do número de faltas relacionadas com a assistência a familiares (menos 304 dias) e das motivadas por doença (menos 724 dias), ainda que este último continue a representar o motivo mais frequente de ausências.

Relativamente à análise do absentismo por género, predominam as ausências ao serviço por parte das trabalhadoras do género feminino (80%), mantendo-se uma distribuição semelhante à registada em 2021.

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



Os motivos que mais contribuíram para este diferencial foram as ausências no âmbito da proteção na parentalidade, assistência a familiares, acidentes de serviço e cumprimento de pena disciplinar.

Em termos globais, os grupos que contabilizam maior número de ausências são os docentes e os técnicos superiores, com 10.387,5 dias (34,5%) e 8.675,5 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 (66 e 52 dias, respetivamente).

Pelo contrário, com valores menos relevantes em termos de absentismo, surgem os informáticos (0,06%), os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica (0,5%) e os dirigentes (0,6%).

Alguns Indicadores

Taxa de absentismo
12,68%

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

2.12. Greve

Durante o ano de 2022, registaram-se 234,5 dias de ausência ao serviço por motivo de greve, observando-se um incremento na ordem dos 41,3%, face ao observado no ano anterior.

Estiveram ausentes, por motivo de greve, trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

Tabela 12 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação

Identificação	PNT	N.º trabalhadores em Greve	Duração da Paralisação
Adm. Pública-Geral (maio)	35 horas	39	7h
	35 horas	10	3,5h
Greve geral (julho)	35 horas	18	7h
	35 horas	4	3,5h
Greve Administração Pública – Sectorial (novembro)	11 horas	1	7h
	35 horas	61	7h
Adm. Pública-Geral (novembro)	35 horas	101	7h

Identificação	PNT	N.º trabalhadores em Greve	Duração da Paralisação
Greve Administração Pública – Sectorial (dezembro)	35 horas	4	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (dezembro)	35 horas	1	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (dezembro)	35 horas	1	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (dezembro)	35 horas	1	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (dezembro)	35 horas	1	3,5h
Total		242	

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 2022, os encargos globais com pessoal totalizaram 28.361.720€, indicando um ligeiro decréscimo de 1,9% (-563.997,87€), considerando os valores de referência do ano anterior, conforme apresentado na tabela 13 e gráfico 20.

Tabela 13 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2021)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2022	2021	N.º	%
Remuneração base (*)	21.295.873,04	21.759.709,10	-463.836,06	-2,1
Suplementos remuneratórios	591.756,59	599.865,26	-8.108,67	-1,4
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	128.201,95	107.610,64	20.591,31	19,1
Trabalho normal noturno	4.445,92	5.855,84	-1.409,92	-24,1
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	17.976,71	30.376,26	-12.399,55	-40,8
Disponibilidade permanente	-	-	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-	-	-
Trabalho por turnos	304.672,61	312.799,84	-8.127,23	-2,6
Abono para falhas	8.268,93	9.293,38	-1.024,45	-11,0
Ajudas de custo	9.007,03	9.218,02	-210,99	-2,3
Representação	110.860,83	114.413,20	-3.552,37	-3,1
Secretariado	1.282,88	1.399,56	-116,68	-8,3
Outros suplementos remuneratórios (**)	7.039,73	8.898,52	-1.858,79	-20,9
Prémios de desempenho	-	-	-	-
Prestações sociais	1.088.901,70	1.079.219,40	9.682,30	0,9
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	6.304,98	12.295,04	-5.990,06	-48,7
Abono de família	22.866,08	25.491,30	-2.625,22	-10,3
Subsídio mensal vitalício	-	-	-	-
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	-	12.295,04	-12.295,04	-100,0
Subsídio de funeral	1.329,60	219,96	1.109,64	504,5
Subsídio por morte	10.019,00	1.316,43	8.702,57	661,1
Acidente de trabalho e doença profissional	16.581,53	17.714,53	-1.133,00	-6,4
Subsídio de refeição	966.974,35	989.742,07	-22.767,72	-2,3
Outras prestações sociais (incluindo pensões) (***)	64.826,16	20.145,03	44.681,13	221,8
Benefícios sociais	164.055,60	167.847,84	-3.792,24	-2,3
Grupos desportivos	-	-	-	-
Subsídio de estudos	-	-	-	-
Outros benefícios sociais	164.055,60	167.847,84	-3.792,24	-2,3
Outros encargos com pessoal (****)	5.221.133,07	5.319.076,27	-97.943,20	-1,8
Total	28.361.720,00	28.925.717,87	-563.997,87	-1,9

(*) 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 (2021-2022)



A despesa com pessoal apresenta uma ligeira redução, em especial no que se refere à remuneração base (menos 463.836,06 €), decorrente essencialmente da redução do número de efetivos, atrás explicitada (Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa).

Face ao ano anterior, assinala-se o acréscimo das despesas com trabalho extraordinário (19,1%), resultante do maior número de horas prestadas, essencialmente nas carreiras de técnico superior e docente, para assegurar o normal funcionamento dos serviços.

Em termos absolutos, assinala-se também um aumento de despesa com prestações sociais, nomeadamente os valores relativos a outras prestações sociais (incluindo pensões pagas à CGA) (mais 44.681,13€), subsídio de funeral (1.109,64€) e subsídio por morte (8.702,57€).

Em sentido inverso, assinala-se um decréscimo da despesa com suplementos remuneratórios, mais expressivo no que se refere ao trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (menos 12.399,55€) e trabalho por turnos (menos 8.127,23€), bem como no âmbito de algumas prestações sociais, tais como subsídio de refeição (menos 22.767,72€), subsídio para assistência de 3ª pessoa (menos 12.295,04€) e subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (menos 5.990,06€).

Regista-se ainda uma redução da despesa com outros encargos com pessoal (menos 97.943,20€), 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.

Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, observa-se que a remuneração base representa 75,1% do total dessa despesa, seguida pela rubrica '*outros encargos com pessoal*', que engloba 18,4% da despesa, conforme apresentado na Tabela 14.

Tabela 14 – Distribuição dos encargos com pessoal (2022)

Total de encargos com pessoal	Valor (euros)	%
Remuneração base	21.295.873,04	75,1%
Suplementos remuneratórios	591.756,59	2,1%
Prestações sociais	1.088.901,70	3,8%
Benefícios sociais	164.055,60	0,6%
Outros encargos com pessoal	5.221.133,07	18,4%
Total	28.361.720,00	

Quanto à estrutura remuneratória na CPL, varia entre os escalões 501-1.000 euros e 4.501-4.750 euros. Saliencia-se que os escalões remuneratórios 1251-1500 euros, 2001-2250 euros, 1501-1750 euros e 501-1000 euros concentram, em termos percentuais, uma parte representativa dos trabalhadores (72,3%), com 23,6%, 17,7%, 15,6% e 15,4%, respetivamente.

Alguns Indicadores

Leque salarial ilíquido

6,5

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

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores da CPL identificou-se o valor de 705€ e no limite máximo o vencimento de 4.566,35€.

Parte 4 | Segurança e Saúde no Trabalho

4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades

Ao longo de 2022, ocorreram 35 acidentes, 23 dos quais no local de trabalho e 12 *In itinere* – Tabela 15.

Tabela 15 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2022 e dias de trabalho perdidos, por género

Acidentes	No Local de Trabalho						<i>In Itinere</i>				
	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	23	4	3	8	8	0	12	6	0	5	1
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	126		2	29	95		0		0	0	0
	Masculino										
Feminino	1179		2	100	1077		413		0	68	345
Total	1305	0	4	129	1172	0	413	0	0	68	345

Os acidentes ocorridos no local de trabalho implicaram uma perda de 1305 dias de trabalho e os sucedidos *In itinere* traduziram-se em 413 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 2021 (33 acidentes), um ligeiro incremento do número de acidentes, mais expressivo nos ocorridos *In itinere* (mais 5).

Não obstante, observa-se uma redução do número de dias de trabalho perdidos daí resultantes (menos 197 dias) (gráficos 21 e 22).

Gráfico 21 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2021-2022)



Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2021-2022)



No que se refere aos casos de incapacidade, foram declarados, em 2022, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho:

- 10 casos de incapacidade temporária - absoluta (7) e parcial (3);
- Não foram registados casos de incapacidade permanente.

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

Tal como ocorrido em 2021, em 2022 não foram realizadas atividades de medicina no trabalho. Ainda que tenha obtido a aprovação do MTSSS e a dispensa pelo Ministério das Finanças do disposto no nº 2 do artº 64º da LOE 2020, após auditoria efetuada pela Direção Geral da Saúde, a CPL foi notificada da decisão de revogação da dispensa de serviços internos de saúde no trabalho, inviabilizando o desenvolvimento da contratação externa do serviço, até à obtenção de uma resposta favorável da referida entidade.

No que respeita à prevenção, registou-se um encargo de 15.326€, com a aquisição de bens e equipamentos, relacionados com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho, nomeadamente iluminação, proteção contra incêndios em edifícios, armazenamento de produtos químicos e proteção individual no âmbito da COVID-19.

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

A CPL tem procurado investir na sensibilização e formação dos trabalhadores, em matéria de segurança e saúde no trabalho, promovendo para o efeito, ao longo do ano, 15 ações, com a participação de 178 trabalhadores da Instituição:

- Combate a incêndios e Evacuação de edifícios- 2 edições
- 1ºs Socorros – 4 edições
- Gestão de Stress e Gestão de Conflitos
- Medidas Preventivas e/ou corretivas no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho: - Sensibilização em boas práticas ergonómicas (CED MP)
- Sensibilização em Segurança e Saúde no Trabalho: Ergonomia e Produtos químicos (CED FM)
- Ação de Sensibilização em medidas de autoproteção - Sismo (CA Areia Branca)
- Primeiros Socorros para pessoas com necessidades educativas especiais
- Gestão de Stress e Autocuidado
- Higiene das mãos na Prevenção de Infeções
- Saúde cardiovascular: compreender, investigar e aplicar
- Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida na Escola
- Lesões - Conhecer | Prevenir
- Workshop Online "Alimentação Saudável e Leitura de Rótulos"
- Proteção da Criança em Emergências
- Seminário de apresentação das 4 ferramentas OIRA

Alguns Indicadores

Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho

2,4%

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

Parte 5 | Formação Profissional

5.1. Ações de Formação

A CPL aposta na valorização dos seus recursos humanos, desenvolvendo ações de formação, promotoras de aquisição de competências profissionais e pessoais, destinadas aos seus trabalhadores, visando 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.

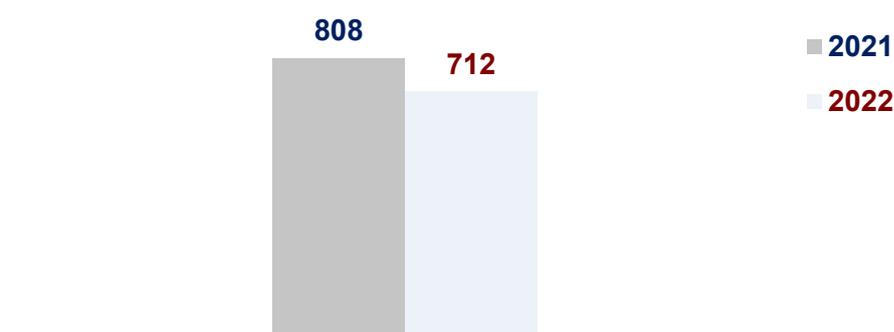
Tendo por referência o diagnóstico de necessidades, realizado anualmente, e as intervenções consideradas organizacionalmente estratégicas, é elaborado o plano de formação, tendo em consideração os cargos e carreiras da CPL, e organizado por áreas temáticas, de acordo com as áreas de atuação da Instituição,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

Ao longo de 2022, registaram-se 258 ações de formação, 37 das quais foram organizadas internamente e 221 por entidades externas, abrangendo 712 trabalhadores – Gráficos 23 e 24.

Gráfico 23 – N.º de atividades formativas (2021-2022)



Gráfico 24 – N.º de trabalhadores envolvidos em formação (2021-2022)



O balanço da formação profissional registada em 2022 revela uma média de 18,8 horas de formação por trabalhador, uma frequência média de 2 ações e uma taxa de abrangência de 75%, conforme se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2021-2022)



Tabela 16 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2021)

N.º de Ações	Total		Variação	
	2022	2021	N.º	%
Internas	37	46	-9	-19,6
Externas	221	312	-91	-29,2
Total	258	358	-100	-27,9

Comparativamente com o ano anterior, realça-se globalmente um decréscimo das ações realizadas (menos 100 ações), com maior incidência nas ações externas, que se reflete também na diminuição do número de participações (menos 901) e horas despendidas com formação profissional (menos 1.972 horas), como se ilustra na tabela 17 e gráfico 26.

Tabela 17 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2021)

Participações em ações de formação	< 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total		Variação	
					2022	2021	N.º	%
Internas	1367	23	0	0	1390	2122	-732	-34,5
Externas	316	21	13	2	352	521	-169	-32,4
Total	1683	44	13	2	1742	2643	-901	-34,1

Durante o ano, registaram-se 1742 participações em ações de formação, o que representa uma redução de 34,1% em relação a 2021.

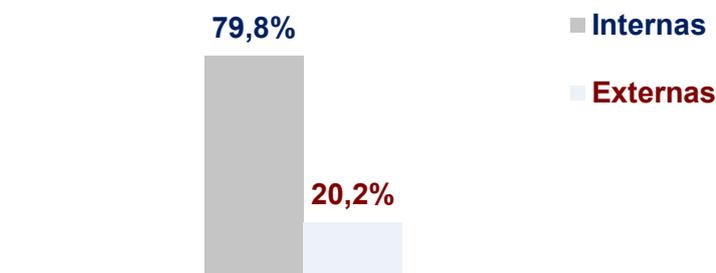
O maior número de participações (96,6%) ocorreu nas ações de duração inferior a 30 horas, internas e externas, totalizando 1683 participações.

Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2022)



Mantém-se, tal como nos anos anteriores, uma clara preponderância de frequência de ações internas, que concentram 79,8% das participações – Gráfico 27.

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



Não obstante a redução observada, destacam-se, ao nível da formação externa, 80 participações dos trabalhadores da CPL em 39 ações promovidas pela Secretaria-Geral do MTSSS, em 2022.

5.2. Horas Investidas em Formação Profissional

Conforme se observa na tabela seguinte, assinala-se um decréscimo de 10% do número de horas investidas em formação profissional, relativamente ao ano anterior, influenciado pelo menor número de ações registadas.

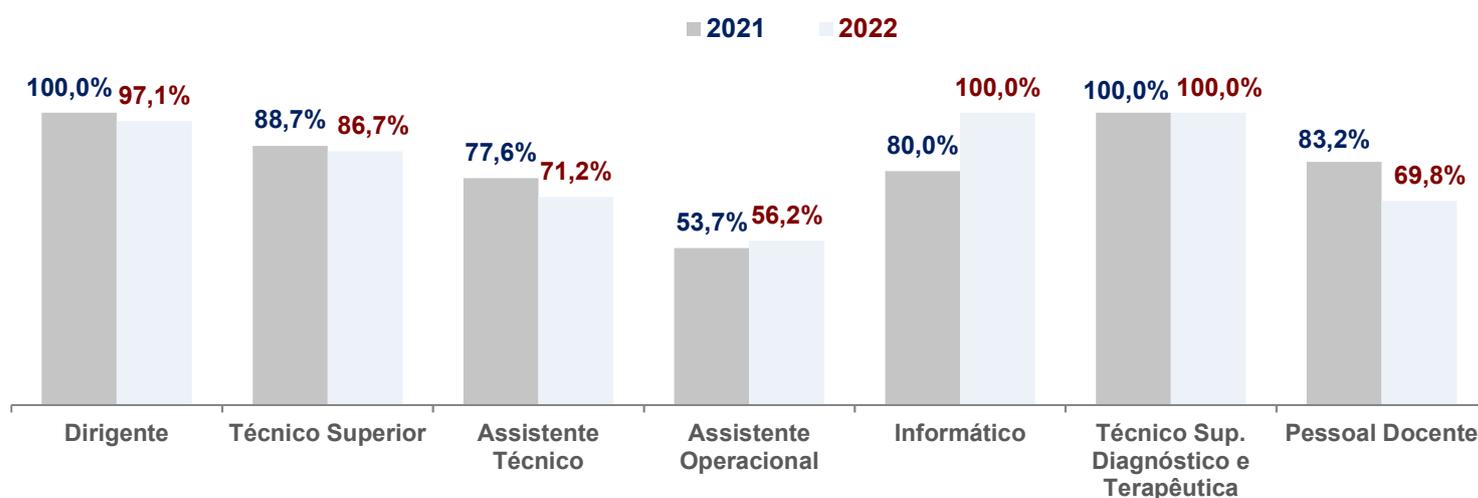
Tabela 18 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2021)

Horas investidas	Total		Variação	
	2022	2021	N.º	%
Em ações internas	12.098,0	13.337,0	-1.239,0	-9,3
Em ações externas	5.726,0	6.459,0	-733,0	-11,3
Total	17 824,0	19 796,0	-1 972,0	-10,0

5.3. Trabalhadores envolvidos 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 (2021-2022)



Comparativamente com 2021, verifica-se uma tendência de redução da taxa de abrangência em alguns grupos profissionais, com maior expressão nas carreiras docente (menos 13,3%) e assistente técnico (menos 6,4%).

Em 2022, a maior taxa de participação situa-se nos cargos/carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica e informático, ambos com 100%, e dirigente, com 97,1%.

Ainda que com valores ligeiramente mais baixos, relativamente a 2021, assinala-se também o nível de participação dos técnicos superiores (86,7%). Neste âmbito, realça-se a frequência de formação interna específica no âmbito do Acolhimento Residencial.

Ao invés, a taxa de participação mais reduzida respeita à carreira de assistente operacional, com 56,2%, ainda que se verifique um ligeiro incremento face ao ano anterior.

5.4. Encargos com Formação Profissional

Em 2022, a promoção de formação envolveu um encargo de 26.560,90€, observando-se, relativamente ao ano anterior, um ligeiro aumento global da despesa, na ordem dos 1.795,50€, apesar do menor número de ações realizadas.

Conforme se observa na tabela 19, este acréscimo prende-se com o desenvolvimento de formação interna, cujos encargos revelam um incremento de 7,3%, correspondente a mais 3.917,60€.

Neste âmbito, assinala-se que o maior investimento recaiu sobre a formação nas áreas de educação e formação e intervenção terapêutica no acolhimento residencial.

Releva-se ainda a concretização de ações de formação sem encargos para a CPL, nas áreas de cidadania e desenvolvimento, primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de edifícios, gestão do tempo e organização do trabalho, gestão de stress e gestão de conflitos, prevenção do *burnout*, sensibilização sobre setor elétrico e setor do gás natural, sustentabilidade e reciclagem, através da cooperação com entidades externas, nomeadamente DGE, ANEPC, IEFP, ERSE, EPAL e Serviços Sociais da Administração Pública.

Tabela 19 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2021)

Encargos com formação (€)	Total		Variação	
	2022	2021	N.º	%
Com ações internas	23.938,00 €	20.020,40 €	3.917,60 €	19,6
Com ações externas	2.622,90 €	4.745,00 €	-2.122,10 €	-44,7
Total	26.560,90 €	24.765,40 €	1.795,50 €	7,3

Gráfico 29 – Evolução da despesa com formação profissional (2021-2022)



Alguns Indicadores

Taxa de participação em formação 75%	<p>Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.</p> <p>Em 2022, frequentaram formação 712 profissionais da CPL.</p>
Taxa de execução do plano de formação 86,8%	<p>Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.</p> <p>No âmbito do Plano de Formação aprovado para 2022, estavam previstas 38 ações, tendo-se realizado 33.</p> <p>Importa referir que se realizaram, para além das referidas ações, 4 iniciativas, não previstas em plano, decorrentes de necessidades de formação identificadas ao longo do ano.</p>
Taxa de autoformação 69,4 %	<p>Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.</p> <p>128 trabalhadores participaram em ações de formação profissional por iniciativa própria (179 ações).</p>
Taxa de investimento em formação 0,09 %	<p>Traduz o rácio entre as despesas com formação (26.560,90€) e o total dos encargos com pessoal (28.361.720€)</p>

Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

6.1. Relações Profissionais

No âmbito das relações profissionais, 220 trabalhadores da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais, representando 23,2% do universo dos profissionais da Instituição.

Gráfico 30 – Relações profissionais (%)



6.2. Disciplina

No que concerne à disciplina, e conforme se apresenta na tabela seguinte, constata-se que, durante o ano de 2022, foram decididos 3 processos disciplinares.

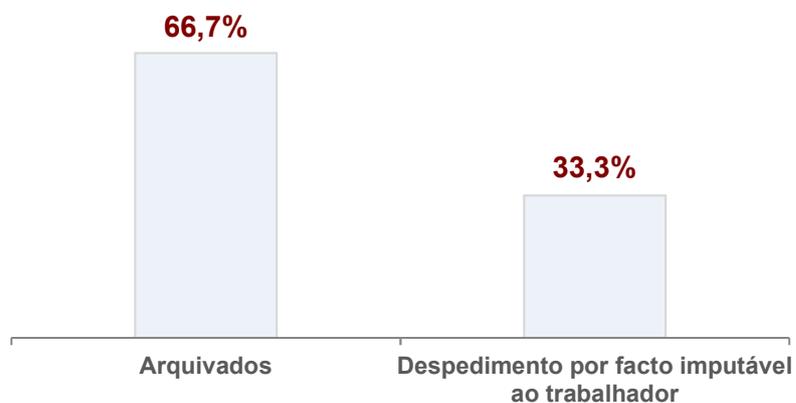
Face a 2021, é de assinalar um aumento de processos disciplinares instaurados (mais 5).

Tabela 20 – Nº de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2021)

Disciplina	Nº processos		Variação	
	2022	2021	N.º	%
Processos transitados do ano anterior	1	2	-1	-50,0
Processos instaurados durante o ano	8	3	5	166,7
Processos transitados para o ano seguinte	6	1	5	500,0
Processos Decididos - Total	3	5	-2	-40,0
Arquivados	2	4	-2	-50,0
Repreensão escrita	0	0	0	0,0
Multa	0	0	0	0,0
Suspensão	0	1	-1	-100,0
Demissão	0	0	0	0,0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	1	0	1	100
Cessação da Comissão de serviço	0	0	0	0,0

Do total de processos decididos em 2022, 2 foram arquivados e 1 motivou o despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Gráfico 31 – Processos Disciplinares decididos (%)



Em termos comparativos com o ano anterior, regista-se uma diminuição do número de processos decididos e das sanções disciplinares aplicadas.

Parte 7 | Painel de Indicadores 2017-2022

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Desvio face a 2021
ESTRUTURA PROFISSIONAL							
Evolução do efetivo Apresenta a evolução do número total de trabalhadores	1012	1042	1018	1008	981	949	-32
Taxa de enquadramento (%) Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.	3,56	3,36	3,44	3,57	3,57	3,69	0,12
Taxa de tecnicidade (%) Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (Considera: Técnico Superior + Informático + Técnico de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).	72,7	74,6	75,6	76,7	77,2	77,7	0,5
Taxa de contratação a termo (%) Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de efetivos.	10,0	4,5	5,3	5,9	5,6	7,3	1,7
Taxa de feminização (%) Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de efetivos.	74,6	74,4	74,9	75,2	75,3	74,3	-1,0
Índice de trabalhadores com deficiência (%) Relaciona o número de trabalhadores com deficiência com o número total de efetivos.	6,2	6,4	7,6	7,3	8,05	8,1	0,06
ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE							
Nível médio de idades (anos) Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.	48,9	49,2	50,0	50,3	50,9	51,5	0,6
Índice de envelhecimento (%) Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de efetivos.	22,9	26,4	29,8	31,4	35,0	37,4	2,4
Taxa de emprego jovem (%) Relaciona o número de trabalhadores com idade inferior a 25 anos com o número total de efetivos.	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Nível médio de antiguidade (anos) Relaciona a soma das antiguidades com o número total de trabalhadores.	17,3	18,8	19,6	19,9	20,9	21,5	0,6
ESTRUTURA HABILITACIONAL							
Taxa de habilitação superior (%) Relaciona o número de trabalhadores com nível de habilitação superior (bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento) com o número total de efetivos.	70,0	71,4	72,4	73,7	74,6	75,1	0,5

Indicadores	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Desvio face a 2021
MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS							
Taxa de admissões (%) Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de efetivos.	7,5	10,9	4,8	9,3	6,8	10,3	3,5
Taxa de saídas (%) Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de efetivos.	8,2	8,1	7,2	10,3	9,6	13,7	4,1
Taxa de reposição (%) Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.	91,6	135,7	67,1	90,4	71,3	75,4	4,1
Pessoal Docente	93,8	141,0	90,0	93,2	83,0	87,0	4,0
Pessoal Não Docente	90,2	131,1	51,2	88,3	59,6	62,3	2,7
ABSENTISMO							
Taxa de absentismo (%) Relaciona o número total de dias de ausência com o número total de dias trabalháveis no ano.	10,8	10,9	10,8	10,77	11,47	12,68	1,21
ENCARGOS COM PESSOAL							
Taxa de trabalho extraordinário (%) Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário com o número total de horas trabalháveis nesse ano.	0,5	0,4	0,5	0,5	0,4	0,7	0,3
Leque salarial ilícito Relaciona a maior remuneração base ilícita com a menor remuneração base ilícita.	6,7	7,8	7,1	7,0	6,8	6,5	-0,3
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO							
Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho (%) Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhadores.	4,4	3,3	3,4	1,4	2,7	2,4	-0,3
FORMAÇÃO PROFISSIONAL							
Taxa de participação em formação (%) Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.	55,5	75,4	73,3	88,0	82,4	75,0	-7,4
Taxa de execução do plano de formação (%) Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.	59,1	92,7	88,1	81,6	81,1	86,8	5,7
Taxa de autoformação (%) Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.	35,3	47,0	60,2	76,5	74,9	69,4	-5,5
Taxa de investimento em formação (%) Relaciona as despesas com formação com o total de encargos com pessoal.	0,05	0,11	0,13	0,13	0,086	0,094	0,008

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 2022, a Instituição contava com 949 trabalhadores, assinalando-se uma redução de 32 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, técnico superior, assistente técnico e informático.

Não obstante, assinala-se, em 2022, o investimento na concretização de procedimentos concursais para reforço das equipas, nas áreas de missão e suporte, que viabilizou a entrada de 81 trabalhadores.
- Relativamente à distribuição por cargo/carreira, o pessoal docente continua a representar o grupo com maior expressividade no universo de trabalhadores (48,6%), seguido dos técnicos superiores (27,8%).
- A modalidade de vinculação predominante na CPL é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 88,1%. Com menor expressão, surgem as modalidades de comissão de serviço de dirigentes (3,7%) e de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (7,3%) 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 77,7%, mantendo-se a tendência de incremento verificada desde 2017, conforme se observa na parte 7| Painel de indicadores.
- A taxa de enquadramento, relativa à proporção de dirigentes face ao número total de trabalhadores, foi de 3,7%, não se registando alterações significativas relativamente ao ano anterior.
- O género feminino é predominante, conforme expressa a taxa de feminização de 74,3%.
- Do universo de trabalhadores da CPL, 77 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.

- Quanto à estrutura etária, o maior índice de trabalhadores situa-se no escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade, que reúne 21,4% do total de efetivos, seguido, com valores muito próximos, pelos intervalos dos 50 aos 54 anos (19,7%) e dos 45 aos 49 anos (18,4%). Em conjunto, estes três níveis integram 59,5% dos efetivos.

A média etária situa-se nos 51,5 anos, registando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,6 anos comparativamente a 2017.

Analisando o nível médio etário por cargo/carreira, é de assinalar 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 (37,4%) apresenta um aumento de 14,5%, 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 trabalhadores mais jovens.

- Quanto à antiguidade na Administração Pública, 22,6% dos trabalhadores integram o intervalo entre os 20 e os 24 anos, 17,9% possui antiguidade entre os 25 e os 29 anos e 13,5% situam-se no intervalo entre os 30 e os 34 anos.

- O tempo de serviço situa-se, em termos médios, nos 21,5 anos.

- Do total de trabalhadores da CPL, a 31 de dezembro de 2022, 713 possuem habilitações de nível igual ou superior ao bacharelato, representando 75,1% 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 2022, 98 admissões/regressos, com maior incidência nas carreiras de docente (61,2%) e de técnico superior (20,4%), essencialmente através de procedimento concursal.

Invertendo a tendência observada em 2021, de diminuição das admissões/regressos, assinala-se um acréscimo a este nível, na ordem dos 46,3%, evidenciado também no incremento da taxa de admissões, situada nos 10,3%, em 2022 (6,8%, em 2021).

- No período em análise, ocorreram 130 saídas, predominantemente de docentes (53,1%), maioritariamente por denúncia e caducidade do contrato de trabalho, de técnicos superiores (23,1%), predominantemente por mobilidade e denúncia, e de assistentes técnicos (10%), por aposentação.

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, assinala-se, em 2022, uma taxa de saídas de 13,7%, cujo valor é o mais elevado dos últimos anos.

- Não obstante, salienta-se uma evolução positiva da taxa de reposição, em termos globais (75,4%, em 2022, face a 71,3%, em 2021), apesar da prevalência de saídas, relativamente às entradas, na generalidade dos cargos/carreiras, à exceção do pessoal dirigente e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, cujo efetivo se mantém estável.

Ao longo do ano, as admissões não compensaram todas as saídas ocorridas, com maior expressão nas carreiras de técnico superior e assistente técnico, onde as taxas de reposição se situam nos 66,7% e 76,9%, respetivamente.

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

- Durante o ano, ficaram por ocupar 101 postos de trabalho orçamentados previstos em sede de mapa de pessoal, maioritariamente devido ao desenvolvimento de alguns procedimentos concursais no ano subsequente para ocupação de 53 postos vagos (1 cargo de direção de intermédica de 3º grau, 13 docentes, 4 técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, 2 informáticos, 3 assistentes operacionais e 30 técnicos superiores, para as áreas de acolhimento residencial, psicologia, serviço social, reabilitação psicomotora, qualidade e auditoria, assuntos jurídicos e contencioso, engenharia civil, arquitetura, contratação pública e assuntos financeiros).

Para além destes, encontravam-se ainda por preencher 23 postos, por falta da competente autorização de recrutamento (7 técnicos superiores, 8 assistentes técnicos e 8 assistentes operacionais, para as áreas de missão da CPL), e os restantes 25 postos por improcedência dos respetivos procedimentos concursais (4 técnicos superiores, nas áreas de reabilitação psicomotora, tradução e interpretação de língua gestual portuguesa, qualidade e auditoria e assuntos jurídicos e contencioso; 2 assistentes técnicos, na área de acolhimento residencial; 3 assistentes operacionais, na área de apoio à educação e formação; e 16 docentes, nos grupos de recrutamento 110 – 1.º Ciclo do Ensino Básico, 240 – Educação Visual e Tecnológica, 300 – Português, 330 – Inglês, 350 – Espanhol e 510 – Físico-química, 520 – Biologia e Geologia e 910 – Educação Especial 1 e nas componentes técnicas e tecnológicas do curso básico de Teatro e curso profissional de Restaurante/Bar).

- As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (47,9%), aplicável à generalidade dos docentes, horário flexível (16,8%) e o horário rígido (8,7%).

Assinala-se, comparativamente com 2021, um acréscimo do número de trabalhadores na modalidade de jornada contínua (mais 7), tendência que se tem mantido nos últimos anos, o que revela o investimento na promoção da conciliação da vida pessoal e profissional na CPL.

Nesta matéria, realça-se também a aprovação, em 2022, da Circular normativa que estabelece as normas e procedimentos reguladores da prestação do regime de teletrabalho na CPL, aplicável aos trabalhadores cujas funções sejam compatíveis com a atividade profissional desenvolvida.

A possibilidade de prestação da atividade laboral em regime de teletrabalho decorre igualmente da análise de contributos recolhidos neste âmbito, junto dos trabalhadores, em sede de auscultação anual da satisfação.

Acresce ainda que esta medida promove a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho que, sem compromisso da atividade e qualidade do serviço, facilitam a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, potenciando, por um lado, a satisfação dos trabalhadores e, por outro, a sustentabilidade ambiental.

- Durante o ano, os trabalhadores realizaram 10.611,5 horas de trabalho extraordinário, maioritariamente em dias úteis diurnos, registando-se, face ao ano anterior, um incremento de 51,6% do número de horas extraordinárias prestadas, traduzida numa variação de 3.610,9 horas.

Este aumento, mais expressivo nas carreiras de técnico superior e docente, decorre da necessidade de suprir carências de recursos humanos em algumas áreas de atuação e assegurar o cumprimento das atividades, perante as dificuldades de recrutamento atrás descritas.

- Em 2022, a taxa de absentismo fixou-se nos 12,68%, apresentando o valor mais alto dos últimos anos, com um aumento de 1,21% relativamente a 2021.

As ausências ao trabalho, durante o ano, totalizam 30.093 dias (predominantemente nas carreiras de docente e técnico superior), existindo uma variação de 5,7%, 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 (53,2%), bem como as ausências resultantes de acidente em serviço (19,6%).

Assinala-se ainda, relativamente a 2021, o aumento das faltas por acidentes em serviço (mais 951 dias), predominantemente ocorridos em anos anteriores e cujos efeitos se prolongaram para 2022.

Em termos médios, os grupos profissionais com ausências mais prolongadas são os assistentes técnicos e operacionais, com 66 e 52 dias de falta por ano, respetivamente.

- Em 2022, os encargos globais com pessoal totalizaram 28.361.720€, representando um ligeiro decréscimo de 1,9% (-563.997,87€), comparativamente com os valores de referência de 2021, decorrente fundamentalmente da redução do número de trabalhadores.

- Durante o ano, registaram-se 35 acidentes de trabalho, 23 dos quais no local de trabalho e 12 *in itinere*.

Verifica-se, em relação ao observado em 2021 (33 acidentes), um ligeiro incremento de acidentes, com particular incidência nos ocorridos *in itinere*.

As ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos em 2022 perfazem 1718 dias, o que representa uma diminuição de 197 dias de ausência, face a 2021.

- No âmbito da prevenção de acidentes e doenças profissionais, assinala-se um encargo de 15.326€, com a aquisição de bens e equipamentos, relacionados com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho.

- A CPL promoveu, ao longo de 2022, a participação em 258 ações de formação, internas e externas, alcançando uma média de 18,8 horas de formação e 2 ações por trabalhador.

Comparativamente com o ano anterior, realça-se globalmente um decréscimo das ações realizadas (menos 100), refletido na redução do número de participações e horas despendidas com formação.

Verificou-se também uma redução do número de trabalhadores envolvidos em formação (menos 96), o que se reproduz na diminuição de 7,4% da taxa de abrangência global (75%) e dos níveis de participação em alguns grupos profissionais.

A promoção de formação envolveu um investimento de 26.560,90€, cuja maior incidência se centrou em ações nas áreas de educação e formação e intervenção terapêutica no acolhimento residencial, observando-se, relativamente ao ano anterior, um ligeiro aumento global da despesa.

- No que se refere às relações profissionais, regista-se que 23,2% dos trabalhadores da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais.

- Durante o ano, registaram-se 234,5 dias de ausência ao serviço relacionados com 9 greves setoriais ou gerais, tendo aderido trabalhadores da CPL integrados nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 3 processos. De entre estes, 2 foram arquivados e 1 motivou o despedimento por facto imputável ao trabalhador.

8.1. Perfil do trabalhador da Casa Pia de Lisboa

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

- Mulher
- 51,5 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 21,5 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
(escalão de antiguidade moda – 20-24 anos)
- Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.602,9 € (média)
(escalão remuneratório moda – 1251-1500€)
- Frequenta, em média, 18,8 horas de formação e 2 ações por ano

Parte 9 | Anexos