



*Casa Pia  
Lisboa*



## **BALANÇO SOCIAL 2023**

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

**março 2024**



## Índice

<b>Parte 1   Enquadramento</b> .....	<b>5</b>
1.1. Introdução .....	5
1.2. Orgânica da Casa Pia de Lisboa .....	6
1.2.1. Estrutura organizativa .....	6
1.2.2. Missão, Visão, Valores e Serviços prestados.....	8
<b>Parte 2   Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa</b> .....	<b>10</b>
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
<b>Parte 3   Encargos com Pessoal</b> .....	<b>33</b>
<b>Parte 4   Segurança e Saúde no Trabalho</b> .....	<b>37</b>
4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades .....	37
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 .....	39
<b>Parte 5   Formação Profissional</b> .....	<b>41</b>
5.1. Ações de Formação.....	41
5.2. Horas investidas em Formação Profissional .....	43
5.3. Trabalhadores envolvidos por cargo/carreira .....	44
5.4. Encargos com Formação Profissional .....	45
<b>Parte 6   Relações Profissionais e Disciplina</b> .....	<b>47</b>
6.1. Relações Profissionais.....	47
6.2. Disciplina .....	47
<b>Parte 7   Painel de Indicadores – Evolução 2018-2023</b> .....	<b>49</b>
<b>Parte 8   Sinopse</b> .....	<b>51</b>
8.1. Perfil do Trabalhador da Casa Pia de Lisboa .....	57
<b>Parte 9   Anexos</b> .....	<b>58</b>

## 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 2022) .....	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 2022) .....	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 2022) .....	19
Tabela 7 – Taxas de Reposição por cargo/carreira (variação face a 2022).....	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 2022).....	26
Tabela 10 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2022).....	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 2022) .....	33
Tabela 14 – Distribuição dos encargos com pessoal (2023).....	35
Tabela 15 – Estrutura Remuneratória (2023).....	36
Tabela 16 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2023 e dias de trabalho perdidos, por género .....	37
Tabela 17 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2022) .....	42
Tabela 18 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2022) .....	42
Tabela 19 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2022) .....	44
Tabela 20 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2022) .....	45
Tabela 21 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2022) .....	47

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%) .....	11
Gráfico 2 – Evolução do nº de trabalhadores por ano (2018-2023) .....	11
Gráfico 3 – Evolução de efetivos (2022-2023) .....	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 2023, por cargo/carreira (%) .....	21
Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2023, por motivo (%) .....	21
Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2023, por cargo/carreira (%) .....	22
Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2023, 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 (2022-2023) .....	27
Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2022-2023) .....	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 (2022-2023) .....	34
Gráfico 21 – Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2022-2023) .....	37
Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2022-2023).....	38
Gráfico 23 – Nº de atividades formativas (2022-2023) .....	41
Gráfico 24 – Nº trabalhadores envolvidos em formação (2022-2023) .....	41
Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2022-2023) .....	42
Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2023) .....	43
Gráfico 27 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%) .....	43
Gráfico 28 - Taxa de abrangência por carreira (2022-2023) .....	44
Gráfico 29 - Evolução da despesa com formação profissional (2022-2023) .....	45
Gráfico 30 - Relações profissionais (%) .....	47
Gráfico 31 - Processos disciplinares decididos (%) .....	48

## Parte 1 | Enquadramento

### 1.1. Introdução

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

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, tem por referência a data de 31 de dezembro de 2023, 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 reporta ao período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2023 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 2023, num total de 929.

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

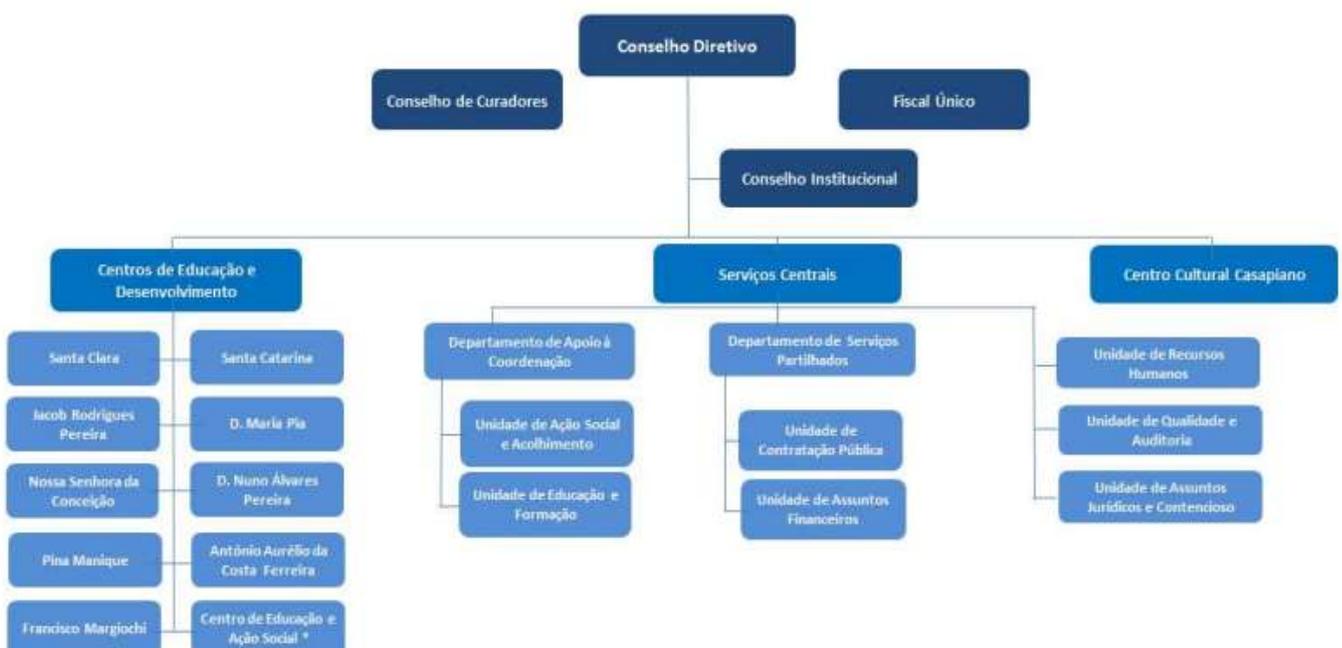
Atualmente, e de acordo com o decreto-lei nº 77/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, a CPL está integrada na administração indireta do Estado, sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, doravante designado como MTSSS. É dotada de autonomia administrativa e financeira, 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.

### 1.2.1. Estrutura organizativa

Conforme previsto na portaria nº 24/2013, de 24 de janeiro, que aprova os 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:



\* Em Processo de extinção: Despacho 17D/2015/SE SS, de 18/02/2015.

Os Serviços Centrais integram os 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 ou 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
	D. Nuno Álvares Pereira
	Nossa Senhora da Conceição
<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	Pina Manique
	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.

Em 2023, 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, indo ao encontro das expectativas, recolhidas em sede de auscultação anual da satisfação e em 40 oficinas de participação dinamizadas no decurso de um projeto desenvolvido em parceria com o INA - Promoção de Ambientes de Trabalho Saudáveis.

Neste contexto, assinala-se também, neste ano, a assinatura da Carta de Compromisso para a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, no âmbito do Projeto Conciliar+ do MTSSS, em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a Diretiva da União Europeia 2019/1158 e as prioridades do Governo e do Estado Português, em particular no que respeita à Administração Pública.

O Projeto Conciliar+, alicerçado na NP 4552:2022, visa dar resposta às necessidades dos trabalhadores dos organismos do MTSSS, introduzindo melhorias nas organizações e promovendo uma mudança cultural e organizacional capaz de acomodar as condições efetivas de conciliação.

## 1.2.2. Missão, Visão, Valores e Serviços prestados

Missão	Visão	Valores
Integrar crianças e jovens, garantindo-lhes percursos educativos e formativos inclusivos de qualidade e, sempre que necessário, acolhendo-os.	Ser uma referência nacional e internacional no Acolhimento, Educação, Formação e Inclusão de Crianças e Jovens.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Autonomia</li><li>▪ Participação</li><li>▪ Prevenção</li><li>▪ Responsabilidade</li><li>▪ Solidariedade</li><li>▪ Inovação</li><li>▪ Ética</li></ul>

## Principais Serviços prestados

- **No âmbito das respostas sociais:** casa de acolhimento, casa de acolhimento com programa de pré-autonomia, apartamento de autonomização, lar residencial, acolhimento familiar, 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 2022:

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2022)

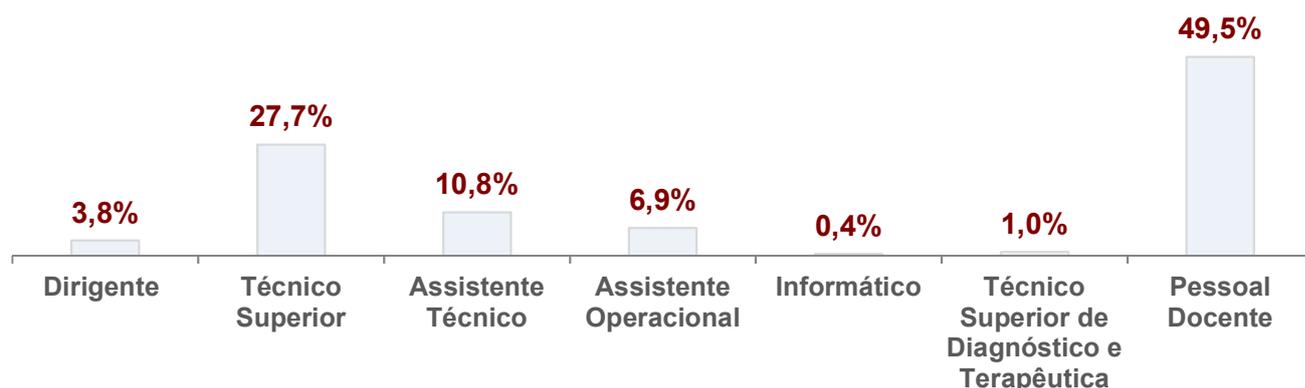
Cargo / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2023	2022	N.º	%
Dirigente	35	35	0	0,0
Técnico Superior	257	264	-7	-2,7
Assistente Técnico	100	104	-4	-3,8
Assistente Operacional	64	73	-9	-12,3
Informático	4	4	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	9	8	1	12,5
Pessoal Docente	460	461	-1	-0,2
<b>Total</b>	<b>929</b>	<b>949</b>	<b>-20</b>	<b>-2,1</b>

Em 31 de dezembro de 2023, a CPL contava com um efetivo de 929 trabalhadores.

Tal como em anos anteriores, o maior número de efetivos concentra-se nas carreiras docente (49,5%) e de técnico superior (27,7%).

Em termos de representatividade, seguem-se as carreiras de assistente técnico (10,8%), assistente operacional (6,9%) e, com menor expressão percentual, as carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (1%) e informático (0,4%) – Gráfico 1.

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

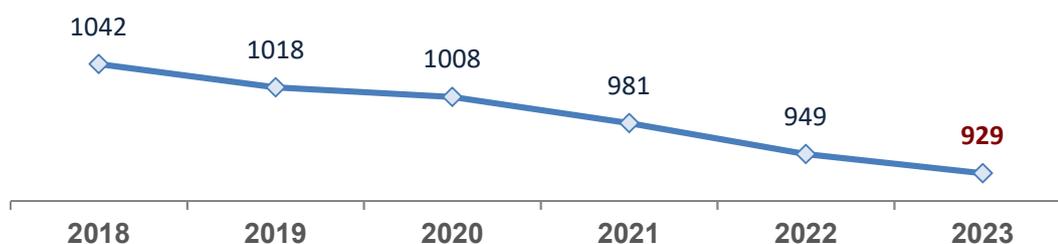


Dos 35 dirigentes, 3 ocupam cargos de direção superior de 1º e de 2º grau, 9 de direção intermédia de 1º grau, 9 de direção intermédia de 2º grau e os restantes 14 de direção intermédia de 3º grau.

Conforme se observou anteriormente, e mantendo a tendência desde o ano de 2018, assinala-se uma diminuição 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 2022, verificou-se um decréscimo global de efetivos na ordem dos 2,1%.

Gráfico 2 - Evolução do n.º trabalhadores por ano (2018-2023)



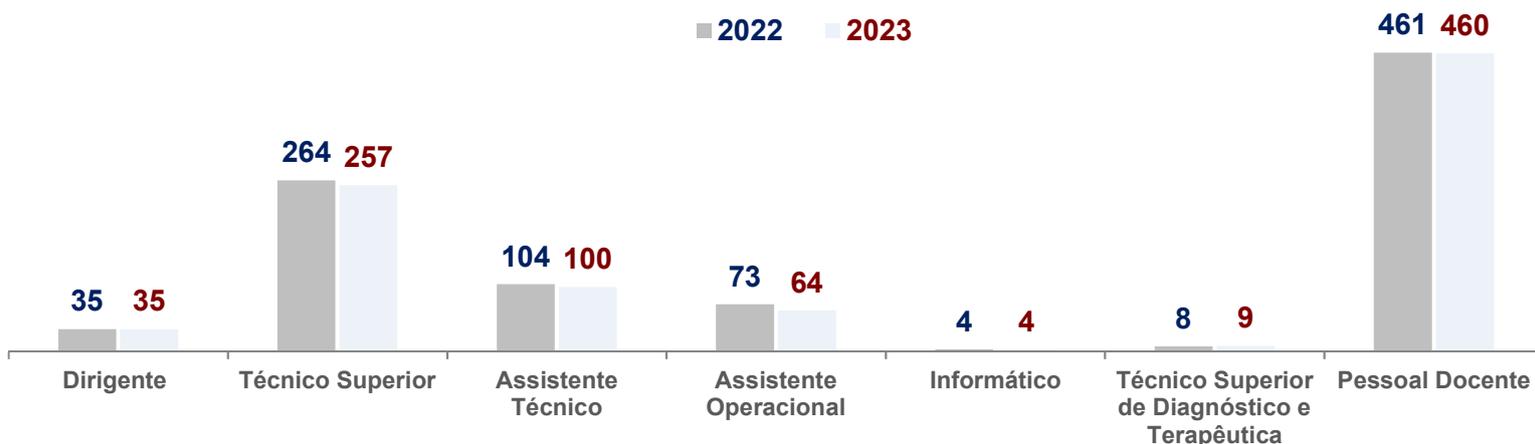
Em termos percentuais, a redução de efetivos ocorre com maior incidência nas carreiras de assistente operacional (-12,3%), assistente técnico (-3,8%) e técnico superior (-2,7%).

Com menor expressão, assinala-se igualmente um decréscimo de trabalhadores na carreira docente (-0,2%).

Em sentido inverso, assinala-se um incremento de efetivos na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

No que respeita aos informáticos e dirigentes, o número de efetivos mantém-se, conforme se observa no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Evolução de Efetivos (2022-2023)

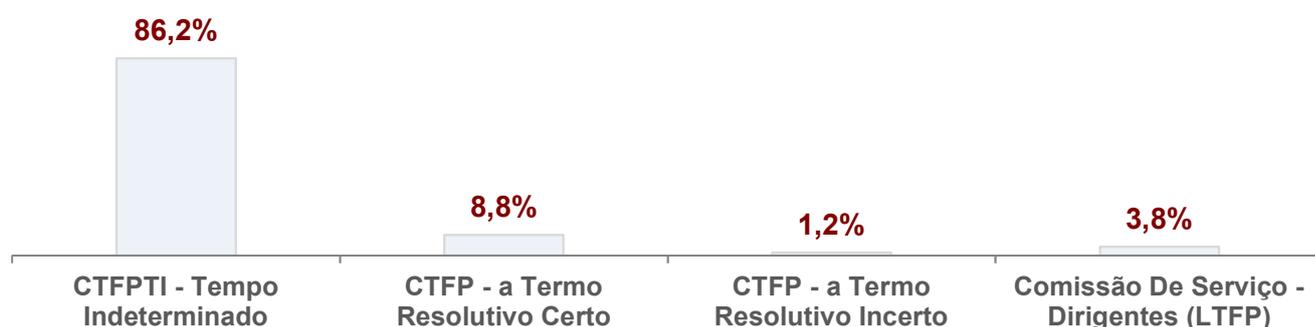


## 2.2. Modalidades de Vinculação

A modalidade de vinculação predominante na CPL, em 2023, era o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 86,2%, seguida do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (8,8%).

Segue-se a modalidade de comissão de serviço de dirigentes (3,8%) e, com reduzida expressão, o contrato a termo resolutivo incerto (1,2%), 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 18% 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 80%, possuem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPPI).

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
CTFPPI - Tempo Indeterminado		257	100	64	4	9	367	801
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							82	82
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							11	11
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	35							35
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>257</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>460</b>	<b>929</b>

Os 35 dirigentes, em regime de comissão de serviço (LTFP), representam 3,8% 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

<b>Taxa de enquadramento</b> 3,8%	Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.
<b>Taxa de tecnicidade</b> 78,6%	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).
<b>Taxa de contratação a termo</b> 8,8%	Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de trabalhadores.

## 2.3. Género e Escalão Etário

Dos 929 trabalhadores da CPL, 681 são do género feminino e 248 do género masculino.

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)

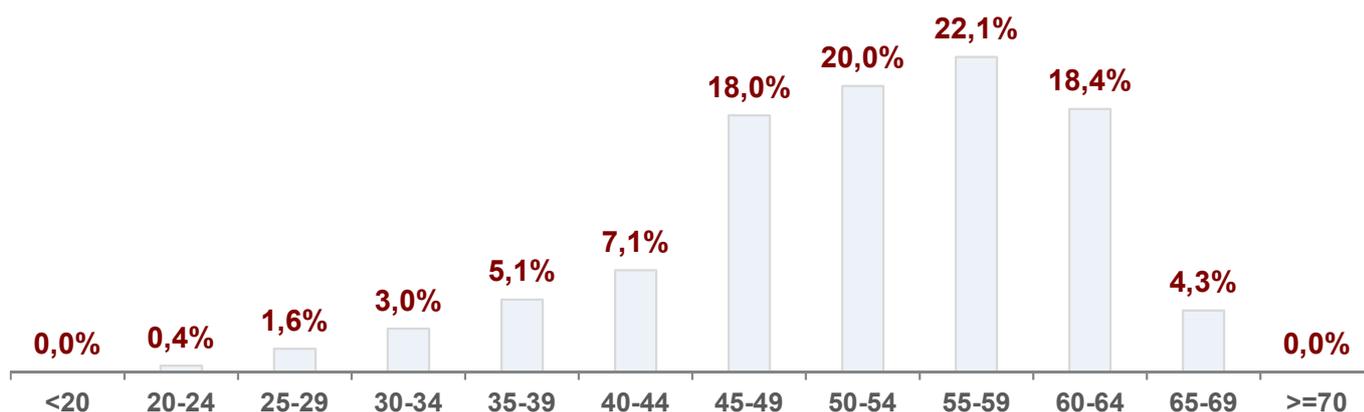


Conforme ilustra o gráfico anterior, o universo de trabalhadores é predominantemente feminino, como revela a taxa de feminização de 73,3%.

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

No que respeita à estrutura etária, o escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade reúne 22,1% do total de trabalhadores da CPL, seguido, com valores muito próximos, pelos intervalos dos 50 aos 54 anos, com 20%, e dos 60 aos 64 anos, com 18,4%. Em conjunto, estes três níveis concentram 60,5% 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 17,2% do total de efetivos, o que se traduz numa diminuição relativamente ao registado em 2022 (-2,6%), confirmando a tendência de envelhecimento apurada nos últimos anos.

Pelo contrário, os profissionais com idade igual ou superior a 55 anos totalizam, em 2023, 44,8% do total de efetivos, representando um incremento de 7,4% comparativamente com o valor apurado em 2022 (37,4%) e o maior aumento dos últimos anos.

De realçar que os trabalhadores destes escalões etários são maioritariamente docentes, técnicos superiores e assistentes técnicos (47,6%, 20,7% e 15,9%, respetivamente).

Tabela 3 – Nº 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						1	5		2	1			9
Dir. Interm. 3º grau					2	2	4	4	1	1			14
Técnico Superior		1	7	15	19	15	65	49	41	39	6		257
Assistente Técnico			2		4	6	10	12	28	31	7		100
Assistente Operacional						1	5	10	13	26	9		64
Informático							1	1	1	1			4
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica					3		3	1	1		1		9
Pessoal Docente		3	6	13	19	40	74	107	114	68	16		460
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>167</b>	<b>186</b>	<b>205</b>	<b>171</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>929</b>

Em 2023, o trabalhador mais novo tem 22 anos e o trabalhador com maior idade tem 69 anos.

O nível etário médio dos trabalhadores situa-se nos 52,1 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,9 anos relativamente a 2018.

Considerando a progressão gradual da média etária nos últimos anos, o índice de envelhecimento (40,6%) apresenta, face a 2018, um aumento de 14,2% (mais 102 pessoas acima dos 55 anos), apesar do investimento na admissão de novos trabalhadores, nomeadamente através de procedimentos concursais e mobilidades.

Este indicador assume especial relevância na 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 novos.

Analisando o referido indicador por cargo/carreira, é de assinalar que os profissionais da CPL mais envelhecidos são os assistentes operacionais, dirigentes intermédios de 1º grau e assistentes técnicos, que maioritariamente têm 55 ou mais anos (75%, 78% e 66%, respetivamente), e cuja média etária é de 58,2, 58,1 e 55,2 anos, respetivamente.

Em sentido inverso, os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, dirigentes intermédios de 3º grau e técnicos superiores apresentam as médias etárias mais baixas, com 48,3, 48 e 49,7 anos, respetivamente.

### Alguns Indicadores

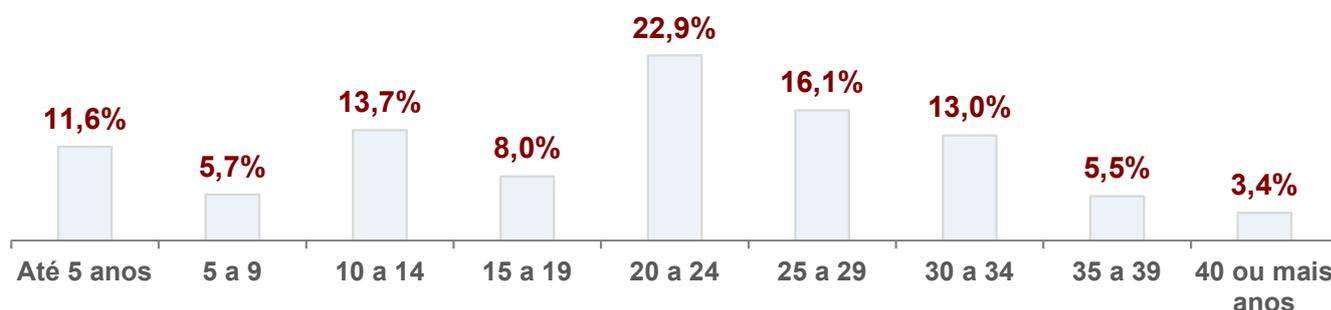
<p><b>Taxa de feminização</b> 73,3%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores do <b>género feminino</b> com o número total de efetivos.</p>
<p><b>Nível médio de idades</b> 52,1 anos</p>	<p>Relaciona a <b>soma das idades</b> com o número total de trabalhadores.</p>
<p><b>Índice de envelhecimento</b> 40,6%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores 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 2018, um aumento de 14,2%.</p>

## 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 20,8 anos.

O intervalo da estrutura de antiguidade que concentra maior número de pessoas é o de 20 a 24 anos, com 22,9 % dos trabalhadores. Seguem-se, em termos de expressão, os intervalos de 25 a 29 anos, que reúne 16,1% dos efetivos e o de 10 a 14 anos, com 13,7%.

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



## 2.5. Estrutura Habilitacional

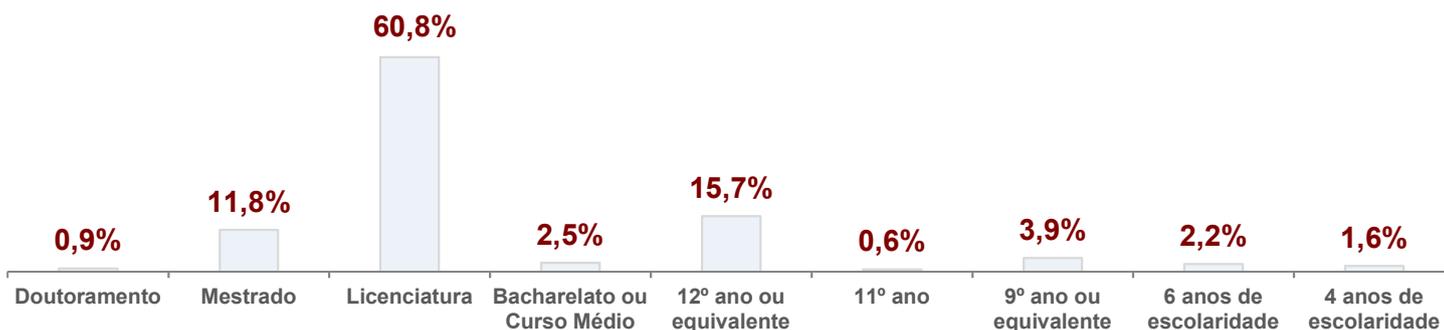
Analisando a estrutura habilitacional da CPL, o nível de escolaridade mais expressivo continua a ser a licenciatura, com 565 efetivos, abrangendo mais de metade dos trabalhadores (60,8%).

Seguem-se, em termos de representatividade, o 12º ano (15,7%), mestrado (11,8%) e o 9º ano (3,9%) - Gráfico 8.

Mantém-se a tendência registada nos últimos anos de aumento do número de profissionais com nível de habilitação superior, representando, em 2023, 76% do total do efetivo.

Este indicador apresenta um incremento de 4,6%, relativamente aos dados apurados em 2018.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)



Conforme se apresenta na Tabela 4, as variações, maioritariamente negativas, dos níveis de escolaridade, relativamente a 2022, são pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas.

Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2022)

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2023	2022	N.º	%
Doutoramento	8	9	-1	-11,1
Mestrado	110	112	-2	-1,8
Licenciatura	565	569	-4	-0,7
Bacharelato ou Curso Médio	23	23	0	0,0
12º ano ou equivalente	146	141	5	3,5
11º ano	6	8	-2	-25,0
9º ano ou equivalente	36	48	-12	-25,0
6 anos de escolaridade	20	22	-2	-9,1
4 anos de escolaridade	15	17	-2	-11,8
<b>Total</b>	<b>929</b>	<b>949</b>	<b>-20</b>	<b>-2,1</b>

Em matéria de qualificação dos seus trabalhadores, assinala-se a realização, através do Centro Qualifica da CPL, de 4 sessões de divulgação para os profissionais sem o ensino secundário completo, com o objetivo de os sensibilizar para a importância da obtenção da escolaridade obrigatória e possibilitar a obtenção de certificação escolar baseada na demonstração de aprendizagens realizadas ao longo da vida e de competências adquiridas através da experiência profissional.

## 2.6. Trabalhadores com deficiência

Do universo de trabalhadores da CPL (929), 71 são pessoas com deficiência, 17 dos quais do género masculino e 54 do género feminino.

Estes trabalhadores representam 7,6% 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	54	71	7,6

## 2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal

Os dados relativos 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.<sup>a</sup> 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 2023, foram admitidos na CPL 89 trabalhadores, entre os quais 65 docentes e 13 técnicos superiores, representando 87,6% das entradas ocorridas ao longo do ano.

Em igual período, saíram da Instituição 109 efetivos, maioritariamente docentes (66), técnicos superiores (20) e assistentes técnicos (11), concentrando estes três grupos 89% das saídas.

Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2022)

Grupo Profissional / Carreira (LTFP)	Admissões /Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2023	2022	N.º	%	2023	2022	N.º	%
Dirigente	2	8	-6	-75,0	2	8	-6	-75,0
Técnico Superior	13	20	-7	-35,0	20	30	-10	-33,3
Assistente Técnico	7	10	-3	-30,0	11	13	-2	-15,4
Assistente Operacional	0	0	0	0,0	9	9	0	0,0
Informático	1	0	1	100,0	1	1	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	1	0	1	100,0	0	0	0	0,0
Pessoal Docente	65	60	5	8,3	66	69	-3	-4,3
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>98</b>	<b>-9</b>	<b>-9,2</b>	<b>109</b>	<b>130</b>	<b>-21</b>	<b>-16,2</b>

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 2022, de crescimento das admissões/regressos, assinala-se uma redução a este nível, na ordem dos 9,2%, patente também na diminuição da taxa de admissões, situada nos 9,6% em 2023 (10,3%, em 2022).

Não obstante, assinala-se uma evolução positiva da taxa de reposição, em termos globais (81,7%, em 2023, face a 75,4%, em 2022), em resultado do menor número de saídas (menos 21), por um lado, e da compensação da maioria das saídas na carreira docente (98,5%), por outro.

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, pese embora algumas dificuldades de recrutamento, adiante descritas no ponto 2.8 - Postos de trabalho previstos e não ocupados.

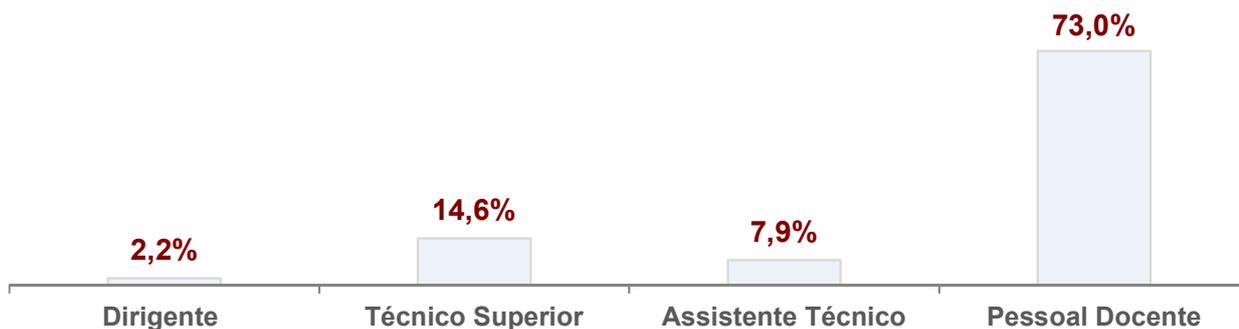
Tabela 7 – Taxas de Reposição por cargo/carreira (variação face a 2022)

Cargo / Carreira (LTFP)	Taxa de reposição		Variação
	2023	2022	%
Dirigente	100,0%	100,0%	0,0%
Técnico Superior	65,0%	66,7%	-1,7%
Assistente Técnico	63,6%	76,9%	-13,3%
Assistente Operacional	0,0%	0,0%	n.a.
Informático	100,0%	0,0%	100,0%
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	n.a.	n.a.	n.a.
Pessoal Docente	98,5%	87,0%	11,5%
<b>Total</b>	<b>81,7%</b>	<b>75,4%</b>	<b>6,3%</b>

Conforme se observa nas Tabelas 6 e 7, as admissões não supriram todas as saídas ocorridas, com maior expressão nas carreiras de técnico superior e assistente técnico, onde as taxas de reposição se situam nos 65% e 63%, respetivamente.

Salienta-se também que na carreira de assistente operacional não se registaram quaisquer entradas que compensassem as saídas ocorridas.

Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2023, por cargo/carreira (%)

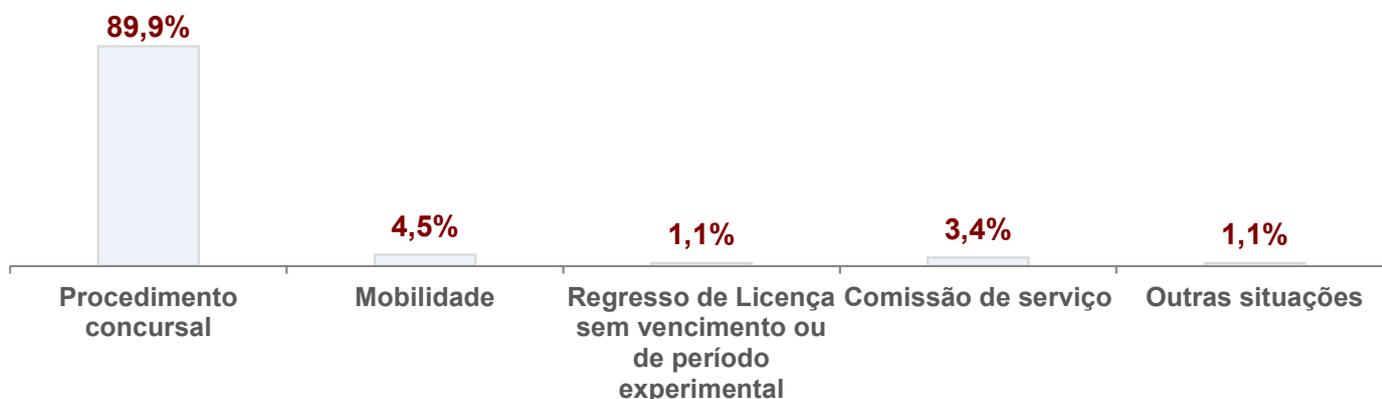


De acordo com o gráfico 9, as entradas, nos termos atrás descritos, ocorreram com maior incidência nas carreiras de docente (73%) e técnico superior (14,6%), sendo de realçar, comparativamente com 2022, um aumento de entradas na carreira docente (+5), maioritariamente por procedimento concursal, e, em sentido inverso, uma redução na carreira de técnico superior (-7).

Assinala-se também o decréscimo de entradas na carreira de assistente técnico (-3).

Conforme exposto, as entradas por procedimento concursal representam a maioria das admissões (89,9%), como ilustra o Gráfico 10:

Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2023, por motivo (%)



No que concerne aos trabalhadores admitidos e/ou regressados, em 2023:

- \* Dos 2 Dirigentes intermédios de 3º grau que iniciaram funções, um pertence ao mapa de pessoal da CPL (carreira de técnico superior) e o outro é proveniente de outro organismo;
- \* Durante o ano, foram admitidos por procedimento concursal, 11 trabalhadores integrados na carreira de técnico superior, para as áreas de suporte (5) – recursos humanos (3), contratação pública (1), qualidade e auditoria (1) e os restantes para as áreas de serviço social (3), acolhimento residencial (1), psicologia (1) e psicomotricidade (1).

Destes, salienta-se o ingresso na carreira de 2 trabalhadores, anteriormente na carreira de assistente técnico.

Foram ainda concretizados procedimentos que viabilizaram a entrada de 1 técnico superior de diagnóstico e terapêutica, na área da terapia da fala, bem como de 7 assistentes técnicos, para as áreas da educação e formação, maioritariamente, acolhimento e serviços administrativos e manutenção, 1 dos quais transitado da carreira de assistente operacional;

- \* 61 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, e de 1 técnico superior, após exercício de funções dirigentes noutra organização;
- \* Assinala-se também a entrada, por mobilidade estatutária, de 2 docentes, o regresso de 1 técnico superior, em mobilidade noutra organização, e a admissão por mobilidade intercarreiras de 1 técnico de informática, anteriormente na carreira de assistente operacional;
- \* Por fim, verificou-se ainda o regresso à carreira de origem de 1 docente, após desempenho de funções dirigentes na CPL.

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, assinala-se, paralelamente, uma taxa de saídas de 11,7%, com um dos valores mais elevados dos últimos anos, embora se evidencie uma ligeira redução face ao observado em 2022 (13,7%) - Parte 7 | Painel de Indicadores 2018-23.

Neste âmbito, e confirmando a tendência observada nos anos anteriores, o maior número de ocorrências concentra-se nas carreiras docente (66), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho (63,6%) e aposentação (19,7%), e de técnico superior (20), predominantemente por mobilidade (50%) e denúncia (20%).

Segue-se, em termos percentuais, a carreira de assistente técnico (10,1%), cujas saídas são maioritariamente por aposentação – Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2023, por cargo/carreira (%)

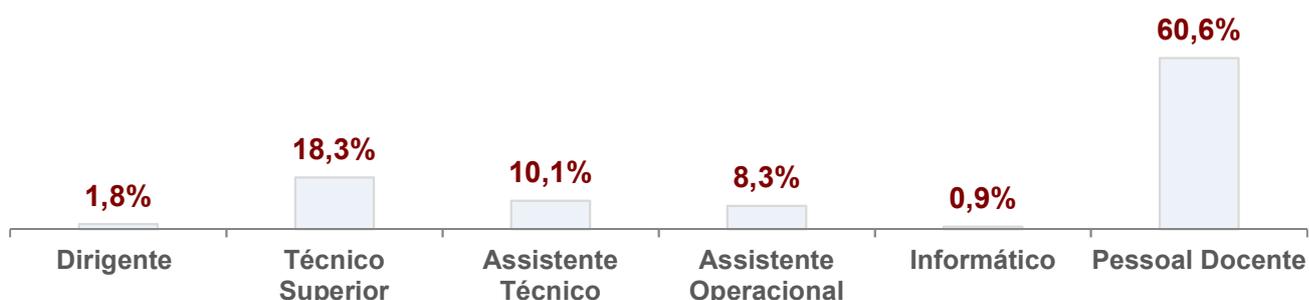


Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2023, por motivo (%)



No que respeita às saídas em 2023, constata-se que:

- \* De entre os 2 Dirigentes intermédios de 3º grau que cessaram funções, um terminou a comissão de serviço na CPL e o outro regressou à carreira de origem;
- \* Durante o ano, saíram da Instituição, por mobilidade, 10 técnicos superiores e 1 assistente técnico;
- \* Saíram por aposentação 13 docentes, 2 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos e 7 assistentes operacionais;
- \* 42 docentes cessaram funções por caducidade/termo dos respetivos contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- \* Por iniciativa própria, 8 docentes e 4 técnicos superiores denunciaram o contrato com a CPL;
- \* Ao longo do ano, registou-se o falecimento de 2 docentes e 1 técnico superior;
- \* As restantes situações de saída resultam de:
  - Início de período experimental noutros organismos de 2 técnicos superiores;
  - Transição, por procedimento concursal, de 2 assistentes técnicos, para a carreira de técnico superior;
  - Movimentação de carreira, por mobilidade, de 2 assistentes operacionais, para as carreiras de assistente técnico e informático;
  - Licença sem vencimento de 2 assistentes técnicos, 1 informático e 1 docente;
  - Exoneração de 2 assistentes técnicos;
  - Início de funções dirigentes, de 1 técnico superior do mapa de pessoal da CPL.

## Alguns Indicadores

<b>Taxa de admissões</b> <b>9,6%</b>	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de efetivos.
<b>Taxa de saídas</b> <b>11,7%</b>	Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de efetivos.
<b>Taxa de reposição</b> <b>81,7%</b>	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.
<b>Pessoal Docente 98,5%</b>	Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente. Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos <b>98,5%</b> .
<b>Pessoal não docente 55,8%</b>	A taxa de reposição situa-se nos <b>55,8%</b> , se apenas for considerado o pessoal não docente.

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

Em 2023, ficaram por ocupar 111 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

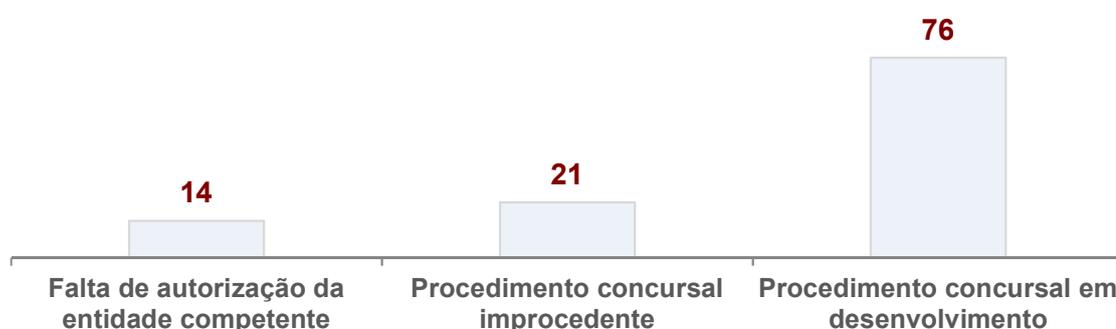


Tabela 8 – Postos de trabalho (PT) previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	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		3					9	12
Procedimento concursal improcedente		4	9	1	10		8	32
Procedimento concursal em desenvolvimento	1	34	19	4	5	2	2	67
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>111</b>

Durante o ano, ficaram por preencher, devido a improcedência de procedimentos concursais, 24 postos de trabalho para as carreiras de técnico superior (4 PT), nas áreas de acolhimento residencial, psicologia, engenharia e assuntos jurídicos e contencioso; assistente técnico (9 PT), nas áreas de missão; assistente operacional (10 PT), na área de apoio à educação e formação; e técnico superior de diagnóstico e terapêutica (1 PT), na área da terapia ocupacional.

Ficaram ainda desertos, pelo mesmo motivo, 8 postos de trabalho na carreira docente, nos grupos de recrutamento 110 – 1.º Ciclo do Ensino Básico, 300 – Português, 320 – Francês, 330 - Inglês, 510 – Física e Química, 520 – Biologia e Geologia e 910 – Educação Especial 1 e no curso profissional de Técnico de Mecatrónica Automóvel.

Para além destes, a 31 de dezembro, aguardava-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 3 postos na carreira de técnico superior e 9 na carreira de docente, 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.

Na mesma data, aguardava-se também autorização para abertura de procedimento concursal, nos mesmos termos, para preenchimento de 8 postos na carreira de técnico superior e 12 na carreira de assistente técnico, que foi concedida no início de 2024.

Em 2023, encontravam-se ainda em desenvolvimento procedimentos concursais para ocupação de 67 postos vagos, designadamente 1 no cargo de direção de intermédia de 3º grau, 2 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, 19 postos na carreira de assistente técnico e 5 postos de assistente operacional, para as áreas de missão e suporte, e os restantes 34 postos na carreira de técnico superior, para as áreas de acolhimento residencial, psicologia, serviço

social, reabilitação psicomotora, interpretação de língua gestual portuguesa, recursos humanos, qualidade e auditoria, assuntos jurídicos e contencioso, planeamento, ação social e acolhimento, engenharia civil, arquitetura 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 (48,5%), aplicável à generalidade dos docentes, o horário flexível (18%), o horário rígido (7,8%), 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 (%)

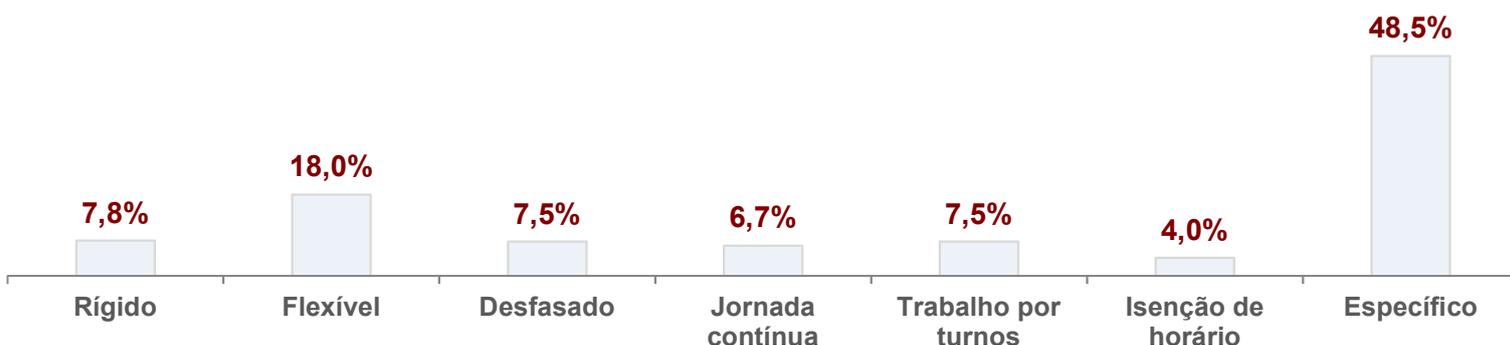
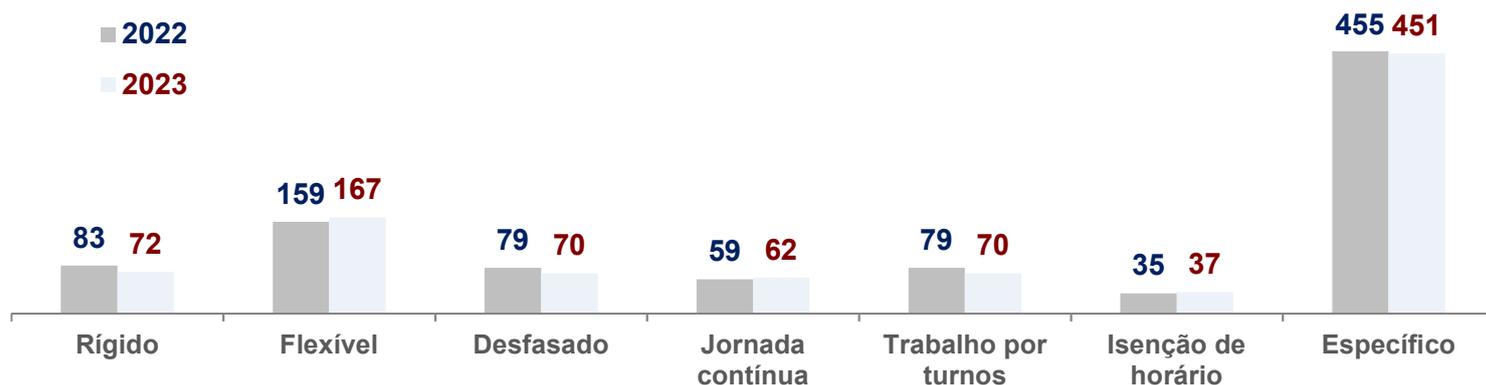


Tabela 9 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2022)

Modalidades de Horários	2023		2022		Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Rígido	16	56	72	83	-11	-13,3
Flexível	50	117	167	159	8	5,0
Desfasado	23	47	70	79	-9	-11,4
Jornada contínua	7	55	62	59	3	5,1
Trabalho por turnos	28	42	70	79	-9	-11,4
Isenção de horário	14	23	37	35	2	5,7
Específico	110	341	451	455	-4	-0,9
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>681</b>	<b>929</b>	<b>949</b>	<b>-20</b>	<b>-2,1</b>

Gráfico 15 – Modalidades de horário (2022-2023)



Assinala-se, comparativamente com 2022, um acréscimo do número de trabalhadores nas modalidades de jornada contínua (mais 3) e horário flexível (mais 8), tendência que se tem mantido nos últimos anos, 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 2023, foram realizadas 10.668,8 horas de trabalho suplementar, maioritariamente em dias úteis diurnos (4.813 horas) e dias feriados (4.003,8 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 2022)

Horas de trabalho extraordinário	2023			2022	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	1.775,2	3.037,8	4.813	5.426	-613,0	-11,3
Trabalho extraordinário noturno	0,0	0	0	32	-32,0	-100,0
Em dias de descanso semanal obrigatório	215,6	419	634,6	556	78,6	14,1
Em dias de descanso complementar	563,9	653,62	1.217,5	839,0	378,5	45,1
Em dias feriados	1.840,0	2.163,8	4.003,8	3759	245,3	6,5
<b>Total</b>	<b>4.394,6</b>	<b>6.274,2</b>	<b>10.668,8</b>	<b>10.611,5</b>	<b>57,3</b>	<b>0,5</b>

Com valores menos significativos, surge o trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal complementar, com 1.217,5 horas, e o realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com um total de 634,6 horas, embora ambos registem aumentos de 45,1% e 14,1%, respetivamente.

Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2022-2023)

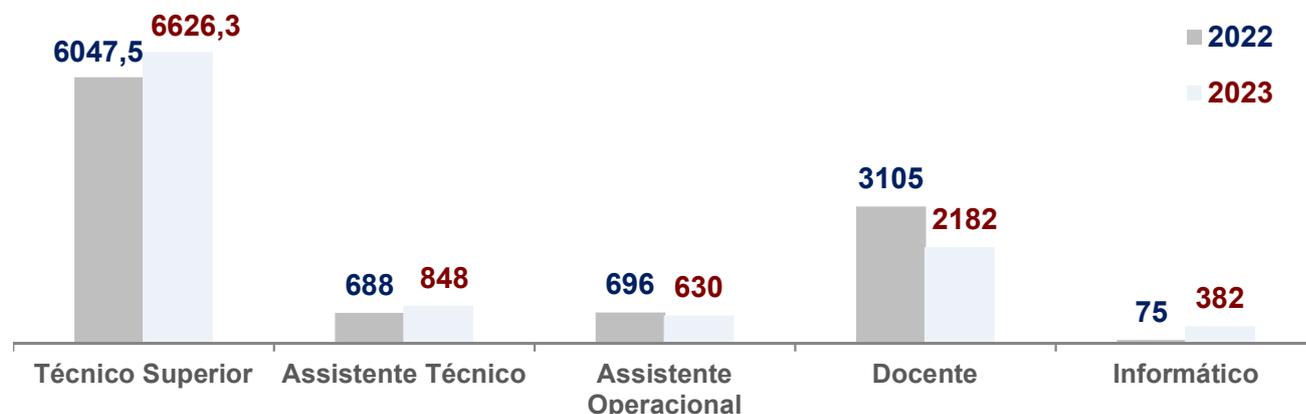


Verifica-se, relativamente ao ano anterior, um ligeiro aumento de 0,5% no número total de horas extraordinárias prestadas, traduzido em mais 57,3 horas, expresso também na taxa de trabalho extraordinário.

Este incremento, mais notado nas carreiras de técnico superior, informático e assistente técnico, resulta da necessidade de assegurar os serviços e suprir carências de recursos humanos em algumas áreas de atuação, conforme atrás exposto.

Em termos globais, o trabalho extraordinário foi prestado maioritariamente por trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior (62,1%), docente (20,5%), e, com menor expressão, nas carreiras de assistente técnico (7,9%), assistente operacional (5,9%), e informático (3,6%).

Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira (2022-2023)



Apesar do aumento observado em algumas carreiras, verifica-se, comparativamente com 2022, uma diminuição das horas extraordinárias prestadas pelos docentes (menos 923h) e assistentes operacionais (menos 66h).

## 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 2023, registaram-se 27.040,5 dias de ausências ao trabalho, o que representa uma redução de 10,1%, 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	2023			2022	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	Nº	%
Casamento	15,0	45,0	60,0	90,0	-30,0	-33,3
Proteção parentalidade	194,0	1.918,0	2.112,0	1.946,0	166,0	8,5
Falecimento familiar	89,0	214,0	303,0	226,0	77,0	34,1
Doença	3.025,0	12.217,5	15.242,5	16.001,5	-759,0	-4,7
Acidente serviço (*)	475,0	5.237,0	5.712,0	5.905,0	-193,0	-3,3
Assistência a familiares	92,0	673,0	765,0	886,0	-121,0	-13,7
Trabalhador estudante	57,0	78,0	135,0	78,5	56,5	72,0
Por conta do período de férias	206,5	750,0	956,5	958,0	-1,5	-0,2
Cumprimento pena disciplinar	90,0	253,0	343,0	109,0	234,0	214,7
Greve	136,0	443,5	579,5	234,5	345,0	147,1
Injustificadas	11,5	389,5	401,0	384,0	17,0	4,4
Outros (**)	347,5	83,5	431,0	3.274,5	-2.843,5	-86,8
<b>Total</b>	<b>4.738,5</b>	<b>22.302,0</b>	<b>27.040,5</b>	<b>30.093,0</b>	<b>-3.052,5</b>	<b>-10,1</b>

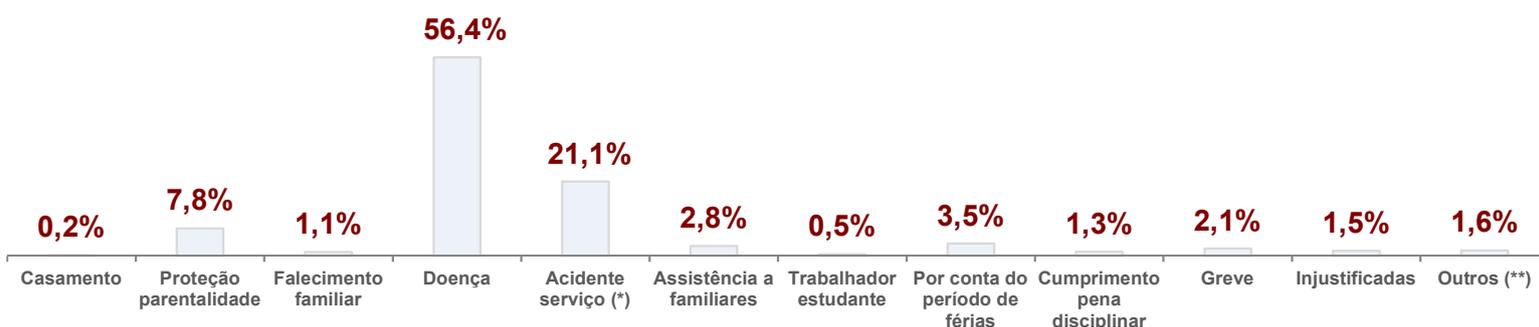
(\*) Integra 3461 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

(\*\*) 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 e acompanhamento de menor 1.º dia de Escola DI/85/2019 1/07.

Em 2023, a taxa de absentismo situou-se nos 11,78%, apresentando um decréscimo de 0,90% face a 2022, sendo o valor mais baixo dos últimos 3 anos, conforme se observa na parte 7| Painel de Indicadores 2018-23.

De entre os motivos que originam mais ausências ao serviço, continuam a prevalecer as faltas motivadas por doença (56,4%) e as ausências resultantes de acidente em serviço (21,1%), como se ilustra no Gráfico 18.

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

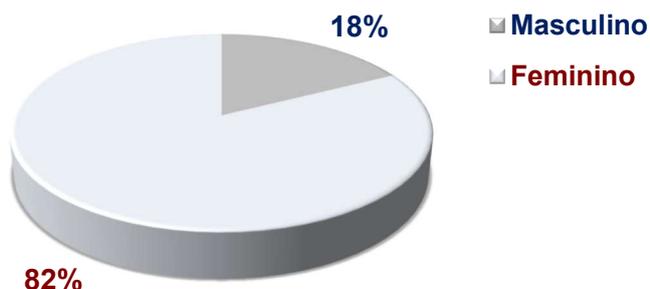


Relativamente a 2022, salienta-se o incremento de ausências, em especial por motivo de greve (mais 345 dias), cumprimento de pena disciplinar (mais 234 dias), proteção na parentalidade (mais 166 dias) e estatuto de trabalhador estudante (mais 56,5 dias).

Pelo contrário, assinala-se uma diminuição do número de faltas relacionadas com assistência a familiares (menos 121 dias), 'outros motivos' (menos 2843,5) e das motivadas por acidente de serviço (menos 193 dias) e doença (menos 759 dias), ainda que estas últimas continuem a representar as duas causas mais frequentes de ausências.

No que respeita à análise do absentismo por género, predominam as ausências ao serviço por parte das trabalhadoras do género feminino (82%), mantendo-se uma distribuição semelhante à registada em 2022.

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



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

Em termos globais, os grupos que contabilizam maior número de ausências são os técnicos superiores e docentes, com 8.359 dias (30,9%) e 8.189 dias (30,3%), respetivamente.

Destaca-se também que os assistentes técnicos e operacionais são os grupos profissionais cujas ausências são mais prolongadas, em termos médios (63 e 56 dias de falta por ano, respetivamente).

Pelo contrário, com valores menos relevantes em termos de absentismo, surgem os informáticos (0,03%), os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica (0,63%) e os dirigentes (1,5%).

### Alguns Indicadores

**Taxa de absentismo**  
11,78%

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

## 2.12. Greve

Durante o ano de 2023, registaram-se 579,5 dias de ausência ao serviço por motivo de greve, observando-se um incremento na ordem dos 147,1% (mais 345 dias), 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 informático.

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
<b>Administração Pública – Sectorial (janeiro)</b>	35 horas	138	7h

	35 horas	22	3,5h
<b>Administração Pública – Sectorial (fevereiro)</b>	35 horas	2	7h
<b>Administração Pública – Geral (fevereiro)</b>	35 horas	49	7h
	35 horas	1	3,5h
<b>Administração Pública – Sectorial (março)</b>	35 horas	79	7h
	35 horas	14	3,5h

Identificação	PNT	N.º trabalhadores em Greve	Duração da Paralisação
<b>Administração Pública - Geral (março)</b>	35 horas	53	7h
<b>Administração Pública – Sectorial (maio)</b>	35 horas	7	7h
	35 horas	1	3,5h
<b>Administração Pública – Sectorial (junho)</b>	35 horas	59	7h
<b>Administração Pública – Sectorial (julho)</b>	35 horas	1	7h
<b>Administração Pública – Sectorial (setembro)</b>	35 horas	1	7h
<b>Administração Pública – Sectorial (outubro)</b>	35 horas	96	7h
<b>Administração Pública - Geral (outubro)</b>	35 horas	70	7h
	35 horas	1	3,5h
<b>Administração Pública – Sectorial (novembro)</b>	35 horas	2	3,5h

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

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



## Parte 3 | Encargos com Pessoal

Em 2023, os encargos globais com pessoal totalizaram 30.488.038,31€, indicando um acréscimo de 7,5% (2.126.318,31€), 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 2022)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2023	2022	N.º	%
Remuneração base (*)	22.718.775,21	21.295.873,04	1.422.902,17	6,7
Suplementos remuneratórios	613.511,05	591.756,59	21.754,46	3,7
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	181.331,80	128.201,95	53.129,85	41,4
Trabalho normal noturno	4.162,23	4.445,92	-283,69	-6,4
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	- a)	17.976,71	-17.976,71	-100,0
Trabalho por turnos	287.683,61	304.672,61	-16.989,00	-5,6
Abono para falhas	8.240,59	8.268,93	-28,34	-0,3
Ajudas de custo	4.986,65	9.007,03	-4.020,38	-44,6
Representação	117.303,69	110.860,83	6.442,86	5,8
Secretariado	1.430,89	1.282,88	148,01	11,5
Outros suplementos remuneratórios (**)	8.371,59	7.039,73	1.331,86	18,9
Prémios de desempenho	-	-	-	-
Prestações sociais	1.254.657,48	1.088.901,70	165.755,78	15,2
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	6.969,35	6.304,98	664,37	10,5
Abono de família	25.048,68	22.866,08	2.182,60	9,5
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	-	-	-	-
Subsídio de funeral	3.355,32	1.329,6	2.025,72	152,4
Subsídio por morte	-	10.019,00	-10.019,00	-100,0
Acidente de trabalho e doença profissional	11.783,80	16.581,53	-4.797,73	-28,9
Subsídio de refeição	1.161.988,04	966.974,35	195.013,69	20,2
Outras prestações sociais (incluindo pensões) (***)	45.512,29	64.826,16	-19.313,87	-29,8
Benefícios sociais	161.396,64	164.055,60	-2.658,96	-1,6
Grupos desportivos	-	-	-	-
Subsídio de estudos	-	-	-	-
Outros benefícios sociais	161.396,64	164.055,60	-2.658,96	-1,6
Outros encargos com pessoal (****)	5.739.697,93	5.221.133,07	518.564,86	9,9
<b>Total</b>	<b>30.488.038,31</b>	<b>28.361.720,00</b>	<b>2.126.318,31</b>	<b>7,5</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

a) Valor incluído na rubrica trabalho extraordinário (diurno e noturno)

Gráfico 20 – Evolução dos encargos com pessoal (2022-2023)



Apesar da redução do número de efetivos, atrás explanada (Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa), a despesa com pessoal apresenta um incremento, em especial no que se refere à remuneração base (mais 1.422.902,17€), decorrente essencialmente dos seguintes fatores:

- Atualização da base remuneratória e do valor das remunerações base mensais e aplicação de medidas de valorização dos trabalhadores da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 84-F/2022);
- Progressões dos trabalhadores integrados na carreira docente;
- Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, decorrente designadamente da avaliação de desempenho referente ao biénio 2021-22 (artigo 156.º da LTFP);
- Com menor expressão, a transição de carreira de 27 trabalhadores, por procedimento concursal (22) ou mobilidade (5).

Comparativamente com o ano anterior, verifica-se o acréscimo das despesas com trabalho extraordinário (41,4%) resultante do maior número de horas prestadas para assegurar o normal funcionamento dos serviços, em particular nas carreiras de informático, assistente técnico e técnico superior, com especial incidência na área do Acolhimento Residencial, despoletado pelas ausências por doença e acidentes de trabalho, bem como pelas dificuldades de recrutamento já explicitadas.

Em termos absolutos, regista-se também um aumento de despesa com prestações sociais, nomeadamente os valores referentes ao subsídio de refeição (195.013,69€), abono de família (2.182,60€) e subsídio de funeral (2.025,72€).

Assinala-se ainda um incremento da despesa com outros encargos com pessoal (mais 518.564,86€), onde se incluem compensações por caducidade dos contratos, encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social, abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação e indemnizações por férias não gozadas.

Em sentido inverso, observa-se uma redução da despesa com suplementos remuneratórios, mais expressiva no trabalho por turnos (menos 16.989€), associada ao menor número de trabalhadores em acolhimento residencial, decorrente também de ausências por doença ou acidente. Assinala-se ainda uma diminuição da despesa com ajudas de custo (menos 4.020,38€) e com algumas prestações sociais, nomeadamente os valores relativos a outras prestações (incluindo pensões pagas à CGA) (menos 19.313,87€), subsídio por morte (menos 10.019€) e acidente de trabalho e doença profissional (menos 4.797,73€).

Em 2023, a despesa com o trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados foi integrada na rubrica trabalho extraordinário, daí a diminuição observada face a 2022 (menos 17.976,71€) e o conseqüente acréscimo nesta última rubrica.

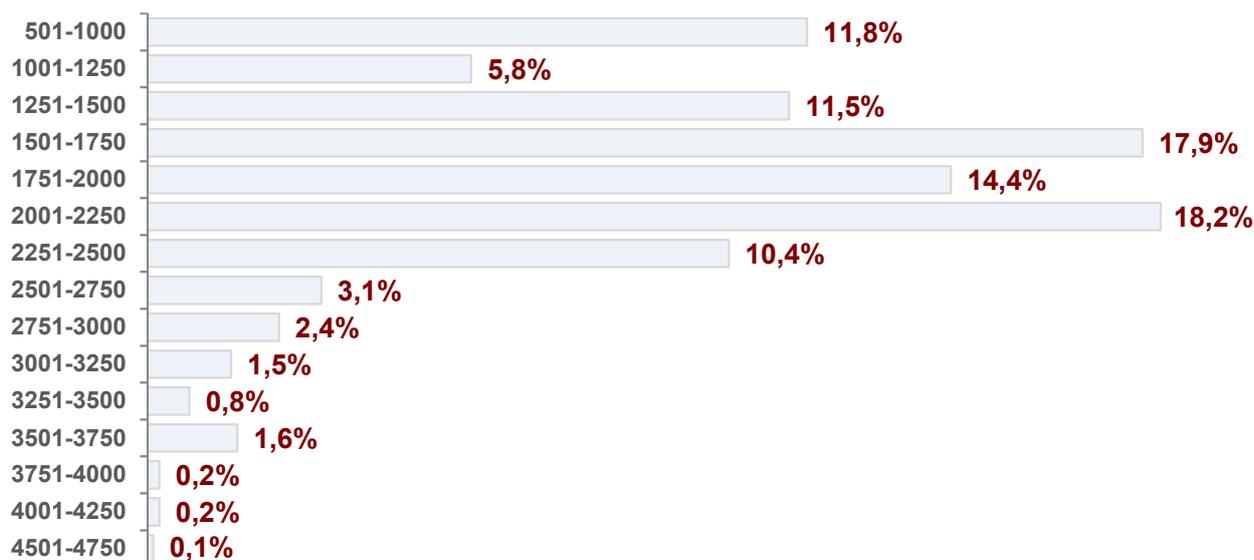
Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, observa-se que a remuneração base representa 74,5% do total dessa despesa, seguida pela rubrica ‘*outros encargos com pessoal*’, que engloba 18,8% da despesa, conforme apresentado na Tabela 14.

Tabela 14 – Distribuição dos encargos com pessoal (2023)

<b>Total de encargos com pessoal</b>	<b>Valor (euros)</b>	<b>%</b>
<b>Remuneração base</b>	<b>22.718.775,21</b>	74,5%
<b>Suplementos remuneratórios</b>	<b>613.511,05</b>	2,0%
<b>Prestações sociais</b>	<b>1.254.657,48</b>	4,1%
<b>Benefícios sociais</b>	<b>161.396,64</b>	0,5%
<b>Outros encargos com pessoal</b>	<b>5.739.697,93</b>	18,8%
<b>Total</b>	<b>30.488.038,31</b>	

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 2001-2250 euros, 1501-1750 euros, 1751-2000 euros, 501-1000 euros e 1251-1500 euros concentram, em termos percentuais, uma parte representativa dos trabalhadores (73,8%), com 18,2%, 17,9%, 14,4%, 11,8% e 11,5%, respetivamente.

### Estrutura remuneratória (2023)



### 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€.

#### Remuneração média mensal

1.746,8€

Relaciona o total de remunerações base pagas com o número de trabalhadores.

## Parte 4 | Segurança e Saúde no Trabalho

### 4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades

Ao longo de 2023, ocorreram 35 acidentes, 20 dos quais no local de trabalho e 15 *In itinere* – Tabela 16.

Tabela 16 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2023 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	<b>20</b>	2	1	9	8	0	<b>15</b>	4	0	2	9	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	<b>303</b>	0	0	40	263		<b>172</b>		0	0	172
	Feminino	<b>668</b>	0	1	119	548		<b>1108</b>		0	41	1067
<b>Total</b>	<b>971</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>159</b>	<b>811</b>	<b>0</b>	<b>1280</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>1239</b>	

Os acidentes ocorridos no local de trabalho implicaram uma perda de 971 dias de trabalho e os sucedidos *In itinere* traduziram-se em 1280 dias de ausência.

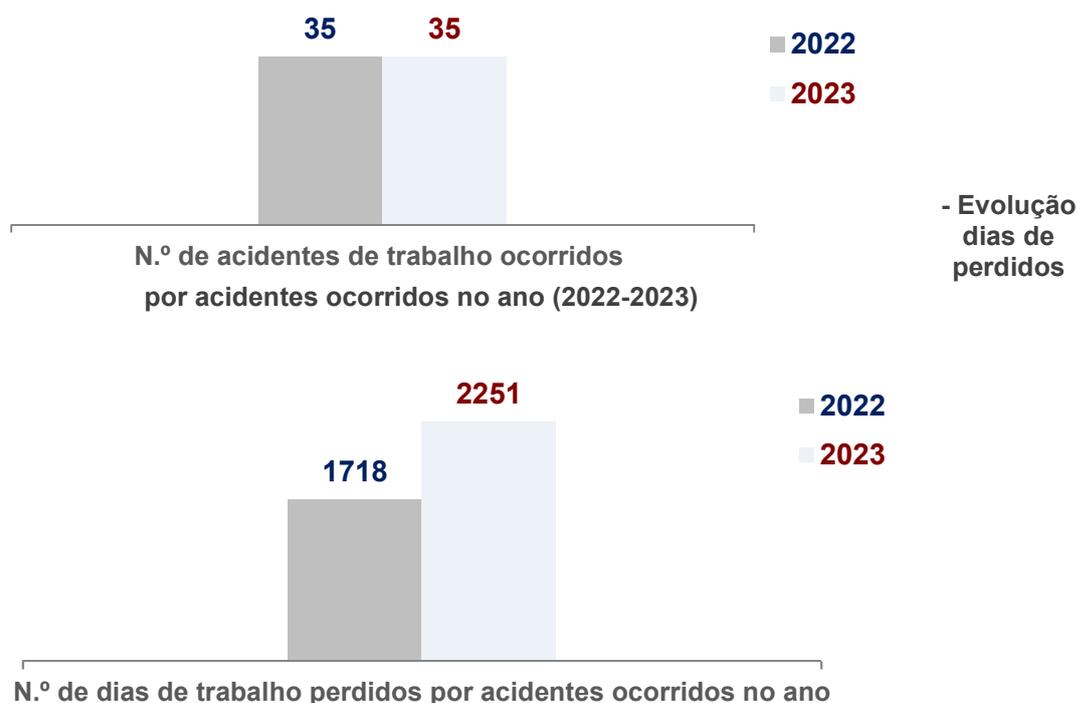
Conforme explanado no ponto 2.11. “Ausências ao trabalho”, as ausências por acidente continuam a representar o segundo motivo mais expressivo, em termos de absentismo na CPL.

Face ao observado em 2022, mantém-se o mesmo número de acidentes (35), ainda que se verifique uma diminuição das incidências no local de trabalho (menos 3) e um aumento dos acidentes ocorridos *In itinere* (mais 3).

Não obstante, observa-se um incremento do número de dias de trabalho perdidos daí resultantes (mais 533 dias) (gráficos 21 e 22).

Gráfico 21 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2022-2023)

Gráfico 22  
do n.º de  
trabalho



- Evoluão  
dias de  
perdidos

No que se refere aos casos de incapacidade, foram declarados, em 2023, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho:

- 11 casos de incapacidade temporária - absoluta (4) e parcial (7);
- Não foram registados casos de incapacidade permanente.

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

Tal como ocorrido nos anos de 2021 e 2022, em 2023 não foram realizadas atividades de Medicina no trabalho.

Não obstante a aprovaão do MTSSS e a dispensa pelo Ministério das Finanças do disposto no nº 2 do art.º 64º da LOE 2020, após auditoria efetuada pela Direão Geral da Saude, a CPL foi notificada da decisão de revogaão da dispensa de servios internos de saude no trabalho, inviabilizando o desenvolvimento da contrataão externa do servio, até à obtenão de uma resposta favorável da referida entidade.

A CPL tem procurado, junto dos organismos e entidades responsáveis, soluões que permitam o reinício da prestaão do servio de Medicina do trabalho, em 2024.

No que respeita à prevenão, registou-se um encargo de 51.175,88€, com a aquisião de bens e equipamentos, relacionados com a implementaão de medidas ao nível da segurança no trabalho,

nomeadamente proteção contra incêndios em edifícios, proteção individual e segurança no âmbito da legionella.

Assinala-se ainda um investimento de 2.400€, relacionado com formação em prevenção de riscos.

### **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, 33 ações, com a participação de 239 trabalhadores da Instituição:

- Gestão do Stress do Profissional
- Primeiros Socorros Psicológicos - 2 edições
- Salvar Vidas - Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida na Escola
- Primeiros Socorros Psicológicos - Intervenção na crise
- Encontro temático: Palestra Gestão da Ansiedade
- Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida (ANEPC)
- Ação de sensibilização - Medidas de Autoproteção (Serviços Centrais) - 2 edições
- Ação de sensibilização - Medidas de autoproteção (CED SCT)
- Sensibilização sobre Segurança no Trabalho
- Gestão de Stress e Autocuidado
- Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida (SGMTSSS)
- Saúde Pública Contexto Escolar - Módulo 1
- Saúde Pública Contexto Escolar - Módulo 2
- Saúde Pública Contexto Escolar - Módulo 3
- Saúde Pública Contexto Escolar - Módulo 4
- Webinar Segurança e Saúde no Trabalho - Investir nas gerações futuras
- Acidentes Rodoviários - Um Problema de Saúde Pública
- Promoção Hábitos Vida Saudáveis na Comunidade Escolar
- Vida Saudável e Saúde Mental: Educar para a Inteligência Emocional
- Introdução aos Primeiros Socorros
- Saúde Mental na Escola: Respostas da Comunidade
- Autismo e Défice de Atenção | Interação Social
- Autismo e Défice de Atenção | Compreender com a Neurociência
- Défice de Atenção | Importância do sistema visual
- Défice de Atenção e Ansiedade | Como funciona o Cérebro
- Défice de Atenção e Ansiedade | Quais as Diferenças?
- Défice de Atenção e Dislexia | O olhar para o início do ano letivo
- Défice de Atenção e Medo | Postura e Emoção
- Dislexia | Compreender com a Neurociência

- Família e Saúde mental | Por Eduardo Sá

- Evento “O que se entende por Saúde mental e como a promover” | Por Eduardo Sá
- Sensibilização em boas práticas ergonómicas
- Boas práticas em Segurança e Saúde no Trabalho

## Alguns Indicadores

### Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho

2,2%

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

## Parte 5 | Formação Profissional

### 5.1. Ações de Formação

A CPL investe na valorização dos seus recursos humanos, desenvolvendo formação promotora de aquisição de competências pessoais e profissionais, destinada 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, organizado por áreas temáticas, de acordo com as áreas de atuação da Instituição, nas suas vertentes de missão, gestão e suporte.

Ao longo de 2023, assinalam-se 287 ações de formação, 49 das quais foram organizadas internamente e 238 por entidades externas, abrangendo 672 trabalhadores – Gráficos 23 e 24.

Gráfico 23 – N.º de atividades formativas (2022-2023)

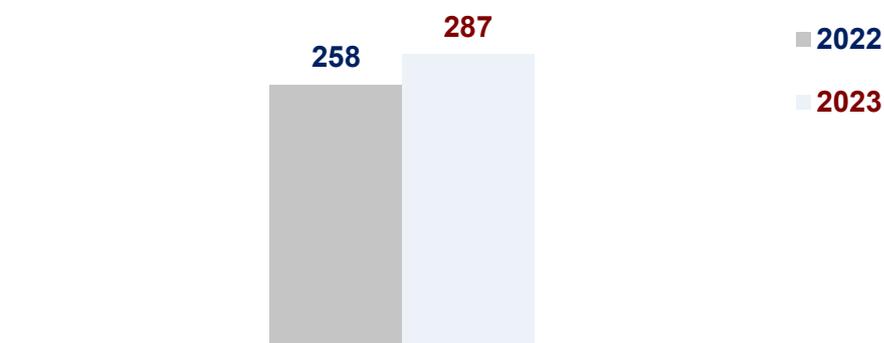


Gráfico 24 – N.º de trabalhadores envolvidos em formação (2022-2023)



O balanço da formação profissional registada em 2023 revela uma média de 16,4 horas de formação por trabalhador, uma frequência média de 2 ações e uma taxa de abrangência de 72,3%, conforme se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2022-2023)

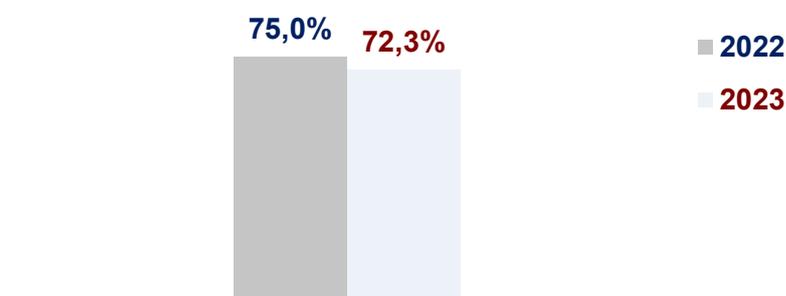


Tabela 17 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2022)

Nº de Ações	Total		Variação	
	2023	2022	N.º	%
Internas	49	37	12	32,4
Externas	238	221	17	7,7
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>258</b>	<b>29</b>	<b>11,2</b>

Comparativamente com o ano anterior, realça-se globalmente um incremento das ações realizadas (mais 29), que se reflete também no aumento do número de participações (mais 32), conforme se ilustra na tabela 18.

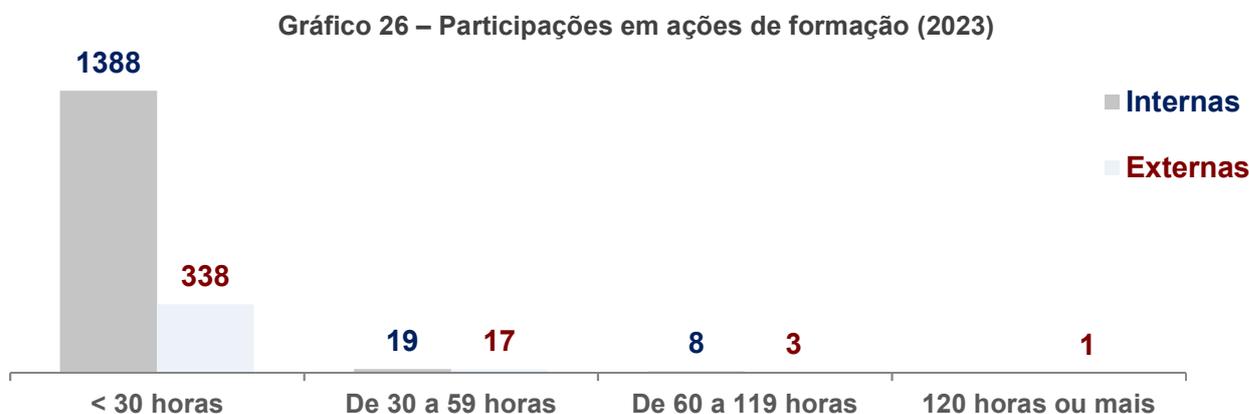
Não obstante, assinala-se uma redução da taxa de abrangência, bem como das horas despendidas com formação profissional (menos 2.591,2 horas), mais expressiva nas ações internas.

Tabela 18 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2022)

Participações em ações de formação	< 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total		Variação	
					2023	2022	N.º	%
Internas	1388	19	8		1415	1390	25	1,8
Externas	338	17	3	1	359	352	7	2,0
<b>Total</b>	<b>1726</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1774</b>	<b>1742</b>	<b>32</b>	<b>1,8</b>

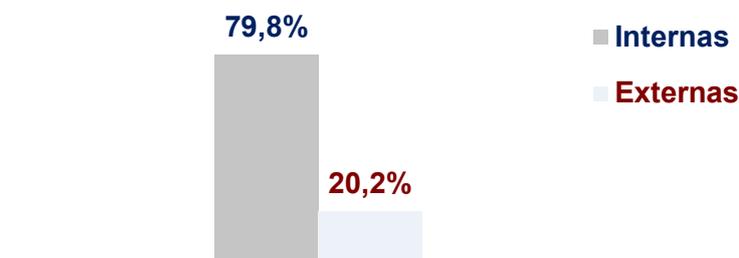
Durante o ano, registaram-se 1774 participações em ações de formação, o que representa um acréscimo de 1,8% em relação a 2022.

O maior número de participações (97,3%) ocorreu nas ações de duração inferior a 30 horas, internas e externas, totalizando 1726 participações.



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 (%)**



Destacam-se, ao nível da formação externa, 79 participações dos trabalhadores da CPL em 36 ações promovidas pela Secretaria-Geral do MTSSS, em 2023.

## 5.2. Horas Investidas em Formação Profissional

Conforme se observa na tabela seguinte, assinala-se uma diminuição de 14,5% do número de horas investidas em formação profissional, relativamente ao ano anterior, apesar do maior número de ações registadas.

Tabela 19 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2022)

Horas investidas	Total		Variação	
	2023	2022	N.º	%
Em ações internas	9 902,8	12 098,0	-2 195,2	-18,1
Em ações externas	5 330,0	5 726,0	-396,0	-6,9
<b>Total</b>	<b>15 232,8</b>	<b>17 824,0</b>	<b>-2 591,2</b>	<b>-14,5</b>

### 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 (2022-2023)



Comparativamente com 2022, verifica-se uma tendência de redução da taxa de abrangência em alguns grupos profissionais, com maior expressão nas carreiras de informático (menos 50%), assistente técnico (menos 12,2%) e técnico superior (menos 8,9%).

Em 2023, a maior taxa de participação situa-se nos cargos/carreiras de dirigente, com 100%, e técnico superior de diagnóstico e terapêutica, com 88,9%.

Ainda que com valores inferiores, relativamente a 2022, assinala-se também o nível de participação dos técnicos superiores (77,8%). Neste âmbito, realça-se a frequência de formação interna específica relativa à intervenção no Acolhimento Residencial.

Ao invés, as taxas de participação mais reduzidas respeitam às carreiras de informático e assistente técnico, com 50% e 59%, verificando-se em ambos os casos uma diminuição face ao ano anterior.

## 5.4. Encargos com Formação Profissional

Em 2023, a promoção de formação envolveu um encargo de 17.521,90€, observando-se, relativamente ao ano transato, um decréscimo acentuado da despesa, na ordem dos 9.039€, apesar do maior número de ações realizadas.

Conforme se observa na tabela 20, esta redução prende-se com o desenvolvimento de ações externas, cujos encargos diminuíram 2.538,70€ e especialmente com a formação interna, com menos 6.500,30€.

Neste âmbito, releva-se a concretização de ações de formação sem encargos para a CPL, nas áreas de primeiros socorros, gestão de stress, liderança, capacitação de facilitadores de oficinas de participação, práticas pedagógicas inclusivas, acolhimento residencial, violência sexual com crianças e jovens, orientação sexual e igualdade de género, sensibilização sobre transição energética e gestão do orçamento familiar, através da cooperação com entidades externas, nomeadamente ANEPC, IEFP, INA, MTSSS, Centro de Formação Calvet Magalhães, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, APAV, Associação ILGA Portugal, Serviços Sociais da Administração Pública e ERSE.

Tabela 20 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2022)

Encargos com formação (€)	Total		Variação	
	2023	2022	N.º	%
Com ações internas	17 437,70 €	23 938,00 €	-6 500,30 €	-27,2
Com ações externas	84,20 €	2 622,90 €	-2 538,70 €	-96,8
<b>Total</b>	<b>17 521,90 €</b>	<b>26 560,90 €</b>	<b>-9 039,00</b>	<b>-34,0</b>

Gráfico 29 – Evolução da despesa com formação profissional (2022-2023)



## Alguns Indicadores

<b>Taxa de participação em formação</b> 72,3%	Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores. Em 2023, frequentaram formação 672 profissionais da CPL.
<b>Taxa de execução do plano de formação</b> 97,6%	Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas. No âmbito do Plano de Formação aprovado para 2023, estavam previstas 42 ações, tendo-se realizado 41. Importa referir que se realizaram, para além das referidas ações, 8 iniciativas, não previstas em plano, decorrentes de necessidades de formação identificadas ao longo do ano.
<b>Taxa de autoformação</b> 69,3 %	Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas. 164 trabalhadores participaram em ações de formação profissional por iniciativa própria (199 ações).
<b>Taxa de investimento em formação</b> 0,06 %	Traduz o rácio entre as despesas com formação (17.521,90 €) e o total dos encargos com pessoal (30.488.038,31 €)

## Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

### 6.1. Relações Profissionais

Em matéria de relações profissionais, 222 trabalhadores da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais, representando 23,9% do universo dos profissionais da Instituição.



### 6.2. Disciplina

No que concerne à disciplina, e conforme se apresenta na tabela seguinte, constata-se que, durante o ano de 2023, foram decididos 7 processos disciplinares.

Relativamente a 2022, é de assinalar um ligeiro decréscimo de processos disciplinares instaurados (menos 1).

Tabela 21 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2022)

Disciplina	N.º processos		Variação	
	2023	2022	N.º	%
Processos transitados do ano anterior	6	1	5	500,0
Processos instaurados durante o ano	7	8	-1	-12,5
Processos transitados para o ano seguinte	6	6	0	0,0
<b>Processos Decididos - Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>133,3</b>
Arquivados	3	2	1	50,0
Repreensão escrita	0	0	0	0,0
Multa	1	0	1	n.a.
Suspensão	2	0	2	n.a.
Demissão	0	0	0	0,0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	1	1	0	0,0
Cessação da Comissão de serviço	0	0	0	0,0

Do total de processos decididos em 2023, 3 foram arquivados, 1 originou uma multa, 2 motivaram a suspensão e 1 resultou no despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Gráfico 31 – Processos Disciplinares decididos (%)



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

## Parte 7 | Painel de Indicadores 2018-2023

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Desvio face a 2022
<b>ESTRUTURA PROFISSIONAL</b>							
<b>Evolução do efetivo</b> Apresenta a evolução do número total de trabalhadores	1042	1018	1008	981	949	<b>929</b>	<b>-20</b>
<b>Taxa de enquadramento (%)</b> Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.	3,36	3,44	3,57	3,57	3,69	<b>3,77</b>	<b>0,08</b>
<b>Taxa de tecnicidade (%)</b> Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (Considera: Técnico Superior + Informático + Técnico de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).	74,6	75,6	76,7	77,2	77,7	<b>78,6</b>	<b>0,92</b>
<b>Taxa de contratação a termo (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de efetivos.	4,5	5,3	5,9	5,6	7,3	<b>8,8</b>	<b>1,56</b>
<b>Taxa de feminização (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de efetivos.	74,4	74,9	75,2	75,3	74,3	<b>73,3</b>	<b>-1,0</b>
<b>Índice de trabalhadores com deficiência (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com deficiência com o número total de efetivos.	6,4	7,6	7,3	8,05	8,1	<b>7,6</b>	<b>-0,47</b>
<b>ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE</b>							
<b>Nível médio de idades (anos)</b> Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.	49,2	50,0	50,3	50,9	51,5	<b>52,1</b>	<b>0,5</b>
<b>Índice de envelhecimento (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de efetivos.	26,4	29,8	31,4	35,0	37,4	<b>40,6</b>	<b>3,2</b>
<b>Taxa de emprego jovem (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com idade inferior a 25 anos com o número total de efetivos.	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>
<b>Nível médio de antiguidade (anos)</b> Relaciona a soma das antiguidades com o número total de trabalhadores.	18,8	19,6	19,9	20,9	21,5	<b>20,8</b>	<b>-0,7</b>
<b>ESTRUTURA HABILITACIONAL</b>							
<b>Taxa de habilitação superior (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com nível de habilitação superior (bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento) com o número total de efetivos.	71,4	72,4	73,7	74,6	75,1	<b>76,0</b>	<b>0,9</b>

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Desvio face a 2022
<b>MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS</b>							
<b>Taxa de admissões (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de efetivos.	10,9	4,8	9,3	6,8	10,3	<b>9,6</b>	<b>-0,7</b>
<b>Taxa de saídas (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de efetivos.	8,1	7,2	10,3	9,6	13,7	<b>11,7</b>	<b>-2,0</b>
<b>Taxa de reposição (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.	135,7	67,1	90,4	71,3	75,4	<b>81,7</b>	<b>6,3</b>
<b>Pessoal Docente</b>	141,0	90,0	93,2	83,0	87,0	<b>98,5</b>	<b>11,5</b>
<b>Pessoal Não Docente</b>	131,1	51,2	88,3	59,6	62,3	<b>55,8</b>	<b>-6,5</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.	10,9	10,8	10,77	11,47	12,68	<b>11,78</b>	<b>-0,90</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.	0,42	0,50	0,51	0,43	0,68	<b>0,70</b>	<b>0,02</b>
<b>Leque salarial ilíquido</b> Relaciona a maior remuneração base ilíquida com a menor remuneração base ilíquida.	7,8	7,1	7,0	6,8	6,5	<b>6,5</b>	<b>0,0</b>
<b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>							
<b>Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (%)</b> Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhadores.	3,3	3,4	1,4	2,7	2,4	<b>2,2</b>	<b>-0,2</b>
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>							
<b>Taxa de participação em formação (%)</b> Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.	75,4	73,3	88,0	82,4	75,0	<b>72,3</b>	<b>-2,7</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.	92,7	88,1	81,6	81,1	86,8	<b>97,6</b>	<b>10,8</b>
<b>Taxa de autoformação (%)</b> Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.	47,0	60,2	76,5	74,9	69,4	<b>69,3</b>	<b>-0,04</b>
<b>Taxa de investimento em formação (%)</b> Relaciona as despesas com formação com o total de encargos com pessoal.	0,11	0,13	0,13	0,09	0,09	<b>0,06</b>	<b>-0,03</b>

## Parte 8 | Sinopse

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

- Em 31 de dezembro de 2023, a Instituição contava com 929 trabalhadores, assinalando-se uma redução de 20 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 e assistente técnico.  
  
Não obstante, assinala-se, em 2023, o investimento na concretização de procedimentos concursais para reforço das equipas, nas áreas de missão e suporte, que viabilizou a entrada de 80 trabalhadores.
- Relativamente à distribuição por cargo/carreira, o pessoal docente continua a representar o grupo com maior expressividade no universo de trabalhadores (49,5%), seguido dos técnicos superiores (27,7%).
- A modalidade de vinculação predominante na CPL é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 86,2%. Com menor expressão, surgem as modalidades de comissão de serviço de dirigentes (3,8%) e de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (8,8%) ou incerto (1,2%), 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 78,6%, mantendo-se a tendência de incremento verificada nos anos anteriores, 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 3,8%, não se registando alterações significativas relativamente a 2022.
- O género feminino é predominante, conforme expressa a taxa de feminização de 73,3%.
- Do universo de trabalhadores da CPL, 71 são pessoas com deficiência, representando 7,6% 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 22,1% do total de efetivos, seguido, com valores muito próximos, pelos intervalos dos 50 aos 54 anos (20%) e dos 60 aos 64 anos (18,4%). Em conjunto, estes três níveis integram 60,5% dos efetivos.

A média etária situa-se nos 52,1 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,9 anos comparativamente a 2018.

Analisando o nível médio etário por cargo/carreira, é de assinalar que os profissionais mais envelhecidos são os assistentes operacionais, dirigentes intermédios de 1º grau e assistentes técnicos, com uma média etária de 58,2, 58,1 e 55,2 anos, respetivamente.

Confirmando a tendência registada nos últimos anos, o índice de envelhecimento (40,6%) apresenta um aumento de 14,2%, relativamente ao ano de 2018.

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, 22,9% dos trabalhadores integram o intervalo entre os 20 e os 24 anos, 16,1% possui antiguidade entre os 25 e os 29 anos e 13,7% situam-se no intervalo entre os 10 e os 14 anos.

- O tempo de serviço situa-se, em termos médios, nos 20,8 anos.

- Do total de trabalhadores da CPL, a 31 de dezembro de 2023, 706 possuem habilitações de nível igual ou superior ao bacharelato, representando 76% 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 2023, 89 admissões/regressos, com maior incidência nas carreiras de docente (73%) e de técnico superior (14,6%), essencialmente através de procedimento concursal.

Invertendo a tendência observada em 2022, de crescimento das admissões/regressos, assinala-se uma diminuição a este nível, na ordem dos 9,2%, evidenciada também na redução da taxa de admissões, situada nos 9,6%, em 2023 (10,3%, em 2022).

- No período em análise, ocorreram 109 saídas, predominantemente de docentes (60,6%), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho e aposentação, de técnicos superiores (18,3%), predominantemente por mobilidade e denúncia, e de assistentes técnicos (10,1%), por aposentação.

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, assinala-se, em 2023, uma taxa de saídas de 11,7%, cujo valor é um dos mais elevados dos últimos anos, embora se observe um ligeiro decréscimo relativamente a 2022.

- Não obstante, salienta-se uma evolução positiva da taxa de reposição, em termos globais (81,7%, em 2023, face a 75,4%, em 2022), em resultado do menor número de saídas (menos 21), por um lado, e da compensação da maioria das saídas na carreira docente (98,5%), por outro.

Ao longo do ano, as admissões não compensaram todas as saídas ocorridas, com maior evidência nas carreiras de técnico superior e assistente técnico, onde as taxas de reposição se situam nos 65% e 63%, respetivamente.

Verifica-se também que na carreira de assistente operacional não se registaram quaisquer entradas que suprissem as saídas ocorridas.

- Durante o ano, ficaram por ocupar 111 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 67 postos vagos (1 cargo de direção de intermédia de 3º grau, 2 docentes, 4 técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, 2 informáticos, 19 assistentes técnicos, 5 assistentes operacionais e 34 técnicos superiores, para as áreas de acolhimento residencial, psicologia, serviço social, reabilitação psicomotora, interpretação de língua gestual portuguesa, recursos humanos, qualidade e auditoria, assuntos jurídicos e contencioso, planeamento, ação social e acolhimento, engenharia civil, arquitetura e assuntos financeiros).

Para além destes, encontravam-se ainda por preencher 12 postos, por falta da competente autorização de recrutamento (9 docentes e 3 técnicos superiores, para as áreas de missão e suporte), e os restantes 32 postos por improcedência dos respetivos procedimentos concursais (4 técnicos superiores, nas áreas de acolhimento residencial, psicologia, engenharia e assuntos jurídicos e contencioso; 9 assistentes técnicos, nas áreas de missão da CPL; 10 assistentes operacionais, na área de apoio à educação e formação; 1 técnico superior de diagnóstico e terapêutica, na área da terapia ocupacional, e 8 docentes, nos grupos de recrutamento 110 – 1.º Ciclo do Ensino Básico, 300 – Português, 320 – Francês, 330 - Inglês, 510 – Física e Química, 520 – Biologia e Geologia e 910 – Educação Especial 1 e no curso profissional de Técnico de Mecatrónica Automóvel.

- As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (48,5%), aplicável à generalidade dos docentes, horário flexível (18%) e o horário rígido (7,8%).

Assinala-se, comparativamente com 2022, um acréscimo do número de trabalhadores nas modalidades de horário flexível (mais 8) e jornada contínua (mais 3), tendência que se tem mantido nos últimos anos, o que revela o investimento na promoção da conciliação da vida pessoal e profissional na CPL.

No quadro da organização do trabalho, a CPL prosseguiu em 2023 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, indo ao encontro dos contributos, recolhidos em sede de auscultação anual da satisfação e em 40 oficinas de participação dinamizadas no decurso de um projeto desenvolvido em parceria com o INA - Promoção de Ambientes de Trabalho Saudáveis.

Realça-se também, neste contexto, a assinatura da Carta de Compromisso para a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, no âmbito do Projeto Conciliar+ do MTSSS, alicerçado na NP 4552:2022, visando responder às necessidades dos trabalhadores, introduzindo melhorias nas organizações e promovendo uma mudança cultural e organizacional capaz de acomodar as condições efetivas de conciliação.

■ Durante o ano, os trabalhadores realizaram 10.668,8 horas de trabalho extraordinário, maioritariamente em dias úteis diurnos e feriados, registando-se, face ao ano anterior, um ligeiro incremento do número de horas extraordinárias prestadas, traduzido numa variação de 57,3 horas.

Este aumento, mais notado nas carreiras de técnico superior, informático e assistente técnico, 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 2023, a taxa de absentismo fixou-se nos 11,78%, apresentando uma diminuição de 0,9%, sendo o valor mais baixo dos últimos 3 anos.

As ausências ao trabalho, durante o ano, totalizam 27.040,5 dias (predominantemente nas carreiras de docente e técnico superior), existindo uma redução de 10,1%, 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 (56,4%), bem como as ausências resultantes de acidente em serviço (21,1%).

Assinala-se ainda, relativamente a 2022, o aumento das faltas por motivo de greve, cumprimento de pena disciplinar, proteção na parentalidade e estatuto de trabalhador estudante.

Em termos médios, os grupos profissionais com ausências mais prolongadas são os assistentes técnicos e operacionais, com 63 e 56 dias de falta por ano, respetivamente.

- Em 2023, os encargos globais com pessoal totalizaram 30.488.038,31€, representando um incremento de 7,5% (+2.126,318,31€), comparativamente com os valores de referência de 2022, decorrente fundamentalmente da atualização da base remuneratória e do valor das remunerações base mensais e aplicação de medidas de valorização dos trabalhadores da Administração Pública, das progressões dos trabalhadores integrados na carreira docente e da alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, resultante da avaliação de desempenho referente ao biénio 2021-22.

- Durante o ano, registaram-se 35 acidentes de trabalho, 20 dos quais no local de trabalho e 15 *in itinere*.

Em relação ao observado em 2022, mantém-se o mesmo número de acidentes, ainda que se verifique uma diminuição das incidências no local de trabalho (- 3) e um aumento dos acidentes ocorridos *In itinere* (+ 3).

As ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos em 2023 perfazem 2251 dias, o que traduz um acréscimo de 533 dias de ausência, relativamente a 2022.

- No âmbito da prevenção de acidentes e doenças profissionais, assinala-se um investimento de 51.175,88€, com a aquisição de bens e equipamentos, relacionados com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho, e de 2.400€, relacionado com formação em prevenção de riscos.

- A CPL promoveu, ao longo de 2023, a participação em 287 ações de formação, internas e externas, alcançando uma média de 16,4 horas de formação e 2 ações por trabalhador.

Comparativamente com o ano anterior, realça-se globalmente um aumento das ações realizadas (mais 29), refletido no incremento do número de participações.

Não obstante, verificou-se uma redução das horas despendidas em formação, bem como do número de trabalhadores envolvidos (menos 40), o que se reflete na diminuição de 2,7% da taxa de abrangência global (72,3%) e dos níveis de participação em alguns grupos profissionais.

A promoção de formação envolveu um investimento de 17.521,90€, 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 decréscimo acentuado da despesa, apesar do maior número de ações realizadas.

- No que se refere às relações profissionais, regista-se que 23,9% dos trabalhadores da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais.
- Durante o ano, registaram-se 579,5 dias de ausência ao serviço relacionados com 12 greves setoriais ou gerais, tendo aderido trabalhadores da CPL integrados nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e informático.
- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 7 processos. De entre estes, 3 foram arquivados, 1 originou uma multa, 2 resultaram na suspensão 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
- 52,1 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 20,8 anos de antiguidade na Administração Pública (média)  
(escalão de antiguidade moda – 20-24 anos)
- Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.746,8 € (média)  
(escalão remuneratório moda – 2001-2250€)
- Frequenta, em média, 16,4 horas de formação e 2 ações por ano

## Parte 9 | Anexos