



Mapa de Pessoal 2022 - Memória descritiva

Considerando a apresentação da proposta de *Mapa de Pessoal para 2022*, para a Casa Pia de Lisboa, IP, (CPL, IP) importa proceder aos seguintes considerandos:

- Encontram-se refletidas as necessidades da CPL,IP, permanentes e temporárias, de recursos humanos, nos precisos termos dos objetivos previstos em Plano Estratégico 2019/2023 e sinalizados no Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH) para o ano 2022, cuidando da salvaguarda do cumprimento da sua missão, de acordo com o previsto nos artigos 28º e 29º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP;
- Determinadas as necessidades de recrutamento de trabalhadores sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo, especificando-se o número de postos de trabalho que se pretende ocupar, nos termos do nº 3, do artigo 28º, da LTFP, de acordo com a proposta de *Plano Anual e Setorial de Recrutamento*, apresentada pela CPL,IP, para cumprimento do previsto, nos precisos termos dos nºs 4 e 5, do artigo 30º da supracitada Lei, na sua redação vigente.

Assim, face às necessidades previstas e elencadas, temos que o número global de recursos humanos correspondente ao Mapa de Pessoal de 2022, perfaz um total de **1050** postos de trabalho, distribuídos pelas várias áreas de atuação intrínsecas à missão da Casa Pia de Lisboa, IP, entre as diferentes carreiras e/ou cargos de suporte ao seu cumprimento.

Cargo/Carreira	Postos de Trabalho (N.º)	Postos de Trabalho (%)
Dirigente	36	3,43%
Técnico Superior	305	29,05%
Assistente Técnico	114	10,86%
Assistente Operacional	87	8,29%
Educadores de Infância e professores dos Ensinos Básico e Secundário	490	46,67%
Informática	6	0,57%
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	12	1,14%
TOTAL	1.050	100%



No ano de 2022, será dada continuidade à política de reforço de recrutamento de recursos humanos nas áreas mais críticas, donde o número total de postos de trabalho corresponde **ao número total previsual de efetivos** – postos de trabalho necessários (PTN), entre os quais se contemplam os seguintes postos de trabalho:

- 121 PTN para as respostas de acolhimento residencial no pressuposto de integrar crianças e jovens sem meio familiar adequado, em perigo ou em risco de exclusão (Centros de Educação e Desenvolvimento (CED's) de St^a Catarina, de St^a Clara e António Aurélio da Costa Ferreira), na prossecução do rejuvenescimento das respetivas equipas educativas, face ao modelo organizativo aprovado para as casas de acolhimento, estão previstos 10 PT's a recrutar por procedimento concursal externo, ou por recurso à reserva de recrutamento do procedimento concursal aberto pelo Aviso nº 8919/2020, de 12/06/2020, na sequência do Despacho nº 116/2020/MEF, de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças, de 31/03/2020, de forma a completar as necessidades identificadas para o efeito, a contratar com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. A referir que, em caso de deferimento, por parte do Ministério das Finanças, do pedido de autorização para utilização da reserva de recrutamento interna relativa ao procedimento concursal de recrutamento para a carreira de técnico superior – área do acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo, formalizado pelo Ofício nº 169/2021/SC/URH, de 12/02/2021, da Casa Pia de Lisboa, IP, com despacho autorizador da Sra. SEIPD, de 25/02/2021, e caso os candidatos aceitem as colocações, não haverá necessidade de abertura de procedimento concursal externo;
- 476 PTN para as respostas educativas e formativas (Centros de Educação e Desenvolvimento (CED's) Pina Manique, Maria Pia, Nuno Álvares Pereira, Nossa Senhora da Conceição e Jacob Rodrigues Pereira) visando garantir às crianças e jovens percursos educativos inclusivos, através de uma escolaridade prolongada, com o intuito de reforçar a formação em alternância com a integração profissional;
- Reposição do efetivo em todas as carreiras, designadamente, 4 PT's para a carreira de Técnica Superior das áreas de suporte (Qualidade, Jurídico e Contencioso, Contratação Pública e Recursos Humanos), 4 PT's para a carreira Técnica Superior Diagnóstico e Terapêutica, 1 PT para a carreira de Técnico de Informática, para potencial mobilidade de trabalhador com requisitos adquiridos e 4 PT's para a carreira de Assistente Operacional AO, considerada crítica para a segurança e qualidade das áreas de intervenção com



crianças e jovens, prevenindo-se saídas por aposentação antecipada e/ou por idade, bem como por mobilidade e demais fatores;

- Estima-se a necessidade de 23 PT (8 AO, 8 AT e 7 TS) para prevenir substituições de trabalhadores das carreiras gerais temporariamente impedidos de prestarem serviço (casos de ausências justificadas por 60 ou mais dias), *exclusivamente*, nas áreas de missão (Respostas Sociais e Educação/Formação), à semelhança do procedimento adotado para a carreira docente, a contratar com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, ao abrigo do art. 57º n.º 3 da LTFP, como forma de garantir o normal funcionamento dos serviços, tendo em conta que a taxa de absentismo da CPL tem vindo a crescer nos últimos 4 anos, situando-se acima da média na AP (10,8% em 31-12-2020, conforme balanço social de 2020);

No que respeita à carreira do pessoal docente, a proposta de mapa de pessoal contempla postos de trabalho para contratação a termo certo, para os anos escolares de 2021/2022 e 2022/2023 - considerando o despacho de autorização de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças (Despacho n.º 441/MEF/2020, de 05/07/2021) e os PTN a submeter a recrutamento externo contemplados na proposta apresentada pela CPL para o Plano Anual de Recrutamentos de 2022, bem como, a regularização extraordinária de vínculos de emprego público ao abrigo do art. 42º do DL 132/2012, na sua redação actual.

Ora, neste enquadramento, tendo por referências a oferta educativa e formativa, para o ano escolar 2022/2023, e o modelo de aprendizagem implementado no quadro da autonomia e flexibilidade curricular, conforme política educativa governamental em vigor, propõe-se a celebração até ao limite máximo de 80 contratos de trabalho em funções públicas, de acordo com a seguinte modalidade de vínculo:

- 4 contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado por regularização de vínculo contratual face a ser ter atingido o limite legal de renovações contratuais, de acordo com o previsto no art.º 42º do decreto-lei 132/2012, na sua redação actual, nomeadamente 3 anos ou duas renovações, em horário anual e completo;
- 42 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo tendo por modelo o desenvolvimento das salas, turmas e cursos que integram a oferta educativa e formativa para o próximo ano escolar. Importa ainda, referenciar que neste total constam 5 contratos decorrentes das necessidades previstas no Plano de Recuperação das Aprendizagens, plasmado na resolução de Conselho de Ministros N.º 90/2021, de 07/07/2021;



- 15 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto (média mensal), de modo, a promover substituições temporárias de docentes incapacitados de prestar trabalho por, entre outros, motivos doença ou implementação de recomendações definidas no âmbito das fichas de aptidão profissional da medicina do trabalho;
- 19 contratos de trabalho em funções públicas, a termo certo ou incerto, tendo por referência o momento da celebração dos mesmos, a considerar face à previsão máxima de postos de trabalho a vagar por aposentação ou resultantes de denúncias de contratos, face á média do nº de denúncias apresentadas nos dois últimos anos letivos. No que a esta dimensão concerne, os dados são previsionais, estando dependente de factores, que organizacionalmente não se controla, como seja, por exemplo, a vontade manifesta do trabalhador.

Ainda assim, os PTN previstos na presente proposta de mapa de pessoal relativamente aos docentes e técnicos especializados abrangidos pelo Estatuto da Carreira Docente, visam garantir as necessidades da educação e formação, em dois anos escolares seguidos, 2021/2022 e 2022/2023, considerando que as necessidades de recrutamento deste pessoal se refletem a partir de Setembro de cada ano civil (data de início de cada ano escolar) para contratação até ao final de Agosto do ano civil seguinte (data fim de cada ano escolar), devendo ser prevenidas para 2022, desta forma, como tem sido procedimento adotado, considerado adequado e aprovado ao longo dos anos.

Em suma, inserido no ciclo anual de gestão, o mapa de pessoal é um instrumento de gestão, que contém a indicação do número de postos de trabalho que a Instituição, neste caso, em particular, a Casa Pia de Lisboa, IP, carece para o desenvolvimento das suas atividades (permanentes ou temporárias), donde o presente documento alinhado com a missão e os objetivos estratégicos definidos, apresenta a proposta de *Mapa de Pessoal para 2022*, da Casa Pia de Lisboa, IP, num total de **1050** postos de trabalho estritamente necessários ao prosseguimento das suas atribuições e desenvolvimento das suas competências e atividades.