



### *Mapa de Pessoal 2023 - Memória descritiva*

Considerando a apresentação da proposta de *Mapa de Pessoal para 2023*, 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 2023, 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 2023*, perfaz um total de **1040 postos de trabalho**, distribuídos pelas várias áreas de atuação intrínsecas á missão da Casa Pia de Lisboa, IP, entre as diferentes carreiras e/ou cargos de suporte ao seu cumprimento.

Cargo/Carreira	Postos de Trabalho (Nº)	Postos de Trabalho (Nº)
Dirigente	36	3,46%
Técnico Superior	298	28,65%
Assistente Técnico	128	12,31%
Assistente Operacional	79	7,60%
Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário	479	46,06%
Informática	6	0,58%
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	14	1,35%
<b>TOTAL</b>	<b>1040</b>	<b>100%</b>



No ano de 2023, 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 previsional de efetivos** – postos de trabalho necessários (PTN), entre os quais se contemplam os seguintes postos de trabalho:

- **139 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<sup>a</sup> Catarina, de St<sup>a</sup> Clara e António Aurélio da Costa Ferreira), na prossecução do rejuvenescimento das respetivas equipas educativas e socioeducativas, face ao modelo organizativo aprovado para as casas de acolhimento;
- **522 PTN** para as respostas educativas e formativas (Centros de Educação e Desenvolvimento (CED's) Pina Manique, Dona Maria Pia, Dom 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, sendo que estão previstos 2 PT's, da carreira geral de técnico superior, a recrutar por procedimento concursal externo, 1 técnico superior de Psicomotricidade e 1 técnico superior intérprete de Língua Gestual Portuguesa, de forma a completar as necessidades identificadas para o efeito, a contratar com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- Reposição do efetivo em todas as carreiras, designadamente, 1 PT's para a carreira de Técnica Superior da área de suporte (Arquitetura), 1 PT's para a carreira Técnica Superior, na área de missão do Acolhimento Residencial (1 Psicólogo), 2 PT's para a carreira Técnica Superior Diagnóstico e Terapêutica, 3 PT'S para a carreira de Assistente Técnico para a área de missão do Acolhimento Residencial e 2 PT's da carreira de Assistente Técnico para apoio às respostas educativas e formativas e 2 PT's para a carreira de Assistente Operacional, considerada crítica para a segurança e qualidade das áreas de intervenção com crianças e jovens, reflexo de saídas por aposentação, bem como, por mobilidades e demais fatores;
- Estima-se a necessidade de **32 PT** (8 TS, 15+5 AT e 4 AO) para prevenir substituições de trabalhadores das carreiras gerais temporariamente impedidos de prestarem serviço (casos de ausências justificadas por 30 ou mais dias e acidentes em serviço), *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 nº 3 da LTFP, como forma de garantir o



normal funcionamento dos serviços, tendo em conta que a taxa de absentismo da CPL tem vindo a crescer nos últimos 4 anos. Em 2021, a taxa de absentismo foi 11,47%, situando-se acima da média do MTSSS (8,6% constante no Balanço Social Consolidado do MTSSS), e apresentando um incremento de 0,7% face a 2020, sendo um dos valores mais elevados dos últimos anos, conforme dados apurados no Balanço Social 2021 da CPL, IP.

No que respeita à carreira de *Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário*, a presente proposta de mapa de pessoal contempla postos de trabalho para contratação a termo certo e incerto, para o ano escolar 2022/2023, nos precisos termos do Despacho nº 155/2022/SEO, de 23/06/2022 de Sua Excelência a Senhora Secretária de Estado do Orçamento, *Dra. Sofia Batalha*, e para o ano escolar 2023/2024 contempla postos de trabalho para contratação a tempo indeterminado, a termo certo e incerto, de acordo com os PTN a submeter a recrutamento externo contemplados no *Plano Anual de Recrutamentos de 2023*.

Ora, neste enquadramento, tendo por referências a oferta educativa e formativa, para o ano escolar 2023/2024, 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 **106 contratos de trabalho em funções públicas**, de acordo com a seguinte modalidade de vínculo:

- 9 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 redacção actual, nomeadamente 3 anos ou duas renovações, em horário anual e completo;
- 56 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 este total comporta as necessidades previstas no *Plano de Recuperação das Aprendizagens*;
- 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;
- 26 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, 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.

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 2023*, da Casa Pia de Lisboa, IP, num total de **1040 postos de trabalho** estritamente necessários ao prosseguimento das suas atribuições e desenvolvimento das suas competências e atividades.

URH/CPL – 04/08/2022