



*Casa Pia
Lisboa*



BALANÇO SOCIAL 2024

Casa Pia de Lisboa, I.P.

março 2025



FICHA TÉCNICA

EQUIPA RESPONSÁVEL:

Unidade de Recursos Humanos

DATA:

12-03-2025

Índice

Parte 1 Enquadramento	6
1.1. Introdução	6
1.2. Orgânica da Casa Pia de Lisboa	7
1.2.1. Estrutura organizativa	7
1.2.2. Missão, Visão, Valores e Serviços prestados.....	9
Parte 2 Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa	10
2.1. Cargo/Carreira	10
2.2. Modalidades de Vinculação	12
2.3. Género e Escalão Etário	14
2.4. Nível de Antiguidade	17
2.5. Estrutura Habilitacional	17
2.6. Trabalhadores com deficiência	18
2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal	19
2.8. Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento.....	24
2.9. Modalidades de Horário	26
2.10. Trabalho Extraordinário.....	28
2.11. Ausências ao trabalho	30
2.12. Greve	32
Parte 3 Encargos com Pessoal	33
Parte 4 Segurança e Saúde no Trabalho	37
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
Parte 5 Formação Profissional	40
5.1. Ações de Formação.....	40
5.2. Horas investidas em Formação Profissional	43
5.3. Trabalhadores envolvidos por cargo/carreira	44
5.4. Encargos com Formação Profissional	45
Parte 6 Relações Profissionais e Disciplina	47
6.1. Relações Profissionais.....	47
6.2. Disciplina	47
Parte 7 Painel de Indicadores – Evolução 2019-2024	49
Parte 8 Sinopse	51
8.1. Perfil do Trabalhador da Casa Pia de Lisboa	56
Parte 9 Anexos	57

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 2023)	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 2023)	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 2023)	19
Tabela 7 – Taxas de Reposição por cargo/carreira (variação face a 2023).....	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 2023).....	26
Tabela 10 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2023).....	28
Tabela 11 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género	30
Tabela 12 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação	32
Tabela 13 – Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2023)	33
Tabela 14 – Distribuição dos encargos com pessoal (2024).....	35
Tabela 15 – Estrutura Remuneratória (2024)	36
Tabela 16 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2024 e dias de trabalho perdidos, por género	37
Tabela 17 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2023)	41
Tabela 18 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2023)	42
Tabela 19 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2023)	44
Tabela 20 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2023)	45
Tabela 21 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2023)	47

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%)	11
Gráfico 2 – Evolução do nº de trabalhadores por ano (2019-2024)	11
Gráfico 3 – Evolução de efetivos (2023-2024)	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 2024, por cargo/carreira (%)	21
Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2024, por motivo (%)	21
Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2024, por cargo/carreira (%)	22
Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2024, 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 (2023-2024)	27
Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2023-2024)	28
Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira	29
Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%)	31
Gráfico 19 – Ausências ao serviço, por género (%)	31
Gráfico 20 - Evolução dos encargos com pessoal (2023-2024)	34
Gráfico 21 – Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2023-2024)	38
Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2023-2024).....	38
Gráfico 23 – N.º de atividades formativas (2023-2024)	40
Gráfico 24 – N.º trabalhadores envolvidos em formação (2023-2024)	41
Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2023-2024)	41
Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2024)	42
Gráfico 27 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%)	43
Gráfico 28 - Taxa de abrangência por carreira (2023-2024)	44
Gráfico 29 - Evolução da despesa com formação profissional (2023-2024)	46
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 2024, 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 2024 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 2024, num total de 915.

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 da Conciliação, Qualidade e do Ambiente (SGICQA) 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

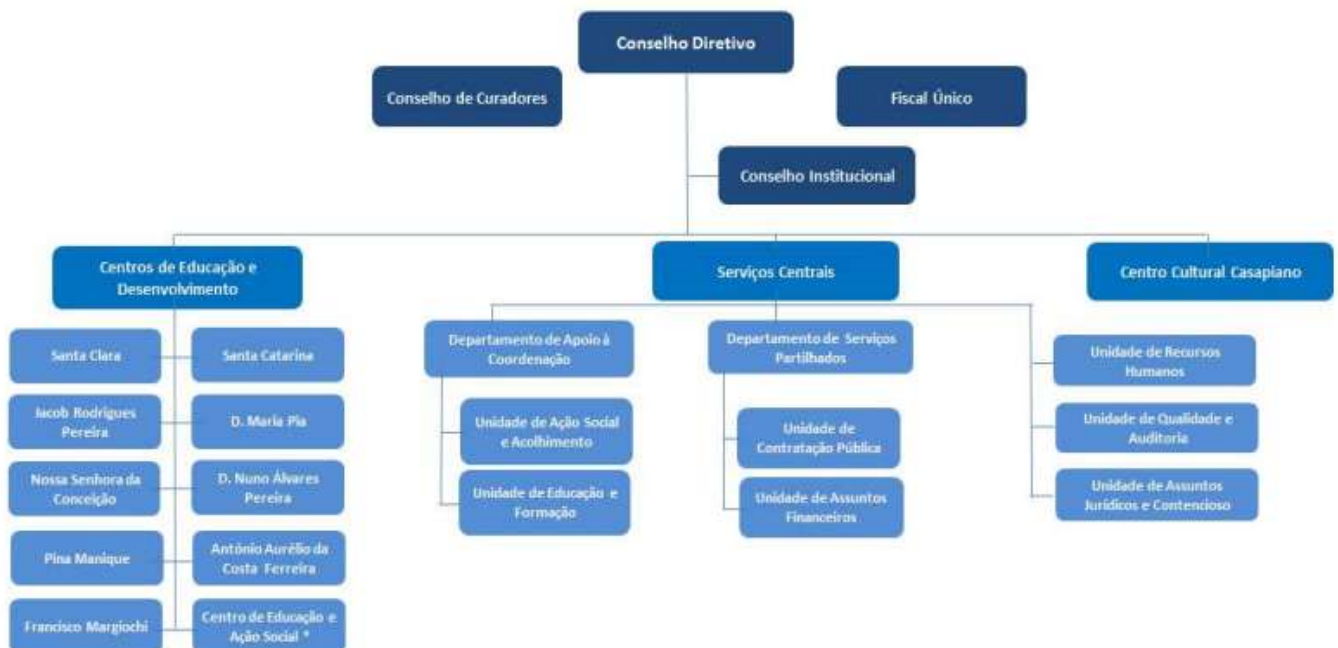
Atualmente, e de acordo com o decreto-lei nº 77/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, a CPL está integrada na administração indireta do Estado, sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, doravante designado como MTSSS. É dotada de autonomia administrativa e financeira,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

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:

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

* Em processo de extinção

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.

Nesse sentido, a CPL tem estabelecido um Sistema de Gest3o Integrada da Conciliaç3o, Qualidade e do Ambiente (SGICQA), agregando num sistema 3nico os requisitos estabelecidos nas normas NP 4552:2022 (Sistema de gest3o da conciliaç3o entre a vida profissional, familiar e pessoal), ISO 9001:2015 (Sistemas de gest3o da qualidade) e ISO 14001:2015 (Sistemas de gest3o ambiental).

1.2.2. Miss3o, Vis3o, Valores e Serviç3os prestados

Miss3o	Vis3o	Valores
<p>Integrar crianç3as e jovens, garantindo-lhes percursos educativos e formativos inclusivos de qualidade e, sempre que necess3rio, acolhendo-os.</p>	<p>Ser uma refer3ncia nacional e internacional no Acolhimento, Educaç3o, Formaç3o e Inclus3o de Crianç3as e Jovens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomia ▪ Participaç3o ▪ Prevenç3o ▪ Responsabilidade ▪ Solidariedade ▪ Inovaç3o ▪ 3tica

Principais Serviç3os prestados

- **No 3mbito das respostas sociais:** casa de acolhimento, casa de acolhimento com programa de pr3-autonomia, apartamento de autonomizaç3o, lar residencial, acolhimento familiar, centro de atividades e capacitaç3o para a inclus3o (CACI), centro de atendimento, acompanhamento e reabilitaç3o social para pessoas com defici3ncia e incapacidade (CAARPD), centro de f3rias e de lazer.
- **No 3mbito das respostas educativas e formativas:** creche, educaç3o pr3-escolar, ensino b3sico (inclui ensino regular e ensino b3sico de m3sica e teatro), ensino secund3rio e equivalente (inclui ensino art3stico especializado e cursos cient3fico human3sticos), educaç3o especial e reabilitaç3o, formaç3o de dupla certificaç3o (inclui cursos de educaç3o e formaç3o - CEF, cursos profissionais e cursos de aprendizagem), curso de especializaç3o tecnol3gica e apoio 3 inserç3o profissional.
- **Outras respostas:** CRIA – Centro de recursos para a inclus3o e autonomia, educaç3o e animaç3o agroambiental, educaç3o e formaç3o de adultos, Centro Qualifica, Centro de Recursos, biblioteca e n3cleo museol3gico.

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 2023:

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2023)

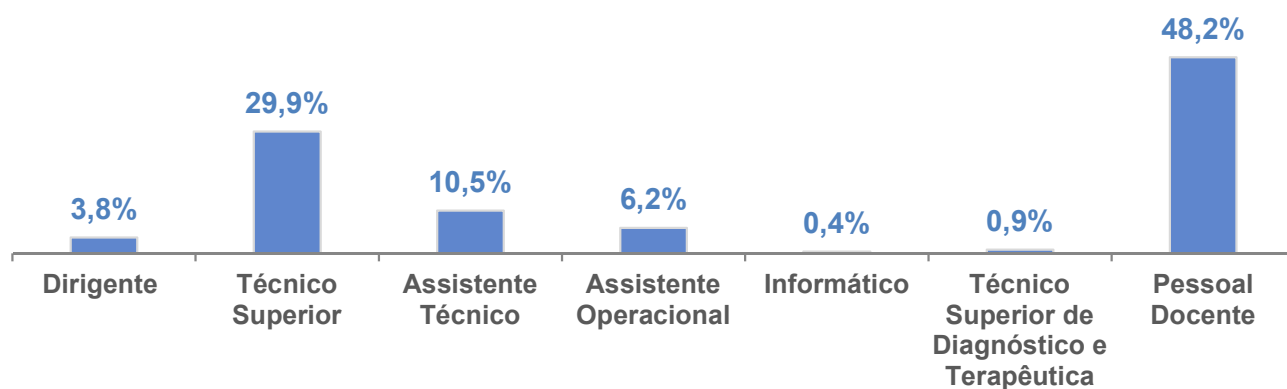
Cargo / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2024	2023	N.º	%
Dirigente	35	35	0	0,0
Técnico Superior	274	257	17	6,6
Assistente Técnico	96	100	-4	-4,0
Assistente Operacional	57	64	-7	-10,9
Informático	4	4	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	8	9	-1	-11,1
Pessoal Docente	441	460	-19	-4,1
Total	915	929	-14	-1,5

Em 31 de dezembro de 2024, a CPL contava com um efetivo de 915 trabalhadores.

O maior número de efetivos concentra-se nas carreiras de educador de infância e professor dos ensinos básico e secundário (docente) (48,2%) e de técnico superior (29,9%).

Em termos de representatividade, seguem-se as carreiras de assistente técnico (10,5%), assistente operacional (6,2%) e, com menor expressão percentual, as carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (0,9%) e informático (0,4%) – Gráfico 1.

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

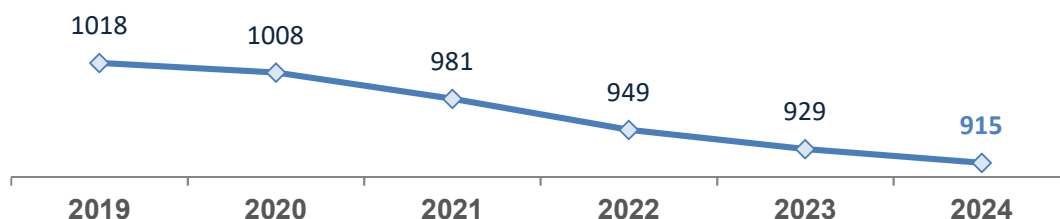


Dos 35 dirigentes, 3 ocupam cargos de direção superior de 1º e de 2º grau, 9 de direção intermédia de 1º grau, 9 de direção intermédia de 2º grau e os restantes 14 de direção intermédia de 3º grau.

Conforme se observou anteriormente, e mantendo a tendência desde o ano de 2019, 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 2023, verificou-se um decréscimo global de efetivos na ordem dos 1,5%.

Gráfico 2 - Evolução do n.º trabalhadores por ano (2019-2024)



Em termos absolutos, a redução de efetivos ocorre com maior incidência nas carreiras docente (-19), assistente operacional (-7) e assistente técnico (-4). Tal facto tem por génese a dificuldade de recrutamento, no quadro de alguns grupos de recrutamento, e, no caso das carreiras de assistente técnico e assistente operacional, a aposentação /reforma e constrangimentos de reposição no âmbito de trabalhadores com vínculo prévio à Administração Pública.

Em sentido inverso, realça-se um incremento de efetivos na carreira de técnico superior (+17).

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

Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação por cargo/carreira

Modalidade de Vinculação / Carreira Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Técnico Sup. Diagnóstico e Terapêutica	Pessoal Docente	Total
CTFPTI - Tempo Indeterminado		268	91	57	4	8	353	781
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							79	79
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto		6	5				9	20
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	35							35
Total	35	274	96	57	4	8	441	915

Alguns Indicadores

Taxa de enquadramento
3,8%

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

Taxa de tecnicidade
79,5%

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

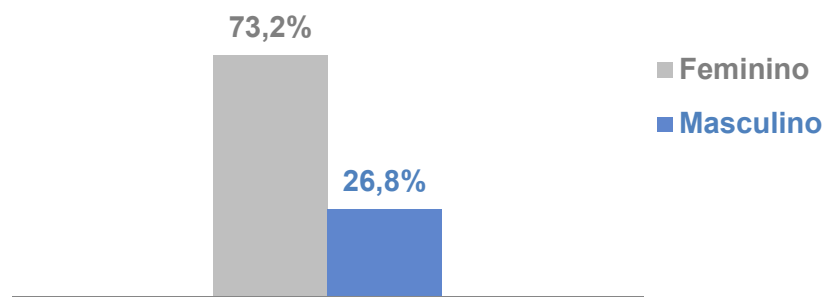
Taxa de contratação a termo
8,6%

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

2.3. Género e Escalão Etário

Dos 915 trabalhadores da CPL, 670 são do género feminino e 245 do género masculino.

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)

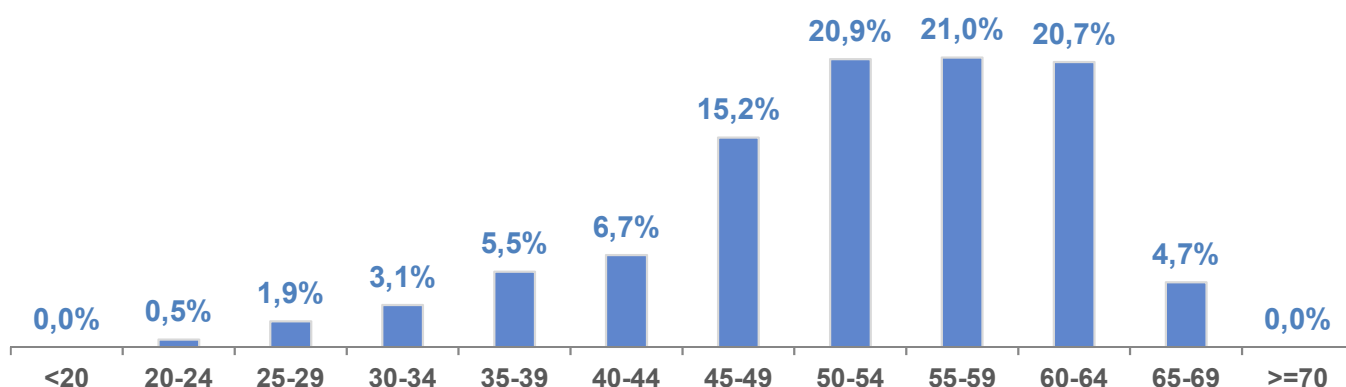


Conforme ilustra o gráfico anterior, o universo de trabalhadores é predominantemente feminino, como revela a taxa de feminização de 73,2%.

Numa análise mais detalhada, observa-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.

Quanto à estrutura etária, o escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade reúne 21% do total de trabalhadores da CPL, seguido, com valores muito próximos, pelos intervalos dos 50 aos 54 anos, com 20,9%, e dos 60 aos 64 anos, com 20,7%. Em conjunto, estes três níveis concentram 62,5% 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 17,6% do total de efetivos, o que se traduz num ligeiro aumento relativamente ao registado em 2023 (0,4%).

Pelo contrário, os profissionais com idade igual ou superior a 55 anos totalizam, em 2024, 46,3% do total de efetivos, representando um incremento de 1,5% comparativamente com o valor apurado em 2023 (44,8%), confirmando a tendência de envelhecimento apurada nos últimos anos.

De realçar que os trabalhadores destes escalões etários são maioritariamente docentes, técnicos superiores e assistentes técnicos (46,9%, 22,6% e 15,3%, respetivamente).

Tabela 3 – N° de trabalhadores por cargo/carreira e escalão etário

Escalão etário/Grupo Profissional / 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										2			2
Dir. Interm. 1º grau						1		1	2	4	1		9
Dir. Interm. 2º grau						1	3	2	2	1			9
Dir. Interm. 3º grau					2		2	6	3	1			14
Técnico Superior			7	16	23	20	54	58	44	42	10		274
Assistente Técnico			1	1	3	3	14	9	25	30	10		96
Assistente Operacional							4	9	15	25	4		57
Informático								2		2			4
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica					2	1	1	3		1			8
Pessoal Docente		5	9	11	20	35	61	101	100	81	18		441
TOTAL	0	5	17	28	50	61	139	191	192	189	43	0	915

Em 2024, o trabalhador mais novo tem 21 anos e o trabalhador com maior idade tem 69 anos.

O nível etário médio dos trabalhadores situa-se nos 52,4 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,4 anos relativamente a 2019.

Considerando a progressão gradual da média etária nos últimos anos, o índice de envelhecimento (43,1%) apresenta, relativamente ao ano de 2019, um incremento de 13,3% (mais 91 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, pelo facto de a missão da CPL visar a intervenção direta junto de crianças e jovens, revelando-se premente a definição de estratégias de rejuvenescimento do efetivo e de medidas de captação e fidelização dos trabalhadores mais novos.

Analisando o referido indicador por cargo/carreira, observa-se que os trabalhadores da CPL com idades superiores são os dirigentes (superiores e intermédios de 1º grau), assistentes operacionais e assistentes técnicos, que maioritariamente têm 55 ou mais anos (100%, 77,8%, 77,2% e 67,7%, respetivamente), e cuja média etária é de 58,3, 58,2, 58,5 e 56 anos, respetivamente.

Em sentido inverso, os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores e dirigentes intermédios de 3º grau apresentam as médias etárias mais baixas, com 47, 50,1 e 50,9 anos, respetivamente.

Alguns Indicadores

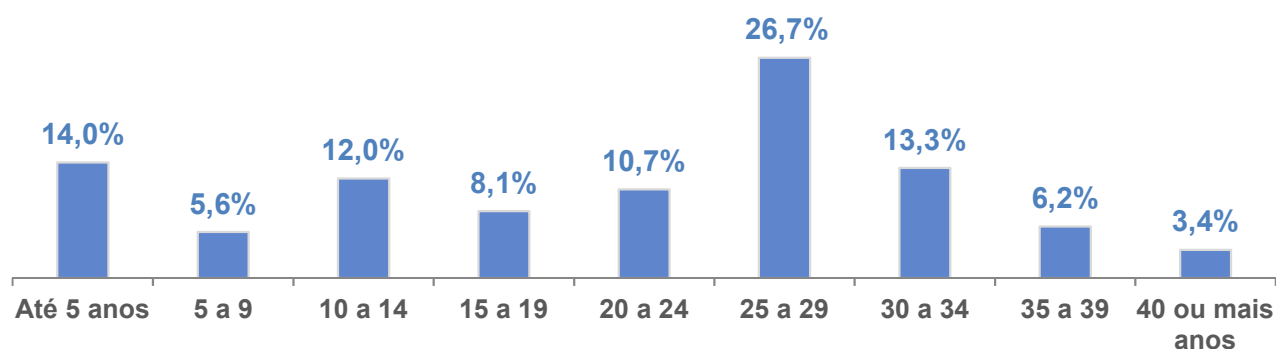
<p>Taxa de feminização 73,2%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de efetivos.</p>
<p>Nível médio de idades 52,4 anos</p>	<p>Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.</p>
<p>Índice de envelhecimento 43,1%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de efetivos. Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, a taxa de envelhecimento apresenta, face a 2019, um aumento de 13,3%.</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 20,9 anos.

O intervalo da estrutura de antiguidade que concentra maior número de pessoas é o de 25 a 29 anos, com 26,7 % dos trabalhadores. Seguem-se, em termos de expressão, os intervalos até 5 anos, que reúne 14% dos efetivos, e o de 30 a 34 anos, com 13,3%.

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



2.5. Estrutura Habilitacional

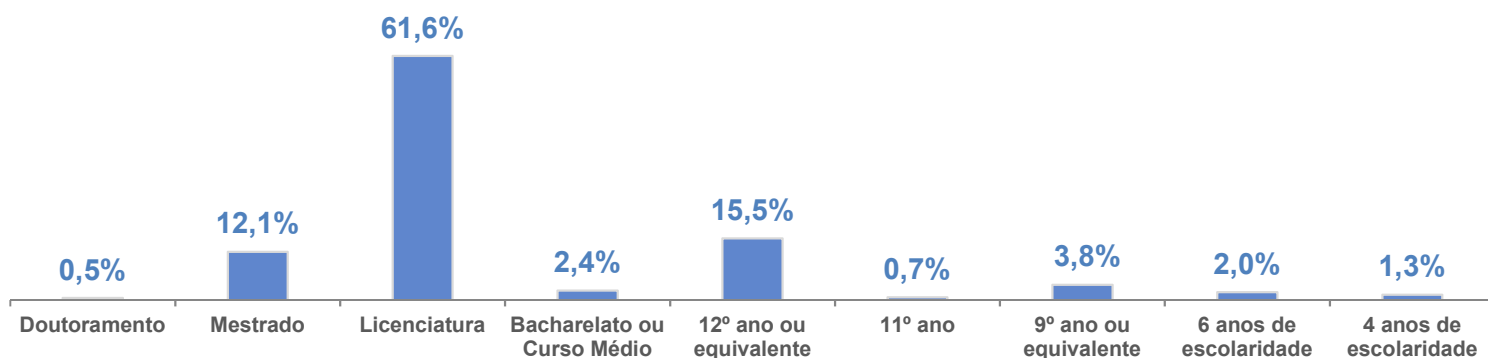
Analisando a estrutura habilitacional da CPL, o nível de escolaridade mais representativo é a licenciatura, com 564 efetivos, abrangendo mais de metade dos trabalhadores (61,6%).

Seguem-se, em termos de expressão, o 12º ano (15,5%) e o mestrado (12,1%) - Gráfico 8.

Mantém-se a tendência registada nos últimos anos de aumento do número de profissionais com nível de habilitação superior, representando, em 2024, 76,7% do total do efetivo.

Este indicador apresenta um incremento de 4,3%, relativamente aos dados apurados em 2019.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)



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

Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2023)

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2024	2023	N.º	%
Doutoramento	5	8	-3	-37,5
Mestrado	111	110	1	0,9
Licenciatura	564	565	-1	-0,2
Bacharelato ou Curso Médio	22	23	-1	-4,3
12º ano ou equivalente	142	146	-4	-2,7
11º ano	6	6	0	0
9º ano ou equivalente	35	36	-1	-2,8
6 anos de escolaridade	18	20	-2	-10,0
4 anos de escolaridade	12	15	-3	-20,0
Total	915	929	-14	-1,5

2.6. Trabalhadores com deficiência

Do universo de trabalhadores da CPL (915), 71 são pessoas com deficiência, 19 dos quais do género masculino e 52 do género feminino.

Estes trabalhadores representam 7,8% 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
	19	52	71	7,8

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.^a vez entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

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

Neste âmbito, não foram contabilizados os movimentos de entradas e saídas, ocorridos ao longo do ano, de pessoal docente, contratado a termo resolutivo certo, mas apenas as novas entradas e saídas efetivas destes trabalhadores.

Nestes termos, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024, foram admitidos na CPL 109 trabalhadores, entre os quais 56 docentes e 38 técnicos superiores, representando 86,2% das entradas ocorridas ao longo do ano.

Em igual período, saíram da Instituição 123 efetivos, maioritariamente docentes (75), técnicos superiores (21) e assistentes técnicos (11), concentrando estes três grupos 87% das saídas.

Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2023)

Cargo / Carreira (LTFP)	Admissões /Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2024	2023	N.º	%	2024	2023	N.º	%
Dirigente	8	2	6	300,0	8	2	6	300,0
Técnico Superior	38	13	25	192,3	21	20	1	5,0
Assistente Técnico	7	7	0	0,0	11	11	0	0,0
Assistente Operacional	0	0	0	0,0	7	9	-2	-22,2
Informático	0	1	-1	-100,0	0	1	-1	-100,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0	1	-1	-100,0	1	0	1	n.a.
Pessoal Docente	56	65	-9	-13,8	75	66	9	13,6
Total	109	89	20	22,5	123	109	14	12,8

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 2023, de decréscimo das admissões/regressos, assinala-se um crescimento a este nível, na ordem dos 22,5%, patente também no aumento da taxa de admissões, situada nos 11,9% em 2024 (9,6%, em 2023).

Este facto é igualmente evidenciado pela evolução positiva da taxa de reposição, em termos globais (88,6%, em 2024, face a 81,7%, em 2023), em resultado de um incremento significativo de entradas e compensação de todas as saídas na carreira de técnico superior.

Este indicador revela também 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.

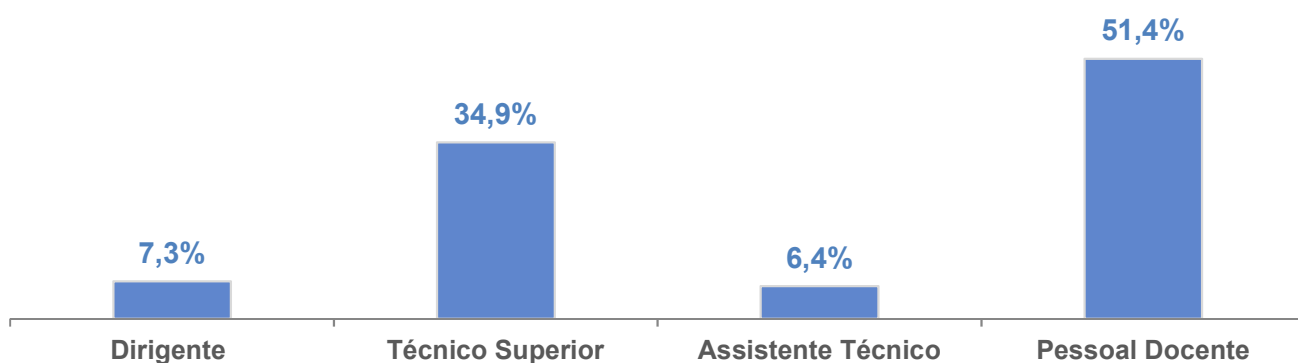
Tabela 7 – Taxas de Reposição por cargo/carreira (variação face a 2023)

Cargo / Carreira (LTFP)	Taxa de reposição		Variação
	2024	2023	%
Dirigente	100,0%	100,0%	0,0%
Técnico Superior	181,0%	65,0%	116,0%
Assistente Técnico	63,6%	63,6%	0,0%
Assistente Operacional	0,0%	0,0%	n.a.
Informático	n.a.	100,0%	n.a.
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0,0%	n.a.	n.a.
Pessoal Docente	74,7%	98,5%	-23,8%
Total	88,6%	81,7%	7,0%

Conforme se observa nas Tabelas 6 e 7, as admissões não supriram todas as saídas ocorridas, com maior expressão nas carreiras de assistente técnico e docente, onde as taxas de reposição se situam nos 63,6% e 74,7%, respetivamente.

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

Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2024, por cargo/carreira (%)

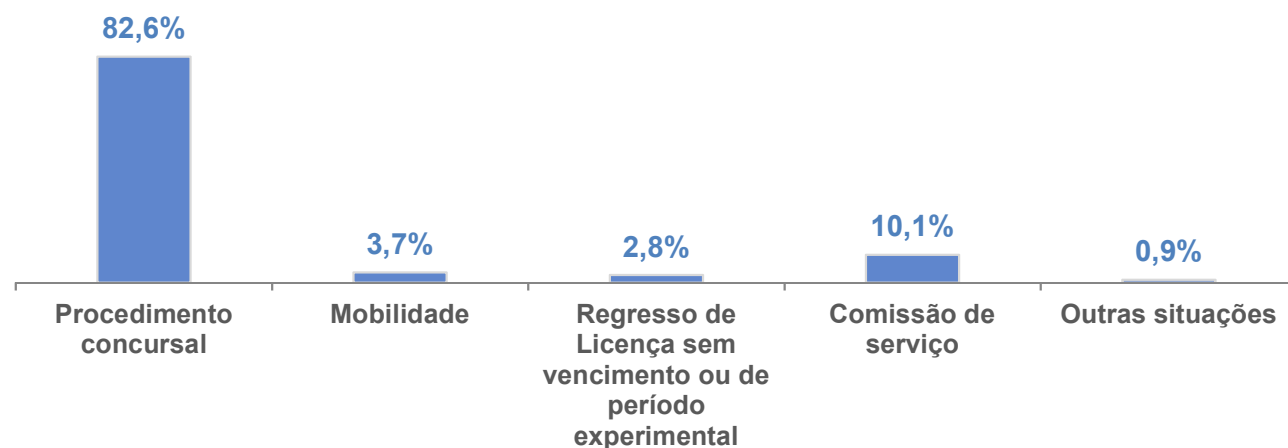


De acordo com o gráfico 9, as entradas ocorreram com maior incidência nas carreiras de docente (51,4%) e técnico superior (34,9%), sendo de realçar, comparativamente com 2023, um aumento expressivo de entradas na carreira de técnico superior (+25), maioritariamente por procedimento concursal, e, em sentido inverso, uma redução na carreira de docente (-9).

Assinala-se também o incremento de entradas para cargos dirigentes (+6).

Conforme exposto, as entradas por procedimento concursal representam a maioria das admissões (82,6%), como ilustra o Gráfico 10:

Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2024, por motivo (%)



No que respeita aos trabalhadores admitidos e/ou regressados, em 2024:

- * Dos 8 Dirigentes intermédios que iniciaram funções, 1 pertence ao mapa de pessoal da CPL (carreira de técnico superior) e os restantes 7 são provenientes de outros organismos;
- * Durante o ano, foram admitidos por procedimento concursal, 31 trabalhadores integrados na carreira de técnico superior, para as áreas de acolhimento residencial (12), educação e

formação (9), serviço social (6), psicologia (1), recursos humanos (2) e qualidade e auditoria (1).

Destes, salienta-se o ingresso na carreira de 9 trabalhadores, previamente na carreira docente, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro), e de 2 trabalhadores, anteriormente na carreira de assistente técnico.

Assinala-se ainda a concretização de procedimentos que viabilizaram a entrada de 7 técnicos superiores, para a área de acolhimento e proteção, e de 6 assistentes técnicos, para a área de apoio à educação e formação, para substituição temporária de trabalhadores ausentes;

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

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, regista-se, paralelamente, uma taxa de saídas de 13,4%, com um dos valores mais elevado dos últimos anos - Parte 7| Painel de Indicadores 2019-24.

Confirmando a tendência observada nos anos anteriores, o maior número de ocorrências concentra-se nas carreiras docente (75), maioritariamente por denúncia (42,7%) e caducidade do contrato de trabalho (29,3%), e de técnico superior (21), predominantemente por mobilidade (42,8%) e denúncia (19%).

Segue-se, em termos percentuais, a carreira de assistente técnico (8,9%), cujas saídas ocorrem maioritariamente por aposentação – Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2024, por cargo/carreira (%)

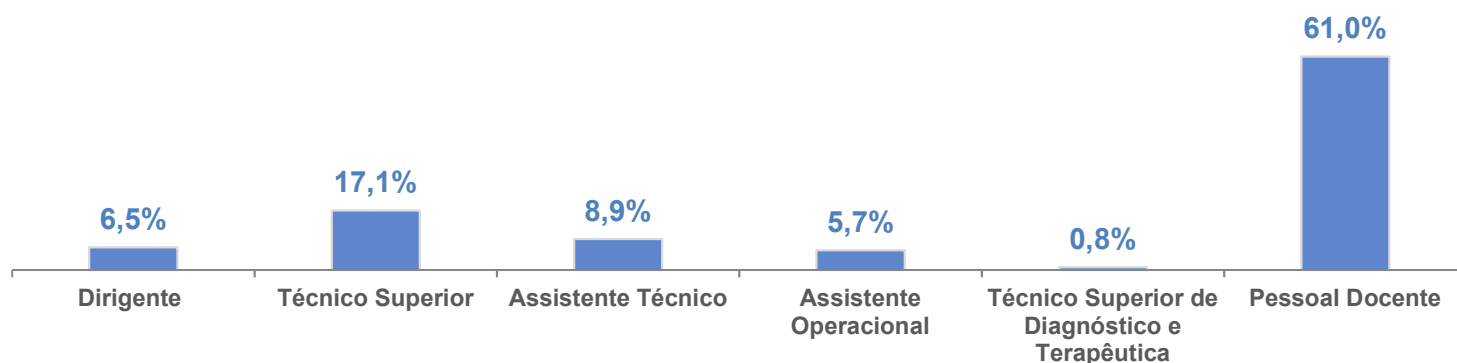
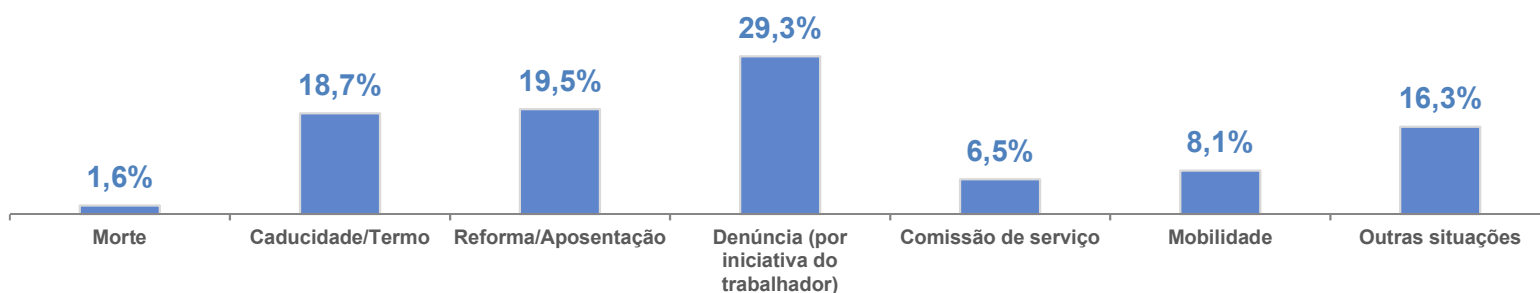


Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2024, por motivo (%)



No que concerne às saídas em 2024, constata-se que:

- * De entre os 2 Dirigentes intermédios que cessaram funções, 4 terminaram a comissão de serviço na CPL e o 4 regressaram à carreira de origem;
- * Durante o ano, saíram da Instituição, por mobilidade, 9 técnicos superiores e 1 assistente técnico;
- * Saíram por aposentação 9 docentes, 3 técnicos superiores, 5 assistentes técnicos, 6 assistentes operacionais e 1 técnico superior de diagnóstico e terapêutica;
- * 23 docentes e 1 técnico superior cessaram funções por caducidade/termo dos respetivos contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- * Por iniciativa própria, 31 docentes e 4 técnicos superiores denunciaram o contrato com a CPL;
- * Ao longo do ano, registou-se o falecimento de 1 docente e 1 assistente operacional;
- * As restantes situações de saída resultam de:
 - Início de período experimental noutros organismos de 4 técnicos superiores e 1 assistente técnico;
 - Transição, por procedimento concursal, de 2 assistentes técnicos para a carreira de técnico superior e de 1 assistente técnico para a carreira docente;
 - Constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários de 9 trabalhadores, na carreira de técnico superior – Formador;
 - Licença sem vencimento de 2 docentes;
 - Exoneração de 1 assistente técnico.

Alguns Indicadores

<p>Taxa de admissões 11,9%</p>	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de efetivos.
<p>Taxa de saídas 13,4%</p>	Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de efetivos.
<p>Taxa de retenção 98,5%</p>	Relaciona o número atual de trabalhadores da CPL com o número total de efetivos no início do período.
<p>Taxa de reposição 88,6%</p> <p>Pessoal Docente 74,7%</p> <p>Pessoal não docente 110,4%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.</p> <p>Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente.</p> <p>Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos 74,7%.</p> <p>A taxa de reposição situa-se nos 110,4%, se apenas for considerado o pessoal não docente.</p>

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

Em 2024, ficaram por ocupar 115 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

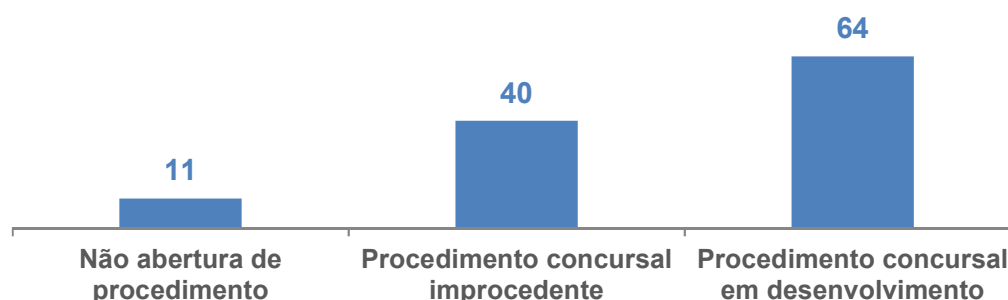


Tabela 8 – Postos de trabalho (PT) previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Dirigente Interm. 3º grau	Técnico Superior	Assistente Técnico	Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	Assistente Operacional	Informático	Docente	Total
Não abertura de procedimento				3	8			11
Procedimento concursal im procedente		10	5	1	3		21	40
Procedimento concursal em desenvolvimento	2	23	11	1	3	2	22	64
Total	2	33	16	5	14	2	43	115

Durante o ano, ficaram por preencher, devido a improcedência de procedimentos concursais, 40 postos de trabalho para as carreiras de técnico superior (10 PT), nas áreas de psicologia, ação social e acolhimento, reabilitação psicomotora, engenharia e arquitetura; assistente técnico (5 PT), nas áreas de missão; assistente operacional (3 PT), na área de apoio à educação e formação; e técnico superior de diagnóstico e terapêutica (1 PT), na área da terapia da fala.

Ficaram ainda desertos, pelo mesmo motivo, 21 postos de trabalho na carreira docente, nos grupos de recrutamento 110 – 1.º Ciclo do Ensino Básico, 220 – Português e Inglês, 230 – Matemática e Ciências da Natureza, 300 – Português, 330 - Inglês, 350 – Espanhol, 410 – Filosofia, 420 – Geografia, 500 – Matemática, 510 – Física e Química e 910 – Educação Especial 1 e no Curso Básico de Teatro.

Em 2024, encontravam-se ainda em desenvolvimento procedimentos concursais para ocupação de 64 postos vagos, designadamente 22 postos na carreira docente, 1 posto na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (terapia ocupacional), 2 no cargo de direção de intermédia de 3º grau, 2 postos na carreira de informática, 11 postos na carreira de assistente técnico e 3 postos de assistente operacional, para as áreas de missão, e os restantes 23 postos na carreira de técnico superior, para as áreas de acolhimento residencial, serviço social, psicologia, reabilitação psicomotora, interpretação de língua gestual portuguesa, animação e educação agroambiental, comunicação, qualidade e auditoria, assuntos jurídicos e contencioso, planeamento, engenharia, arquitetura, assuntos financeiros e contratação pública.

2.9. Modalidades de Horário

As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (47,2%), aplicável à generalidade dos docentes, o horário flexível (18,3%) e o trabalho por turnos (8,4%), 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 (%)

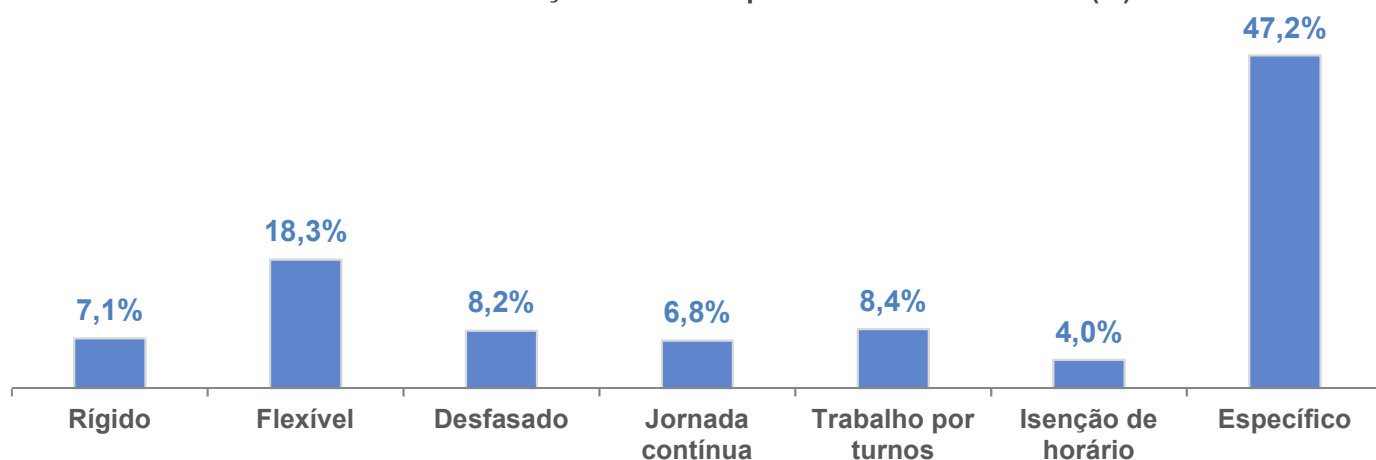
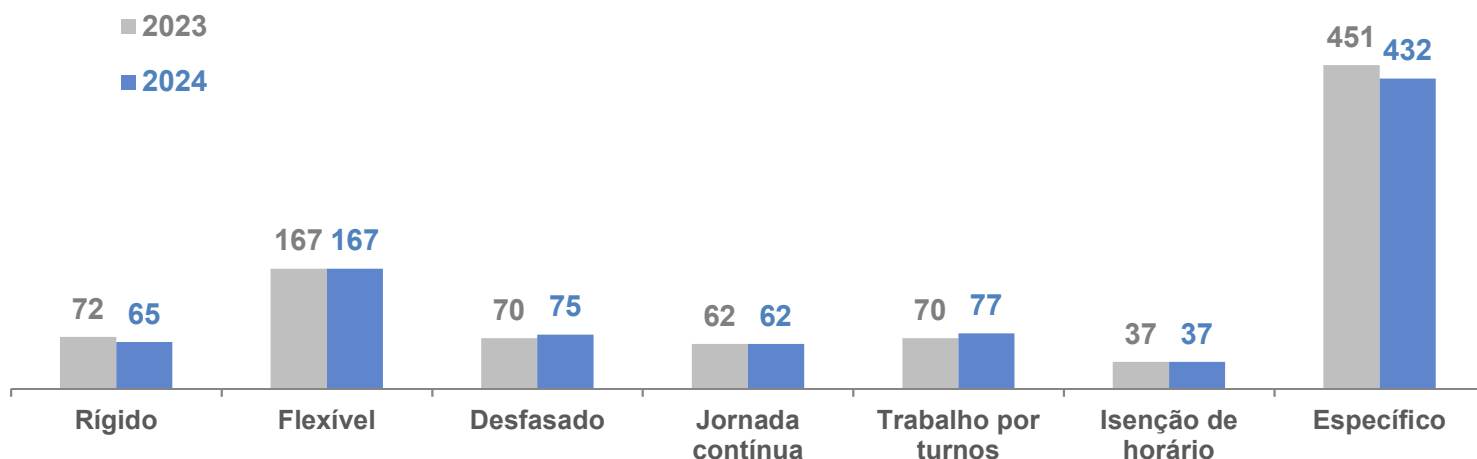


Tabela 9 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2023)

Modalidades de Horários	Efetivos				Variação	
	2024			2023	N.º	%
	Masculino	Feminino	TOTAL	TOTAL		
Rígido	15	50	65	72	-7	-9,7
Flexível	51	116	167	167	0	0,0
Desfasado	27	48	75	70	5	7,1
Jornada contínua	6	56	62	62	0	0,0
Trabalho por turnos	29	48	77	70	7	10,0
Isenção de horário	12	25	37	37	0	0,0
Específico	105	327	432	451	-19	-4,2
Total	245	670	915	929	-14	-1,5

Gráfico 15 – Modalidades de horário (2023-2024)



As variações verificadas, relativamente ao ano anterior, resultam essencialmente do fluxo de entradas e saídas da Instituição.

No quadro da organização do trabalho, a CPL prosseguiu, em 2024, 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, indo ao encontro dos contributos recolhidos junto dos trabalhadores. A este nível, destaca-se a autorização de 147 pedidos para prestação da atividade laboral em regime de teletrabalho.

2.10. Trabalho Extraordinário

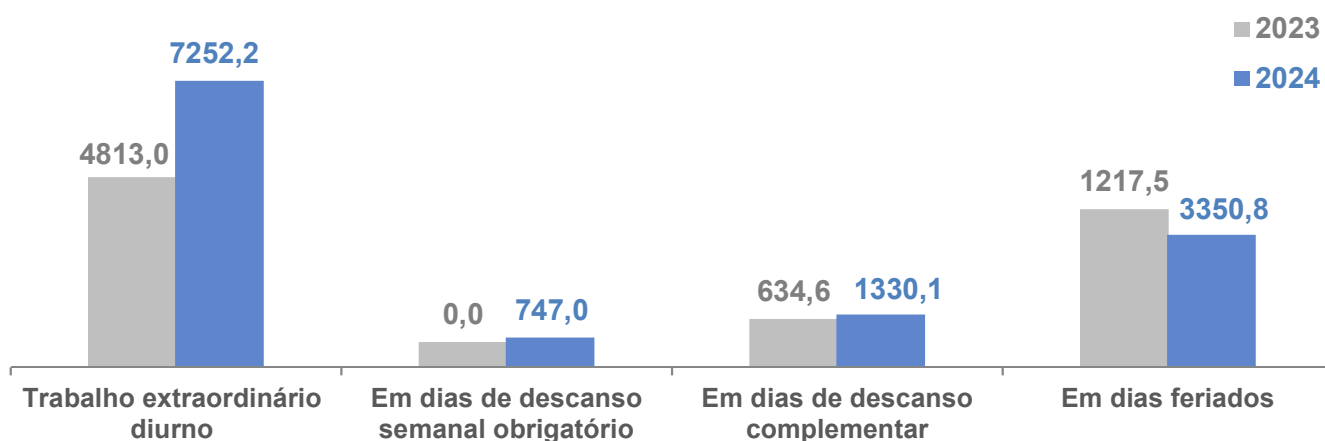
No decurso do ano de 2024, foram realizadas 12.680 horas de trabalho suplementar, maioritariamente em dias úteis diurnos (7.252,2 horas) e dias feriados (3.350,8 horas), conforme se apresenta na Tabela 10.

Tabela 10 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2023)

Horas de trabalho extraordinário	2024			2023	Variação	
	Masculino	Feminino	TOTAL	TOTAL	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	2.794,7	4.457,5	7.252,2	4.813,0	2.439,2	50,7
Trabalho extraordinário noturno	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	n.a.
Em dias de descanso semanal obrigatório	349,5	397,5	747,0	634,6	112,4	17,7
Em dias de descanso complementar	727,3	602,8	1.330,1	1.217,5	112,6	9,2
Em dias feriados	1.333,0	2.017,8	3.350,8	4.003,8	-653,0	-16,3
Total	5.204,5	7.475,6	12.680,0	10.668,8	2.011,2	18,9

Com valores menos significativos, surge o trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal complementar, com 1.330,1 horas, e o realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com um total de 747 horas, embora ambos registem aumentos de 17,7% e 9,2%, respetivamente.

Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2023-2024)

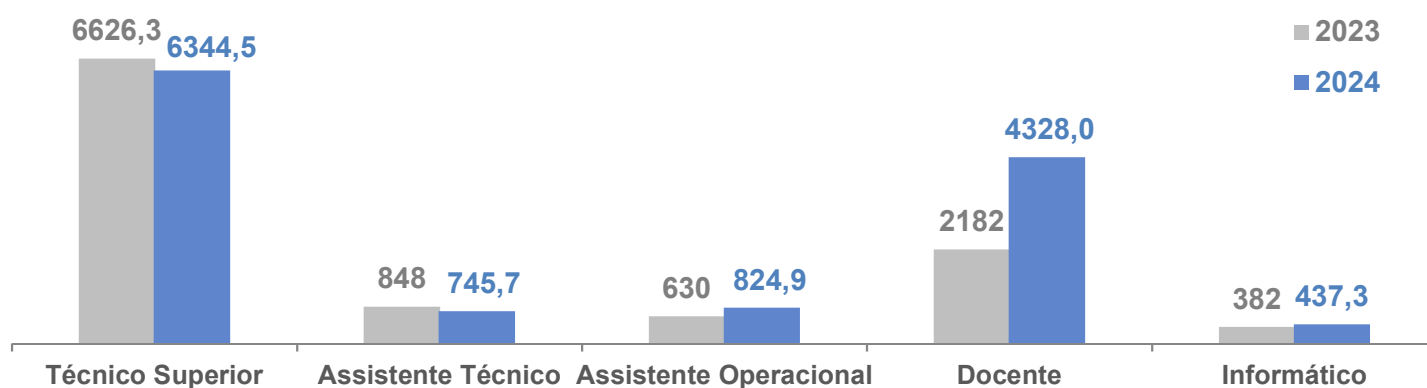


Verifica-se, relativamente ao ano anterior, um incremento de 18,9% no número total de horas extraordinárias prestadas, traduzido em mais 2.011,2 horas, expresso também na taxa de trabalho extraordinário.

Este aumento, mais notado na carreira de docente (mais 2.146 h), resulta da necessidade de cumprir as atividades e suprir carências de recursos humanos na área da educação e formação, conforme atrás exposto.

Em termos globais, o trabalho extraordinário foi prestado maioritariamente por trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior (50%), docente (34,1%), e, com menor expressão, nas carreiras de assistente operacional (6,5%), assistente técnico (5,9%), e informático (3,4%).

Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira (2023-2024)



Apesar do aumento observado em algumas carreiras, verifica-se, comparativamente com 2023, uma diminuição das horas extraordinárias prestadas pelos técnicos superiores (menos 282h) e assistentes técnicos (menos 102h).

Alguns Indicadores

Taxa de trabalho extraordinário
0,84%

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 2024, registaram-se 24.138,5 dias de ausências ao trabalho, o que representa uma redução de 2902 dias, 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	2024			2023	Variação	
	Masculino	Feminino	TOTAL	TOTAL	N.º	%
Casamento	45,0	74,0	119,0	60,0	59,0	98,3
Proteção parentalidade	52,0	1.130,0	1.182,0	2.112,0	-930,0	-44,0
Falecimento familiar	66,0	225,0	291,0	303,0	-12,0	-4,0
Doença	3.422,0	11.683,0	15.105,0	15.242,5	-137,5	-0,9
Acidente serviço (*)	704,0	4.096,0	4.800,0	5.712,0	-912,0	-16,0
Assistência a familiares	74,0	581,0	655,0	765,0	-110,0	-14,4
Trabalhador estudante	13,5	111,0	124,5	135,0	-10,5	-7,8
Por conta do período de férias	214,0	688,5	902,5	956,5	-54,0	-5,6
Cumprimento pena disciplinar	130,0	56,0	186,0	343,0	-157,0	-45,8
Greve	66,5	166,5	233,0	579,5	-346,5	-59,8
Injustificadas	1,5	105,5	107,0	401,0	-294,0	-73,3
Outros (**)	364,0	69,5	433,5	431,0	2,5	0,6
Total	5.152,5	18.986,0	24.138,5	27.040,5	-2.902,0	-10,7

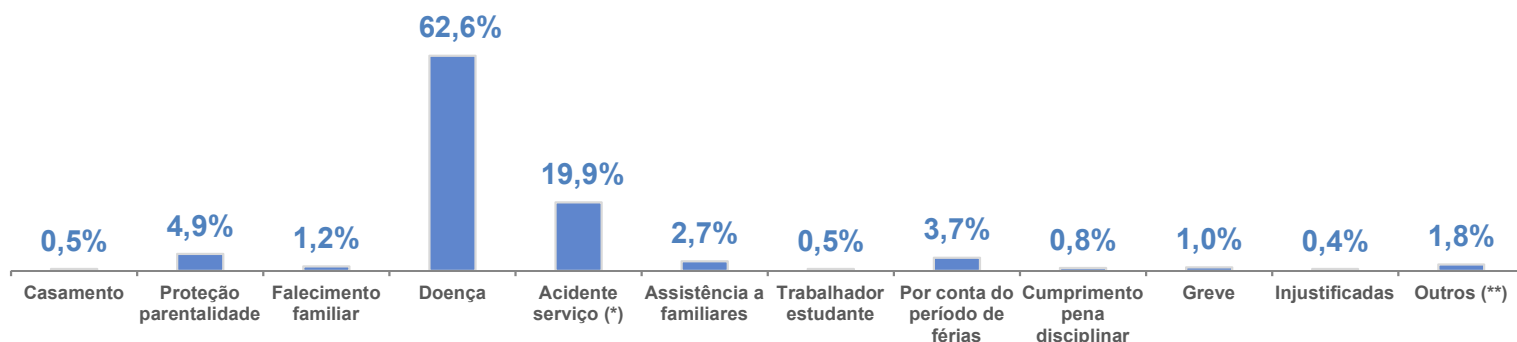
(*) Integra 3510 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

(**) Inclui: cumprimento de obrigações, atividade sindical, dispensa para membros das mesas das assembleias de voto, dirigentes associativos voluntários, deslocação à escola, titulares Órgãos Sociais Associações Pais-Crédito Horas, prestação de provas de concurso e acompanhamento de menor 1.º dia de Escola DI/85/2019 1/07.

Em 2024, a taxa de absentismo situou-se nos 10,64%, apresentando um decréscimo de 1,15% face a 2023, sendo o valor mais baixo dos últimos 6 anos, conforme se observa na parte 7| Painel de Indicadores 2019-24.

De entre os motivos que originam mais ausências ao serviço, continuam a predominar as faltas motivadas por doença (62,6%) e as ausências resultantes de acidente em serviço (19,9%), como se ilustra no Gráfico 18.

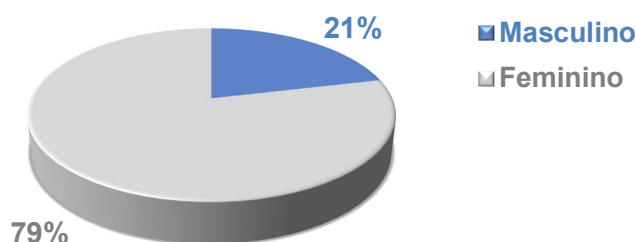
Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%)



Comparativamente com 2023, assinala-se, em especial, a diminuição do número de faltas relacionadas com proteção na parentalidade (menos 930 dias), acidente de serviço (menos 912 dias), greve (346,5 dias), injustificadas (menos 294 dias) e cumprimento de pena disciplinar (menos 157 dias).

Quanto à análise do absentismo por género, prevalecem as ausências ao serviço por parte das trabalhadoras do género feminino (79%), mantendo-se uma distribuição semelhante à registada em 2023.

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



Os motivos que mais contribuíram para este diferencial foram as ausências injustificadas, as referentes à proteção na parentalidade, estatuto de trabalhador estudante, assistência a familiares e acidente de serviço.

Em termos globais, os grupos que contabilizam maior número de ausências são os técnicos superiores e docentes, com 9.087,5 dias (37,6%) e 6.285 dias (26%), respetivamente.

Destaca-se também que os assistentes operacionais e técnicos são os grupos profissionais cujas ausências são mais prolongadas, em termos médios (66 e 48 dias de falta por ano, respetivamente).

Pelo contrário, com valores menos relevantes em termos de absentismo, surgem os informáticos e os dirigentes (com 6 e 2 dias de ausência por ano, em média).

Alguns Indicadores

Taxa de absentismo
10,64%

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

2.12. Greve

Durante o ano de 2024, registaram-se 233 dias de ausência ao serviço por motivo de greve, observando-se uma diminuição na ordem dos 59,8% (menos 346,5 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 técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

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

Identificação	PNT	N.º trabalhadores em Greve	Duração da Paralisação
Administração Pública – Sectorial (março)	35 horas	22	7h
Administração Pública – Sectorial (maio)	35 horas	57	7h
Administração Pública – Sectorial (junho)	35 horas	1	3,5h
Administração Pública – Sectorial (junho)	35 horas	1	3,5h
Administração Pública – Sectorial (setembro)	35 horas	1	7h
	35 horas	1	3,5h
Administração Pública – Sectorial (outubro)	35 horas	44	7h
Administração Pública – Sectorial (outubro)	35 horas	22	7h
	35 horas	4	3,5h
Administração Pública – Sectorial (outubro)	35 horas	3	7h
Administração Pública – Geral (outubro)	35 horas	13	7h
Administração Pública – Geral (novembro)	35 horas	11	7h
Administração Pública – Sectorial (novembro)	35 horas	1	7h
Administração Pública – Sectorial (novembro)	35 horas	26	7h
	35 horas	1	3,5h
Administração Pública – Geral (dezembro)	35 horas	29	7h
Total		237	

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 2024, os encargos globais com pessoal totalizaram 31.722.117,46€, indicando um acréscimo de 4% (1.234.079,15€), 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 2023)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2024	2023	N.º	%
Remuneração base (*)	23.711.311,19	22.718.775,21	992.535,98	4,4
Suplementos remuneratórios	659.579,56	613.511,05	46.068,51	7,5
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	226.374,88	181.331,80	45.043,08	24,8
Trabalho normal noturno	4.144,34	4.162,23	-17,89	-0,4
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	a)	-	-	-
Trabalho por turnos	277.159,87	287.683,61	-10.523,74	-3,7
Abono para falhas	7.962,62	8.240,59	-277,97	-3,4
Ajudas de custo	12.366,73	4.986,65	7.380,08	148,0
Representação	121.613,84	117.303,69	4.310,15	3,7
Secretariado	1.378,39	1.430,89	-52,50	-3,7
Outros suplementos remuneratórios (**)	8.578,89	8.371,59	207,30	2,5
Prémios de desempenho	-	-	-	-
Prestações sociais	1.261.777,63	1.254.657,48	7.120,15	0,6
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	9.109,93	6.969,35	2.140,58	30,7
Abono de família	27.546,39	25.048,68	2.497,71	10,0
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	-	-	-	-
Subsídio de funeral	-	3.355,32	-3.355,32	-100,0
Subsídio por morte	-	-	-	-
Acidente de trabalho e doença profissional	10.539,68	11.783,80	-1.244,12	-10,6
Subsídio de refeição	1.158.563,91	1.161.988,04	-3.424,13	-0,3
Outras prestações sociais (incluindo pensões) (***)	56.017,72	45.512,29	10.505,43	23,1
Benefícios sociais	172.473,00	161.396,64	11.076,36	6,9
Grupos desportivos	-	-	-	-
Subsídio de estudos	-	-	-	-
Outros benefícios sociais	172.473,00	161.396,64	11.076,36	6,9
Outros encargos com pessoal (****)	5.916.976,08	5.739.697,93	177.278,15	3,1
Total	31.722.117,46	30.488.038,31	1.234.079,15	4,0

(*) Inclui subsídios de Férias e Natal

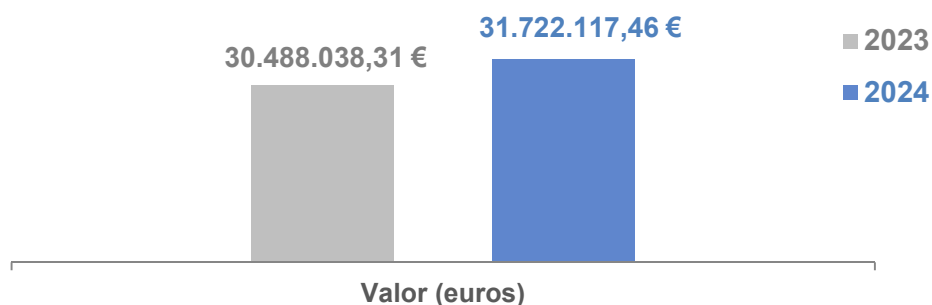
(**) Subsídios de transporte e lavagem de viatura

(***) 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 (2023-2024)



Não obstante a redução do número de efetivos, atrás explanada (Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa), observa-se um incremento da despesa com pessoal, em especial no que respeita à remuneração base (mais 992.535,98€), 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 108/2023);
- Operacionalização da recuperação do tempo de serviço dos trabalhadores integrados na carreira de educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário (docentes), no âmbito do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, com efeitos remuneratórios a 1 de setembro de 2024;
- Aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público (Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto);
- Progressões dos trabalhadores integrados na carreira docente;
- Com menor expressão, a conversão dos pontos do Sistema de Avaliação Militar para o SIADAP, aplicável a ex-militares, e a transição de carreira de 12 trabalhadores, por procedimento concursal.

Comparativamente com o ano anterior, verifica-se o acréscimo das despesas com trabalho extraordinário (24,8%) resultante do maior número de horas prestadas para assegurar o normal funcionamento dos serviços, em particular nas carreiras de docente e técnico superior, atento às dificuldades de recrutamento e ausências decorrentes de situações de doença e acidentes de trabalho.

Em termos absolutos, regista-se também um aumento de despesa com prestações sociais (incluindo pensões pagas à CGA) (10.505,43€), ajudas de custo (7.380,08€), representação (4.310,15€), abono de família (2.497,71€) e subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (2.140,58€).

Assinala-se ainda um incremento da despesa com benefícios sociais (11.076,36€) e outros encargos com pessoal (177.278,15€), 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 o trabalho poJr turnos (menos 10.523,74€) associada a alguma diminuição de trabalhadores na área de acolhimento e proteção, decorrente também de alterações da modalidade de horário por maternidade.

Assinala-se ainda uma diminuição da despesa com as prestações sociais relativas ao subsídio de refeição (menos 3.424,13€), subsídio de funeral (menos 3.355,32€) e acidente de trabalho e doença profissional (menos 1.244,12€).

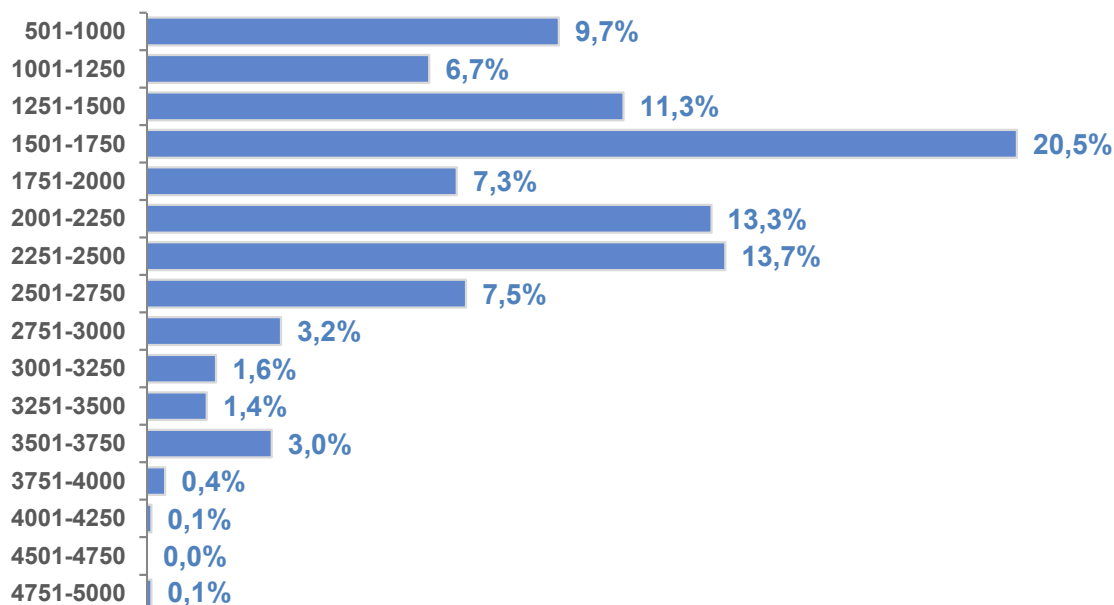
Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, observa-se que a remuneração base representa 74,7% do total dessa despesa, seguida pela rubrica '*outros encargos com pessoal*', que engloba 18,7% da despesa, conforme apresentado na Tabela 14.

Tabela 14 – Distribuição dos encargos com pessoal (2024)

Total de encargos com pessoal	Valor (euros)	%
Remuneração base	23.711.311,19	74,7%
Suplementos remuneratórios	659.579,56	2,1%
Prestações sociais	1.261.777,63	4,0%
Benefícios sociais	172.473,00	0,5%
Outros encargos com pessoal	5.916.976,08	18,7%
Total	31.722.117,46	

Quanto à estrutura remuneratória na CPL, varia entre os escalões 501-1.000 euros e 4.751-5.000 euros, nos termos do gráfico seguinte:

Estrutura remuneratória (2024)



Alguns Indicadores

Leque salarial ilíquido

5,9

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 821,93€ e no limite máximo o vencimento de 4.845,38€.

Remuneração média mensal

1.851€

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 2024, ocorreram 26 acidentes, 17 dos quais no local de trabalho e 9 *In itinere* – Tabela 16.

Tabela 16 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2024 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	17	10	0	3	4	0	9	0	1	3	5
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	306	0	0	20	286	32		1	31	0
	Feminino	452	0	0	15	437	500		0	28	472
Total	758	0	0	35	723	0	532	0	1	59	472

Os acidentes ocorridos no local de trabalho implicaram uma perda de 758 dias de trabalho e os sucedidos *In itinere* traduziram-se em 532 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 registado em 2023, assinala-se uma redução significativa do número de acidentes (menos 9), decorrente da diminuição das incidências no local de trabalho (menos 3) e dos acidentes ocorridos *In itinere* (menos 6).

Por conseguinte, observa-se também um decréscimo considerável do número de dias de trabalho perdidos daí resultantes (menos 961 dias) (gráficos 21 e 22).

Gráfico 21 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2023-2024)

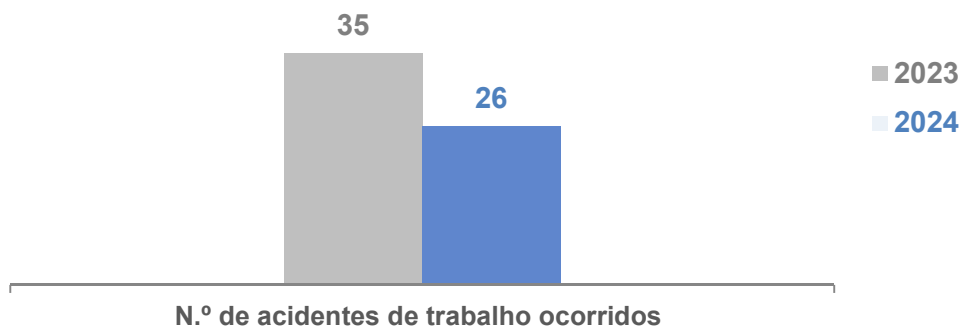
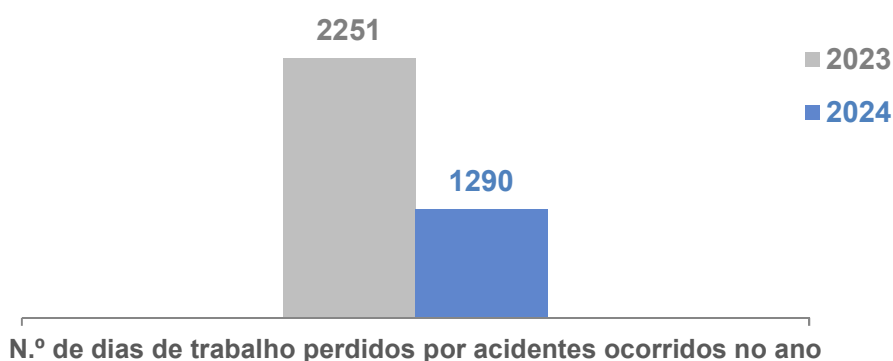


Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2023-2024)



No que se refere aos casos de incapacidade, foram declarados, em 2024, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho:

- 9 casos de incapacidade temporária - absoluta (7) e parcial (2);
- Não foram registados casos de incapacidade permanente.

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

Tal como ocorrido desde 2021, em 2024 não foram realizadas atividades de Medicina no trabalho. Não obstante a aprovação do MTSSS e a dispensa pelo Ministério das Finanças do disposto no n.º 2 do art.º 64º da LOE 2020, após auditoria efetuada pela Direção Geral da Saúde, a CPL foi notificada da decisão de revogação da dispensa de serviços internos de saúde no trabalho, inviabilizando o desenvolvimento da contratação externa do serviço, até à obtenção de uma resposta favorável da referida entidade.

Neste último ano, foi submetido novo pedido de dispensa de serviços internos à Direção Geral da Saúde, que foi indeferido devido à CPL apresentar taxas de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, superiores à média do respetivo setor.

A CPL tem procurado, junto dos organismos e entidades responsáveis, soluções que permitam o reinício da prestação do serviço de Medicina do Trabalho, em 2025.

No que se refere à prevenção, registou-se um encargo de 31.589,41€, com aquisição de bens/equipamentos, relacionados com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho, nomeadamente proteção contra incêndios em edifícios, prevenção e proteção de riscos profissionais e a realização de formação em combate a incêndios e evacuação de edifícios.

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, 23 ações, com a participação de 263 trabalhadores da Instituição:

- Prevenção de lesões musculares (Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa)
- Sensibilização em boas práticas ergonómicas
- Sensibilização sobre segurança e saúde no trabalho (2 edições)
- Medidas de Autoproteção
- Primeiros socorros e Suporte Básico de Vida na Escola (ANEPC)
- Combate a incêndios e evacuação de edifícios (2 edições) (BVSPS)
- Primeiros socorros psicológicos (ANEPC)
- Compreender e Intervir no Espetro do Autismo
- Educação em Saúde Pública em Contexto Escolar: Doenças Crónicas, Zoonoses e Epidemias
- Educação em Saúde Pública em Contexto Escolar: Inteligência Artificial
- Ergonomia no Posto de Trabalho (SGMTSSS)
- Fatores Risco de Acidentes Rodoviários
- Literacia em Saúde Mental (SGMTSSS)
- Palestra “A (Des)construção do Autismo – Um novo olhar”
- Papel da Família, Comunidade, Amigos e Escola na Promoção da Saúde Mental
- Prevenção das Dependências Online
- Princípios Gerais de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho
- Promoção da Saúde Mental nas Atividades Físicas e Desportivas com Crianças e Jovens
- Promoção de Hábitos de Vida Saudáveis na Comunidade Escolar
- Salvar Vidas - Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida na Escola
- Saúde Psicológica na Escola
- Stress e *Burnout*: desafios e estratégias para mais Bem-Estar
- Prevenção de Riscos Psicossociais (SGMTSSS)

Alguns Indicadores

Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho

1,9%

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 previamente, e as intervenções consideradas estratégicas, foi elaborado o plano de formação para 2024, organizado por áreas temáticas, de acordo com as áreas de atuação da Instituição, nas suas vertentes de missão, gestão e suporte.

Ao longo de 2024, assinalam-se 276 ações de formação, 52 das quais foram organizadas internamente e 224 por entidades externas, abrangendo 585 trabalhadores – Gráficos 23 e 24.

Gráfico 23 – N.º de atividades formativas (2023-2024)

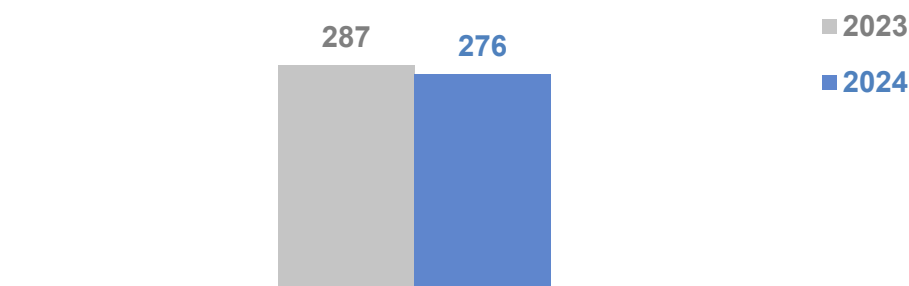
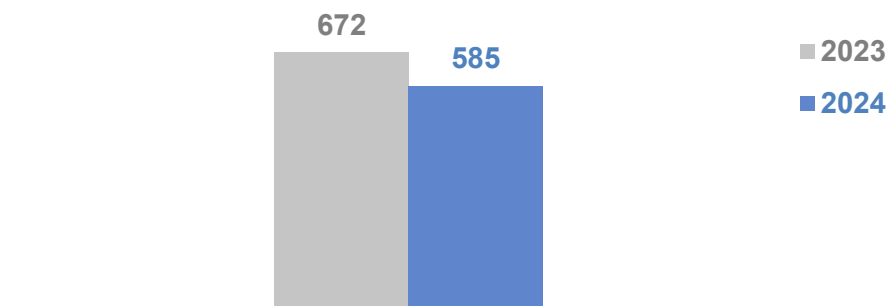


Gráfico 24 – N.º de trabalhadores envolvidos em formação (2023-2024)



Em complemento à oferta formativa interna, nomeadamente nas áreas transversais, a CPL promoveu a participação de 91 trabalhadores em 49 ações de formação incluídas no Programa Form@r (2024), da Secretaria-Geral do Ministério de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, num total de 169 participações.

O balanço da formação profissional registada em 2024 revela uma média de 17,8 horas de formação por trabalhador, uma frequência média de 2 ações e uma taxa de abrangência de 63,9%, conforme se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2023-2024)

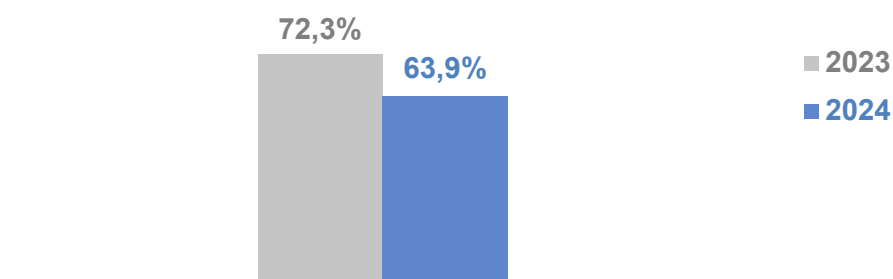


Tabela 17 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2023)

Nº de Ações	Total		Variação	
	2024	2023	N.º	%
Internas	52	49	3	6,1
Externas	224	238	-14	-5,9
Total	276	287	-11	-3,8

Comparativamente com o ano anterior, constata-se um aumento do número de ações internas (mais 3), conforme se ilustra na tabela 17.

A variação global verificada (-3,8) reflete um ligeiro decréscimo no número de ações de formação externas/autoformação face ao ano anterior, com impacto nos níveis de participação e número de trabalhadores envolvidos.

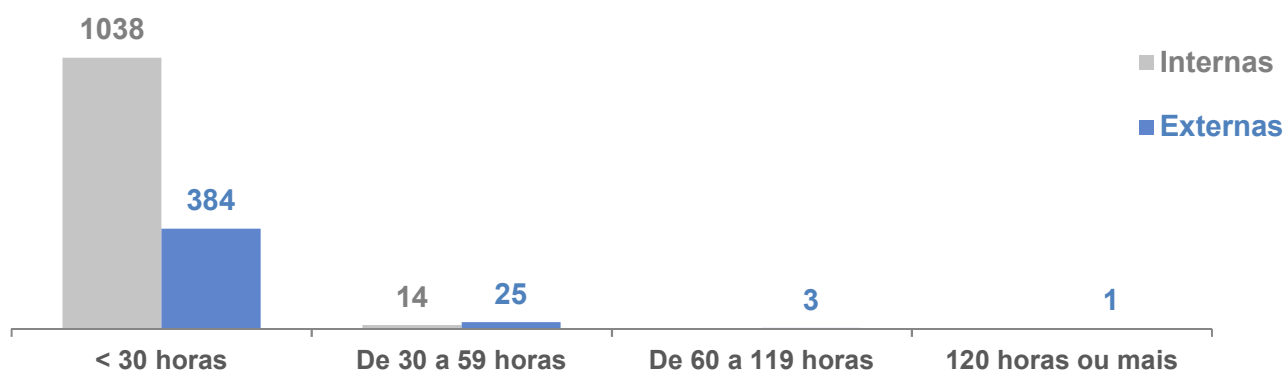
Tabela 18 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2023)

Participações em ações de formação	< 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total		Variação	
					2024	2023	N.º	%
Internas	1.038	14			1.052	1.415	-363	-25,7
Externas	384	25	3	1	413	359	54	15,0
Total	1.422	39	3	1	1.465	1.774	-309	-17,4

Durante o ano de 2024, registaram-se 1465 participações em ações de formação, o que representa um decréscimo (menos 309) em relação a 2023.

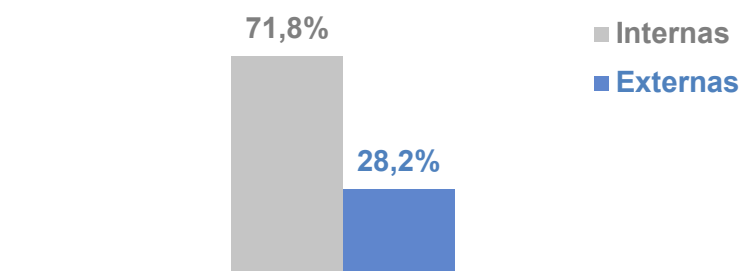
O maior número de participações (97,1%) ocorreu nas ações de duração inferior a 30 horas, internas e externas, totalizando 1422 participações.

Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2024)



Mantém-se, tal como nos anos anteriores, uma clara preponderância de frequência de ações internas, que concentram 71,8% das participações – Gráfico 27.

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



Efetivamente, em 2024, a CPL continuou a promover formação interna para todos os trabalhadores, com especial enfoque nas áreas de missão, designadamente Educação e Formação, Acolhimento Residencial e Gestão da Diversidade/Inclusão.

Para além destas formações mais específicas, a CPL proporcionou, também, um número significativo de participações (169) em 49 ações de formação promovidas pela SG, MTSSS. Este valor reflete um aumento significativo face aos resultados do ano anterior. Tratam-se de ações sobre temas transversais aos vários serviços e organismos do Ministério, tais como Informática, SIADAP, Contratação Pública, Auditoria, Liderança, Comunicação, Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, CPA, Deficiência e Incapacidade, Formação Financeira no Local de Trabalho, Formação Pedagógica Inicial de Formadores, entre outras.

É, ainda, de destacar a formação promovida internamente, maioritariamente sem custos, nas áreas da Proteção de Dados, Cibersegurança, Códigos de Conduta e Cultura Organizacional e Integridade, Regime Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas, Medidas de Autoproteção, Boas Práticas Ergonómicas, Segurança e Saúde no Trabalho e Combate a Incêndios e Evacuação de Edifícios.

5.2. Horas Investidas em Formação Profissional

Conforme se observa na tabela seguinte, verifica-se um aumento significativo do número de horas investidas em ações externas (40,6%), designadamente em autoformação e formação externa, no âmbito do Programa Form@r 2024.

No que concerne às horas investidas em ações de formação internas, verificou-se algum decréscimo, atendendo a que algumas das ações realizadas em 2023 registaram um volume de formação acima da média, com impacto no valor final (-10,8%). Não obstante, em termos globais, é de salientar um acréscimo do número de horas investidas em formação (7,2%).

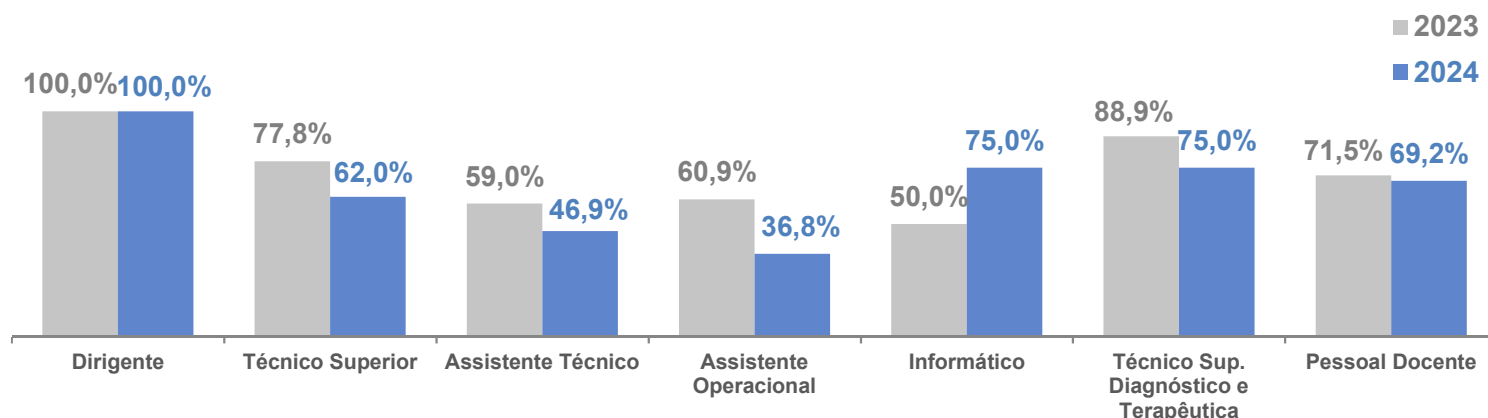
Tabela 19 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2023)

Horas investidas	Total		Variação	
	2024	2023	N.º	%
Em ações internas	8829,0	9902,8	-1073,8	-10,8
Em ações externas	7495,0	5330,0	2165,0	40,6
Total	16 324,0	15 232,8	1 091,2	7,2

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 (2023-2024)



Comparativamente com 2023, verifica-se a continuação de uma tendência de redução da taxa de abrangência em alguns grupos profissionais, com maior expressão nas carreiras de assistente operacional (menos 24,1%) e técnico superior (menos 15,8%).

Em 2024, a maior taxa de participação situa-se nos cargos/carreiras de dirigente, com 100%, técnico superior de diagnóstico e terapêutica e informático, ambos com 75%.

Ainda que com valores ligeiramente inferiores, relativamente a 2023, assinala-se também o nível de participação dos docentes (69,2%). Neste âmbito, realça-se a frequência de ações de formação internas (creditadas), organizadas no sentido da melhoria da qualidade da educação, bem como do desenvolvimento profissional dos docentes. Neste sentido, é ainda de assinalar a frequência de autoformação por parte dos docentes.

Ao invés, as taxas de participação mais reduzidas (abaixo dos 50%) respeitam às carreiras de assistente operacional e assistente técnico, verificando-se uma diminuição, em ambas, face ao ano anterior. Esta situação poderá estar relacionada com a carência de recursos humanos, que tem vindo a aumentar, com especial incidência nos referidos grupos de pessoal, que dificulta a participação em ações de formação.

5.4. Encargos com Formação Profissional

Em 2024, a promoção de formação envolveu um investimento de 35.660,96 €, observando-se, relativamente ao ano transato, um acréscimo da despesa, na ordem dos 18.139,06 €.

Conforme se observa na tabela 20, este aumento reflete um acréscimo de despesa com ações internas e externas (comparticipadas).

Para além dos custos diretos, com a aquisição de formação, existe o investimento nas horas despendidas pelos trabalhadores para a frequência de formação.

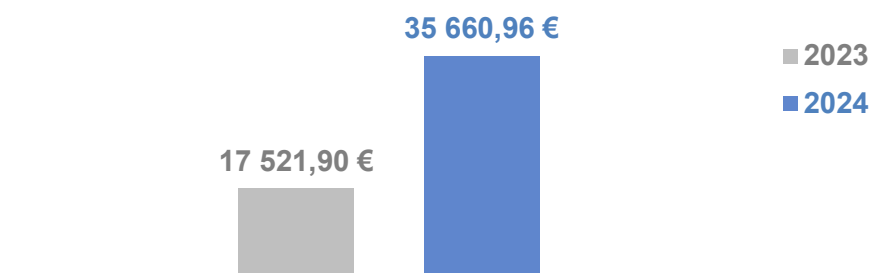
Também não menos importante é o esforço acrescido dos trabalhadores para se manterem atualizados e capacitados face às exigências da função, sem comprometerem a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

É de referir que algumas das ações realizadas não tiveram custos associados, na sequência de parcerias com entidades externas e formadores internos (eventuais).

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

Encargos com formação (€)	Total		Variação	
	2024	2023	N.º	%
Com ações internas	34.360,96 €	17.437,70 €	16.923,26 €	97,0
Com ações externas	1.300,00 €	84,20 €	1.215,80 €	1.443,9
Total	35.660,96 €	17.521,90 €	18.139,06	103,5

Gráfico 29 – Evolução da despesa com formação profissional (2023-2024)



Alguns Indicadores

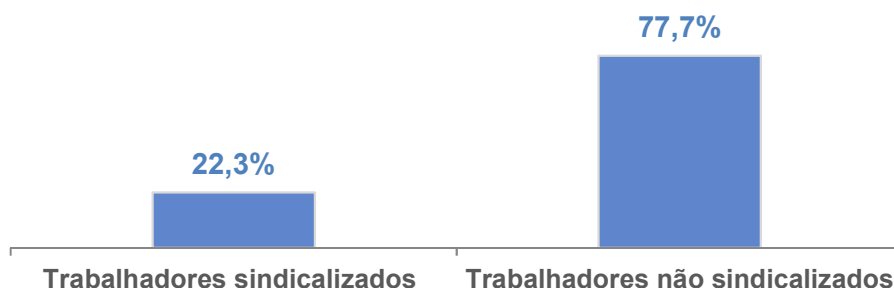
<p>Taxa de participação em formação 63,9%</p>	<p>Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores. Em 2024, frequentaram formação 585 profissionais da CPL.</p>
<p>Taxa de execução do plano de formação 86,5%</p>	<p>Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas. No âmbito do Plano de Formação aprovado para 2024, estavam previstas 52 ações, tendo-se realizado 45. Importa referir que se realizaram, para além das referidas ações, 7 iniciativas, não previstas em plano, decorrentes de necessidades de formação identificadas ao longo do ano.</p>
<p>Taxa de autoformação 74,3 %</p>	<p>Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas. 199 trabalhadores participaram em ações de formação profissional por iniciativa própria (205 ações).</p>
<p>Taxa de investimento em formação 0,11 %</p>	<p>Traduz o rácio entre as despesas com formação (35.660,96 €) e o total dos encargos com pessoal (31.722.117,46 €)</p>

Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

6.1. Relações Profissionais

Em matéria de relações profissionais, 204 trabalhadores da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais, representando 22,3% do universo dos profissionais da Instituição.

Gráfico 30 – Relações profissionais (%)



6.2. Disciplina

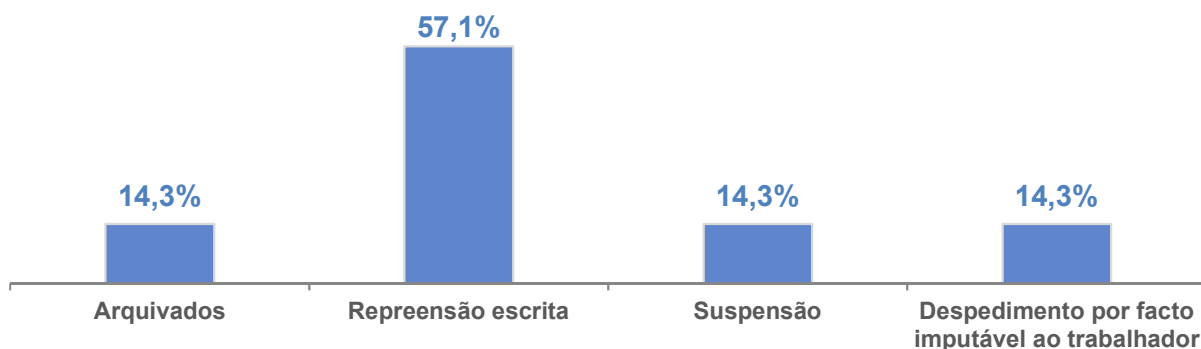
No que concerne à disciplina, e conforme se apresenta na tabela seguinte, foram decididos 7 processos disciplinares, durante o ano de 2024.

Tabela 21 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2023)

Disciplina	N.º processos		Variação	
	2024	2023	N.º	%
Processos transitados do ano anterior	7	7	0	0,0
Processos instaurados durante o ano	3	7	-4	-57,1
Processos transitados para o ano seguinte	3	7	-4	-57,1
Processos Decididos - Total	7	7	0	0,0
Arquivados	1	3	-2	-66,7
Repreensão escrita	4	0	4	n.a.
Multa	0	1	-1	-100,0
Suspensão	1	2	-1	-50,0
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 2024, 4 originaram uma repreensão escrita, 1 foi arquivado, 1 motivou 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 uma redução do número de processos instaurados no ano e dos processos transitados para o ano seguinte.

Parte 7 | Painel de Indicadores 2019-2024

Indicadores	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Desvio face a 2023
ESTRUTURA PROFISSIONAL							
Evolução do efetivo Apresenta a evolução do número total de trabalhadores	1018	1008	981	949	929	915	-14
Taxa de enquadramento (%) Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.	3,44	3,57	3,57	3,69	3,77	3,83	0,06
Taxa de tecnicidade (%) Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (Considera: Técnico Superior + Informático + Técnico de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).	75,6	76,7	77,2	77,7	78,6	79,5	0,9
Taxa de contratação a termo (%) Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de efetivos.	5,3	5,9	5,6	7,3	8,8	8,6	-0,2
Taxa de feminização (%) Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de efetivos.	74,9	75,2	75,3	74,3	73,3	73,2	-0,1
Índice de trabalhadores com deficiência (%) Relaciona o número de trabalhadores com deficiência com o número total de efetivos.	7,6	7,3	8,05	8,1	7,64	7,76	0,12
ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE							
Nível médio de idades (anos) Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.	50,0	50,3	50,9	51,5	52,1	52,4	0,3
Índice de envelhecimento (%) Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de efetivos.	29,8	31,4	35,0	37,4	40,6	43,1	2,5
Taxa de emprego jovem (%) Relaciona o número de trabalhadores com idade inferior a 25 anos com o número total de efetivos.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,4	0,5	0,1
Nível médio de antiguidade (anos) Relaciona a soma das antiguidades com o número total de trabalhadores.	19,6	19,9	20,9	21,5	20,8	20,9	0,1
ESTRUTURA HABILITACIONAL							
Taxa de habilitação superior (%) Relaciona o número de trabalhadores com nível de habilitação superior (bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) com o número total de efetivos.	72,4	73,7	74,6	75,1	76,0	76,7	0,7

Indicadores	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Desvio face a 2023
MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS							
Taxa de admissões (%) Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de efetivos.	4,8	9,3	6,8	10,3	9,6	11,9	2,3
Taxa de saídas (%) Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de efetivos.	7,2	10,3	9,6	13,7	11,7	13,4	1,7
Taxa de retenção (%) Relaciona o número atual de trabalhadores da CPL com o número total de efetivos no início do período	97,7	99,0	97,3	96,7	97,9	98,5	0,6
Taxa de reposição (%) Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.	67,1	90,4	71,3	75,4	81,7	88,6	7,0
Pessoal Docente	90,0	93,2	83,0	87,0	98,5	74,7	-23,8
Pessoal Não Docente	51,2	88,3	59,6	62,3	55,8	110,4	54,6
ABSENTISMO							
Taxa de absentismo (%) Relaciona o número total de dias de ausência com o número total de dias trabalháveis no ano.	10,8	10,77	11,47	12,68	11,78	10,64	-1,15
ENCARGOS COM PESSOAL							
Taxa de trabalho extraordinário (%) Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário com o número total de horas trabalháveis nesse ano.	0,50	0,51	0,43	0,68	0,70	0,84	0,14
Leque salarial ilícido Relaciona a maior remuneração base ilícida com a menor remuneração base ilícida.	7,1	7,0	6,8	6,5	6,5	5,9	-0,6
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO							
Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho (%) Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhadores.	3,4	1,4	2,7	2,4	2,2	1,9	-0,3
FORMAÇÃO PROFISSIONAL							
Taxa de participação em formação (%) Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.	73,3	88,0	82,4	75,0	72,3	63,9	-8,4
Taxa de execução do plano de formação (%) Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.	88,1	81,6	81,1	86,8	97,6	86,5	-11,1
Taxa de autoformação (%) Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.	60,2	76,5	74,9	69,4	69,3	74,3	4,9
Taxa de investimento em formação (%) Relaciona as despesas com formação com o total de encargos com pessoal.	0,13	0,13	0,09	0,09	0,06	0,11	0,05

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 2024, a Instituição contava com 915 trabalhadores, assinalando-se uma redução de 14 efetivos comparativamente com o ano anterior.
Esta variação negativa decorre da prevalência de saídas face às entradas, observada com especial incidência nas carreiras de docente, pela dificuldade de recrutamento, no quadro de alguns grupos de recrutamento, e nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, por aposentação /reforma e constrangimentos de reposição no âmbito de trabalhadores com vínculo prévio à Administração Pública.
Não obstante, assinala-se, em 2024, o investimento na concretização de procedimentos concursais para reforço das equipas, nas áreas de missão e suporte, que viabilizou a entrada de 90 trabalhadores.
- O pessoal docente continua a representar o grupo com maior expressividade no universo de trabalhadores (48,2%), seguido dos técnicos superiores (29,9%).
- A modalidade de vinculação predominante na CPL é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 85,4%. 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 (8,6%), circunscrito a docentes, ou incerto (2,2%), referente aos trabalhadores em situação de substituição temporária.
- O índice de tecnicidade, referente à percentagem de técnicos superiores, docentes, pessoal de informática e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, fixou-se nos 79,5%, mantendo-se a tendência de crescimento 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 relativamente a 2023.
- O género feminino é predominante, conforme expressa a taxa de feminização de 73,2%.
- Do universo de trabalhadores da CPL, 71 são pessoas com deficiência, representando 7,8% do total dos efetivos, valor acima do definido para a Administração Pública, no âmbito da quota de emprego de pessoas com deficiência.

- Quanto à estrutura etária, o maior índice de trabalhadores situa-se no escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade, que reúne 21% do total de efetivos, seguido, com valores muito próximos, pelos intervalos dos 50 aos 54 anos (20,9%) e dos 60 aos 64 anos (20,7%). Em conjunto, estes três níveis integram 62,5% dos efetivos.

A média etária situa-se nos 52,4 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,4 anos comparativamente a 2019.

Analisando o nível médio etário por cargo/carreira, observa-se que os trabalhadores com maior idade são os dirigentes (superiores e intermédios de 1º grau), assistentes operacionais e assistentes técnicos, com uma média etária de 58,3, 58,2, 58,5 e 56 anos, respetivamente.

Confirmando a progressão gradual deste indicador nos últimos anos, o índice de envelhecimento (43,1%) apresenta um aumento de 13,3%, relativamente ao ano de 2019.

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, 26,7% dos trabalhadores integram o intervalo entre os 25 e os 29 anos, 14% possui antiguidade até 5 anos e 13,3% situam-se no intervalo entre os 30 e os 34 anos.

- O tempo de serviço situa-se, em termos médios, nos 20,9 anos.

- Do total de trabalhadores da CPL, a 31 de dezembro de 2024, 702 possuem habilitações de nível igual ou superior ao bacharelato, representando 76,7% do total de efetivos. Mantém-se a tendência de incremento, 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 2024, 109 admissões/regressos, com maior incidência nas carreiras de docente (51,4%) e de técnico superior (34,9%), essencialmente através de procedimento concursal.

Invertendo a tendência observada em 2023, de diminuição das admissões/regressos, assinala-se um crescimento a este nível, na ordem dos 22,5%, evidenciada também no aumento da taxa de admissões, situada nos 11,9%, em 2024 (9,6%, em 2023).

Realça-se a concretização de 11 entradas de técnicos superiores e assistentes técnicos para substituição temporária de trabalhadores ausentes nas áreas do acolhimento e educação e formação.

- No período em análise, ocorreram 123 saídas, predominantemente de docentes (61%), maioritariamente por denúncia e caducidade do contrato de trabalho, de técnicos superiores

(17,1%), predominantemente por mobilidade e denúncia, e de assistentes técnicos (8,9%), por aposentação.

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, assinala-se, em 2024, uma taxa de saídas de 13,4%, cujo valor é um dos mais elevados dos últimos anos.

■ Não obstante, evidencia-se uma evolução positiva da taxa de reposição, em termos globais (88,6%, em 2024, face a 81,7%, em 2023), em resultado do incremento significativo de entradas e compensação de todas as saídas na carreira de técnico superior.

Ao longo do ano, as admissões não compensaram todas as saídas ocorridas, com maior evidência nas carreiras de assistente técnico e docente, onde as taxas de reposição se situam nos 63,6% e 74,7%, respetivamente.

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

■ Durante o ano, ficaram por ocupar 115 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 64 postos vagos (2 cargos de direção de intermédia de 3º grau, 22 docentes, 1 técnico superior de diagnóstico e terapêutica, 2 informáticos, 11 assistentes técnicos, 3 assistentes operacionais e 23 técnicos superiores, para as áreas de acolhimento residencial, serviço social, psicologia, reabilitação psicomotora, interpretação de língua gestual portuguesa, animação e educação agroambiental, comunicação, qualidade e auditoria, assuntos jurídicos e contencioso, planeamento, engenharia, arquitetura, assuntos financeiros e contratação pública.

Para além destes, encontravam-se ainda por preencher 40 postos por improcedência dos respetivos procedimentos concursais (10 técnicos superiores, nas áreas de psicologia, ação social e acolhimento, reabilitação psicomotora, engenharia e arquitetura; 5 assistentes técnicos, nas áreas de missão da CPL; 3 assistentes operacionais, na área de apoio à educação e formação; 1 técnico superior de diagnóstico e terapêutica, na área da terapia da fala, e 21 docentes, nos grupos de recrutamento 110 – 1.º Ciclo do Ensino Básico, 220 – Português e Inglês, 230 – Matemática e Ciências da Natureza, 300 – Português, 330 - Inglês, 350 – Espanhol, 410 – Filosofia, 420 – Geografia, 500 – Matemática, 510 – Física e Química e 910 – Educação Especial 1 e no Curso Básico de Teatro).

■ As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (47,2%), aplicável à generalidade dos docentes, horário flexível (18,3%) e o trabalho por turnos (8,4%).

No quadro da organização do trabalho, a CPL prosseguiu em 2024 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. A este nível, destaca-se a autorização de 147 pedidos para prestação da atividade laboral em regime de teletrabalho.

- Durante o ano, os trabalhadores realizaram 12.680 horas de trabalho extraordinário, maioritariamente em dias úteis diurnos e feriados, registando-se, relativamente ao ano anterior, um incremento do número de horas extraordinárias prestadas, traduzido numa variação de 2.011,2 horas.

Este aumento, mais notado na carreira de docente, decorre da necessidade de suprir carências de recursos humanos e assegurar o cumprimento das atividades, perante as dificuldades de recrutamento atrás descritas.

- Em 2024, a taxa de absentismo fixou-se nos 10,64%, apresentando uma diminuição de 1,15%, sendo o valor mais baixo dos últimos 6 anos.

As ausências ao trabalho, durante o ano, totalizam 24.138,5 dias (predominantemente nas carreiras de técnico superior e docente), existindo uma redução de 10,7%, face aos valores apurados no ano anterior.

De entre os motivos que originaram mais ausências, e mantendo a tendência dos últimos anos, continuam a predominar as faltas motivadas por doença (62,6%), bem como as ausências resultantes de acidente em serviço (19,9%).

Assinala-se ainda, relativamente a 2023, a redução do número de faltas por acidente de serviço, proteção na parentalidade, greve, injustificadas e cumprimento de pena disciplinar.

Em termos médios, os grupos profissionais com ausências mais prolongadas são os assistentes operacionais e técnicos, com 66 e 48 dias de falta por ano, respetivamente.

- Em 2024, os encargos globais com pessoal totalizaram 31.722.117,46€, representando um incremento de 4% (mais 1.234,079,15€), comparativamente com os valores de referência de 2023, 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, da aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, da operacionalização da recuperação do tempo de serviço e das progressões dos trabalhadores integrados na carreira docente.

- Durante o ano, registaram-se 26 acidentes de trabalho, 17 dos quais no local de trabalho e 9 *in itinere*.

Em relação ao observado em 2023, realça-se uma diminuição significativa do número de acidentes (menos 9), expressa na redução do número de dias de trabalho perdidos daí resultantes.

As ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos em 2024 perfazem 1290 dias, o que traduz um decréscimo de 961 dias de ausência, relativamente ao ano anterior.

- No âmbito da prevenção de acidentes e doenças profissionais, assinala-se um investimento de 31.589,41€, com a aquisição de bens e equipamentos, relacionados com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho, designadamente proteção contra incêndios em edifícios, prevenção e proteção de riscos profissionais e realização de formação em combate a incêndios e evacuação de edifícios.

- A CPL promoveu, ao longo de 2024, a participação em 276 ações de formação, internas e externas, alcançando uma média de 17,8 horas de formação e 2 ações por trabalhador.

Comparativamente com o ano anterior, realça-se globalmente uma ligeira diminuição das ações realizadas (menos 11), refletida no menor número de participações (menos 309), trabalhadores abrangidos (menos 87) e níveis de participação em alguns grupos profissionais.

Não obstante, assinala-se um acréscimo das horas investidas em ações externas, designadamente em autoformação e formação externa, no âmbito do Programa Form@r 2024.

A promoção de formação envolveu um investimento de 35.660,96€, cuja maior incidência se centrou em ações nas áreas de educação e formação e acolhimento residencial, observando-se, relativamente ao ano anterior, um aumento da despesa, apesar do menor número de ações realizadas.

- No que se refere às relações profissionais, regista-se que 22,3% dos trabalhadores da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais.

- Durante o ano, registaram-se 233 dias de ausência ao serviço relacionados com 13 greves setoriais ou gerais, tendo aderido trabalhadores da CPL integrados nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 7 processos. De entre estes, 4 originaram uma repreensão escrita, 1 foi arquivado, 1 resultou 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
- 52,4 anos de idade (média)
(escalão etário moda – 55-59 anos)
- Licenciada
- Docente
- Detém como relação jurídica de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
- Possui 20,9 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
(escalão de antiguidade moda – 25-29 anos)
- Auffera a remuneração mensal ilíquida de 1.851€ (média)
(escalão remuneratório moda – 1501-1750€)
- Frequenta, em média, 17,8 horas de formação e 2 ações por ano

Parte 9 | Anexos