



# Balanco Social

2014

Casa Pia de Lisboa I.P.

[Março de 2015]

## FICHA TÉCNICA



### TÍTULO:

Balço Social 2014

### EQUIPA RESPONSÁVEL:

Unidade de Recursos Humanos

### DATA

2015-03-10



# Índice

<b>Parte 1</b>	<b>Enquadramento</b>
6	1.1. Introdução
7	1.2. Orgânica da Casa Pia de Lisboa
10	1.3. Missão
<b>Parte 2</b>	<b>Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa</b>
11	2.1. Grupo/Carreira Profissional
12	2.2. Modalidades de Vinculação
15	2.3. Género e Escalão Etário
17	2.4. Nível de Antiguidade
17	2.5. Estrutura Habilitacional
18	2.6. Trabalhadores portadores de deficiência
18	2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal
21	2.8. Postos de trabalho previstos e não ocupados
22	2.9. Modalidades de Horário
24	2.10. Trabalho Extraordinário
25	2.11. Ausências ao trabalho
26	2.12. Greve
<b>Parte 3</b>	<b>Encargos com Pessoal</b>
27	
<b>Parte 4</b>	<b>Higiene e Segurança</b>
29	4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho
<b>Parte 5</b>	<b>Formação Profissional</b>
30	5.1. Ações de Formação
31	5.2. Horas investidas em Formação Profissional
32	5.3. Trabalhadores envolvidos por grupo/carreira profissional
32	5.4. Encargos com Formação Profissional
<b>Parte 6</b>	<b>Relações profissionais e disciplina</b>
34	
<b>Parte 7</b>	<b>Considerações finais</b>
36	
<b>Parte 8</b>	<b>ANEXOS</b>
39	

## Lista de tabelas

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm uma relação jurídica de emprego público com a CPL, por grupo/carreira profissional (variação face a 2013)

Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação e carreira profissional

Tabela 3 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2013)

Tabela 4 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por grupo profissional/carreira (variação face a 2013)

Tabela 5 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento

Tabela 6 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2013)

Tabela 7 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género

Tabela 8 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género

Tabela 9 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação

Tabela 10 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2013)

Tabela 11 – Distribuição dos encargos com pessoal (2014)

Tabela 12 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2014 e dias de trabalho perdidos, por género

Tabela 13 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2013)

Tabela 14 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2013)

Tabela 15 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2013)

Tabela 16 – Número de processos disciplinares, por tipo

## Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional (%)

Gráfico 2 – Evolução de efetivos (2013-2014)

Gráfico 3 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%)

Gráfico 4 - Evolução de efetivos com CTFPTC (2012-2014)

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)

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

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

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade

## Lista de Gráficos (cont.)

- Gráfico 9 – Admissões e regressos em 2014, por grupo profissional (%)
- Gráfico 10 – Saídas da CPL em 2014, por grupo profissional (%)
- Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2014, por motivo (%)
- Gráfico 12 – Postos de trabalho previstos e não ocupados
- Gráfico 13 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário (%)
- Gráfico 14 - Modalidades de horário (2013-2014)
- Gráfico 15 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2013-2014)
- Gráfico 16 – Dias de ausências ao serviço por motivo
- Gráfico 17 – Ausências ao serviço, por género (%)
- Gráfico 18 - Evolução dos encargos com pessoal (2013-2014)
- Gráfico 19 – Nº de atividades formativas (2013-2014)
- Gráfico 20 – Nº trabalhadores envolvidos em formação (2013-2014)
- Gráfico 21 – Participações em ações de formação (2014)
- Gráfico 22 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%)
- Gráfico 23 - Taxa de abrangência por carreira (2013-2014)
- Gráfico 24 - Evolução da despesa com formação profissional (2013-2014)
- Gráfico 25 - Relações profissionais (%)
- Gráfico 26 - Processos disciplinares decididos (%)

# Parte 1 | Enquadramento

## 1.1. Introduo

O Balço Social, tornado obrigatrio pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, para todos os organismos da Administrao Pblica central, regional e local com 50 ou mais trabalhadores, constitui um instrumento privilegiado de planeamento estratgico e gesto de recursos humanos.

Trata-se de um documento incluído no ciclo anual de gesto, elaborado no primeiro trimestre do ano, com referncia a 31 de dezembro do ano anterior, onde, de forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, quantitativa e qualitativamente, os dados relativos à realidade dos recursos humanos da organizao.

Enquanto parte integrante do Relatório de Atividades no âmbito do sistema de gesto e avaliao de desempenho na Administrao Pblica (SIADAP 1), nos termos do disposto na alnea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, constitui uma ferramenta de informao essencial, que revela a situao socioprofissional dos organismos e servios, permitindo uma viso global da sua evoluo em termos sociais. Contribui simultaneamente para uma gesto eficaz dos recursos e para uma melhoria qualitativa das funes desempenhadas e dos servios prestados.

O presente Balço Social apresenta a evoluo ocorrida na Casa Pia de Lisboa, I.P. (adiante designada por CPL) durante o ano de 2014. Para alm de uma anlise detalhada dos recursos humanos da Instituio, so tambm apresentados alguns indicadores que podero contribuir para futuras tomadas de deciso neste âmbito e possibilitar um planeamento assente numa melhor gesto e racionalizao dos recursos disponveis.

A elaborao do documento respeitou a estrutura definida pelo formulrio anexo ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, tendo-se omitido os quadros respeitantes a realidades sem expresso na CPL, no perodo de referncia, e adicionando-se, sempre que possvel, informao que acrescente qualidade ao relatório.

Foram igualmente preenchidos os quadros de suporte disponibilizados pela Direco-Geral da Administrao e do Emprego Pblico (DGAEP), entidade responsvel pelo tratamento estatstico dos dados sobre os recursos humanos. Esta informao, apresentada em anexo, serve de suporte ao documento.

A recolha de dados teve por base o Sistema de Recursos Humanos (SRH), tendo-se tambm consultado, complementarmente, a informao sobre os recursos humanos da CPL, disponibilizada no âmbito do Sistema de Informao e Organizao do Estado (SIOE).

## 1.2 Orgânica da Casa Pia de Lisboa

A Casa Pia de Lisboa é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

É ainda dotada de autonomia técnica e pedagógica, que compreende a capacidade de intervenção nas áreas sociais, educativas e formativas, com observância das orientações definidas pela tutela e do Ministério da Educação, com garantia do reconhecimento oficial para todos os ciclos, níveis e formas de ensino ministrados.

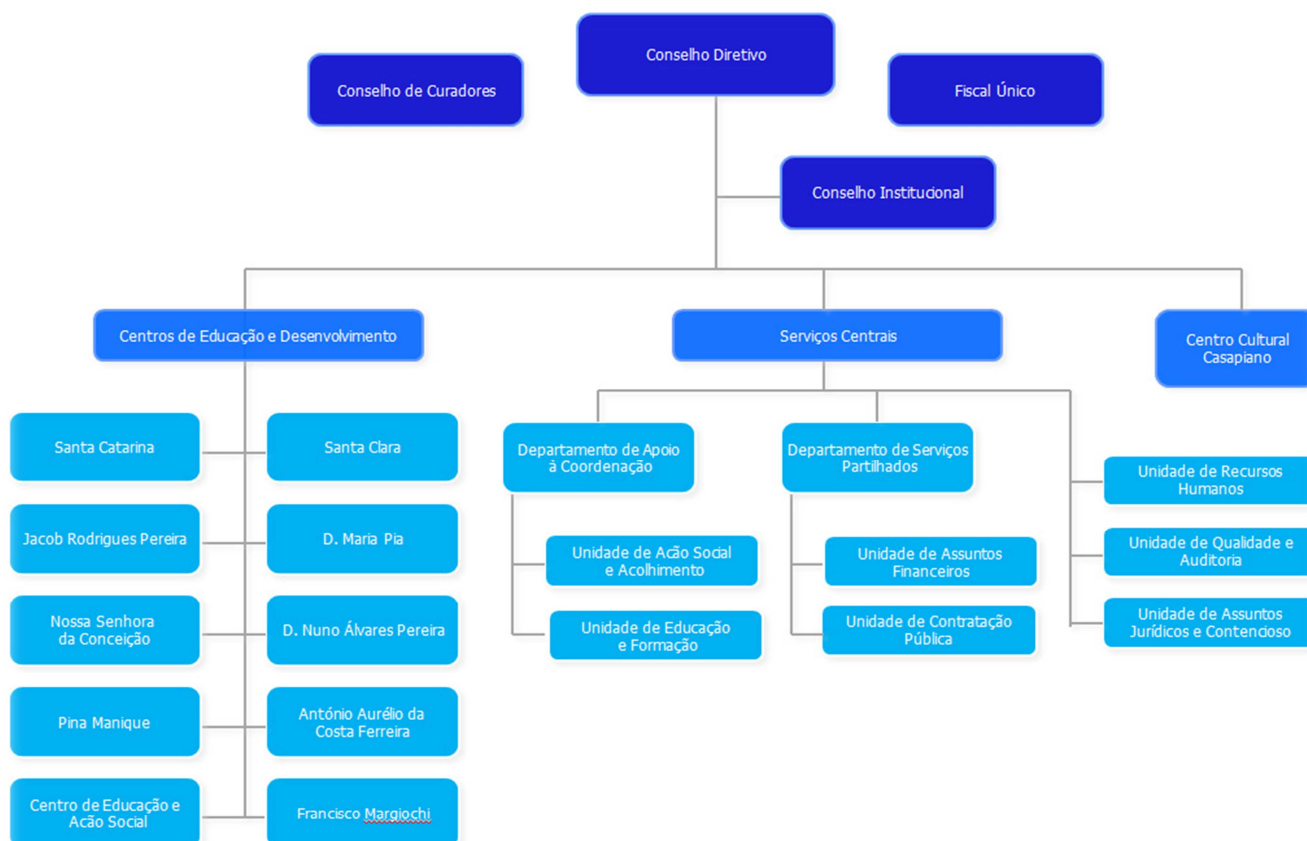
A missão, as atribuições e a organização interna da CPL encontram-se definidas no Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março, que aprovou a Lei Orgânica, e na Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro, que aprovou os respetivos Estatutos, anteriormente estabelecidos pela Portaria n.º 1637-A/2007, de 31 de dezembro, entretanto revogada.

A CPL é dirigida por um Conselho Diretivo, composto por um Presidente, um Vice-Presidente e um Vogal.

Em termos de estrutura, é constituída por:

- a) Centros de Educação e Desenvolvimento
- b) Serviços Centrais
- c) Centro Cultural Casapiano

### Organograma



Os Serviços Centrais dispõem dos seguintes Departamentos e Unidades:

Departamento de Apoio à Coordenação	Departamento de Serviços Partilhados
Unidade de Ação Social e Acolhimento	Unidade de Assuntos Financeiros
Unidade de Educação e Formação	Unidade de Contratação Pública

Unidades na dependência hierárquica e funcional do Conselho Diretivo
Unidade de Recursos Humanos
Unidade de Qualidade e Auditoria
Unidade de Assuntos Jurídicos e Contencioso

Os Centros de Educação e Desenvolvimento estão organizados em função da natureza das respostas que asseguram:

### Centros de Educação e Desenvolvimento

#### CED Tipo 1

Acolhimento de crianças e jovens em perigo e em risco

Santa Catarina

Santa Clara

#### CED Tipo 2

Educação e formação nos diferentes ciclos e níveis [creche, educação pré-escolar, ensino básico, ensino secundário, formação inicial qualificante de dupla certificação e especialização tecnológica]

Jacob Rodrigues Pereira

D. Maria Pia

Nossa Senhora da Conceição

D. Nuno Álvares Pereira

Pina Manique

#### CED Tipo 3

Habilitação e apoio à inserção escolar e profissional de pessoas com deficiências sensoriais, designadamente pessoas surdo-cegas e/ou com problemas graves de comunicação, privilegiando o acesso às crianças e jovens. Desenvolvimento integrado de competências sociais, visando a autonomização de agregados familiares carenciados e apoio socioeducativo a crianças e jovens. Educação ambiental. Animação ambiental e campos de férias.

António Aurélio da Costa Ferreira

Centro de Educação e Ação Social (CEAS)

Francisco Margiochi



### Localização dos CED / Serviços



## 1.3 Missão

### Missão do organismo

À Casa Pia de Lisboa compete assegurar a integração de crianças e adolescentes, designadamente os desprovidos de meio familiar adequado, garantindo-lhes percursos educativos inclusivos, assentes, nomeadamente, numa escolaridade prolongada, num ensino profissional de qualidade e numa aposta na integração profissional e, sempre que necessário, acolhendo-os.

### Visão

Ser reconhecida como uma entidade de excelência na prestação de serviços de Acolhimento, de Educação e de Formação, promovendo a proteção dos direitos de cada criança e assegurando a criação de bases para um futuro sustentável.

### Principais serviços prestados

**No âmbito das respostas sociais:** Residência de acolhimento, casa de acolhimento temporário, apartamento de autonomização, lar de apoio, acompanhamento para a inserção familiar, centro de férias e de lazer e centro comunitário.

**No âmbito das respostas educativas e formativas:** Creche, educação pré-escolar, ensino básico, ensino secundário artístico especializado, cursos de educação e formação, cursos de aprendizagem, cursos profissionais, educação especial e apoio à inserção profissional.

## Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa - Caracterização

### 2.1 Grupo/Carreira Profissional

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, no que respeita designadamente à denominação das carreiras profissionais.

Nestes termos, apresenta-se na tabela 1 a distribuição de efetivos da CPL por grupo/carreira profissional, por comparação com o ano de 2013.

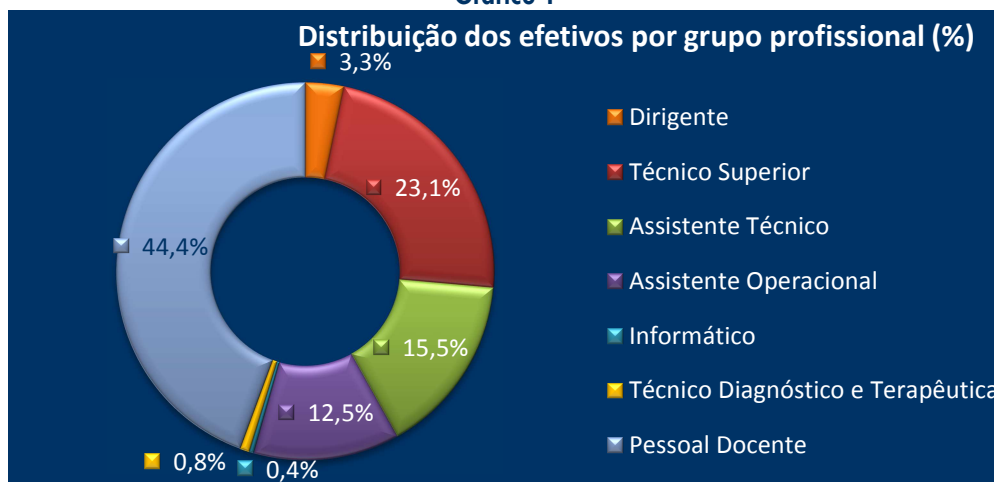
**Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por grupo/carreira profissional (variação face a 2013)**

Grupo Profissional / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2014	2013	N.º	%
Dirigente	35	35	0	0,0
Técnico Superior	248	244	4	1,6
Assistente Técnico	167	187	-20	-10,7
Assistente Operacional	134	145	-11	-7,6
Informático	4	4	0	0,0
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	9	9	0	0,0
Pessoal Docente	477	476	1	0,2
<b>Total</b>	<b>1074</b>	<b>1100</b>	<b>-26</b>	<b>-2,4</b>

A CPL contava, em 31 de dezembro de 2014, com 1074 trabalhadores, registando-se uma redução de 2,4% de efetivos, face ao ano anterior.

À semelhança do que se tem verificado em anos anteriores, a distribuição dos efetivos por carreira profissional reflete a predominância do grupo de pessoal docente (44,4%), seguindo-se o de técnico superior (23,1%), assistente técnico (15,5%), assistente operacional (12,5%) e, com menor expressão percentual as carreiras de técnico de diagnóstico e terapêutica (0,8%) e informático (0,4%) – Gráfico 1.

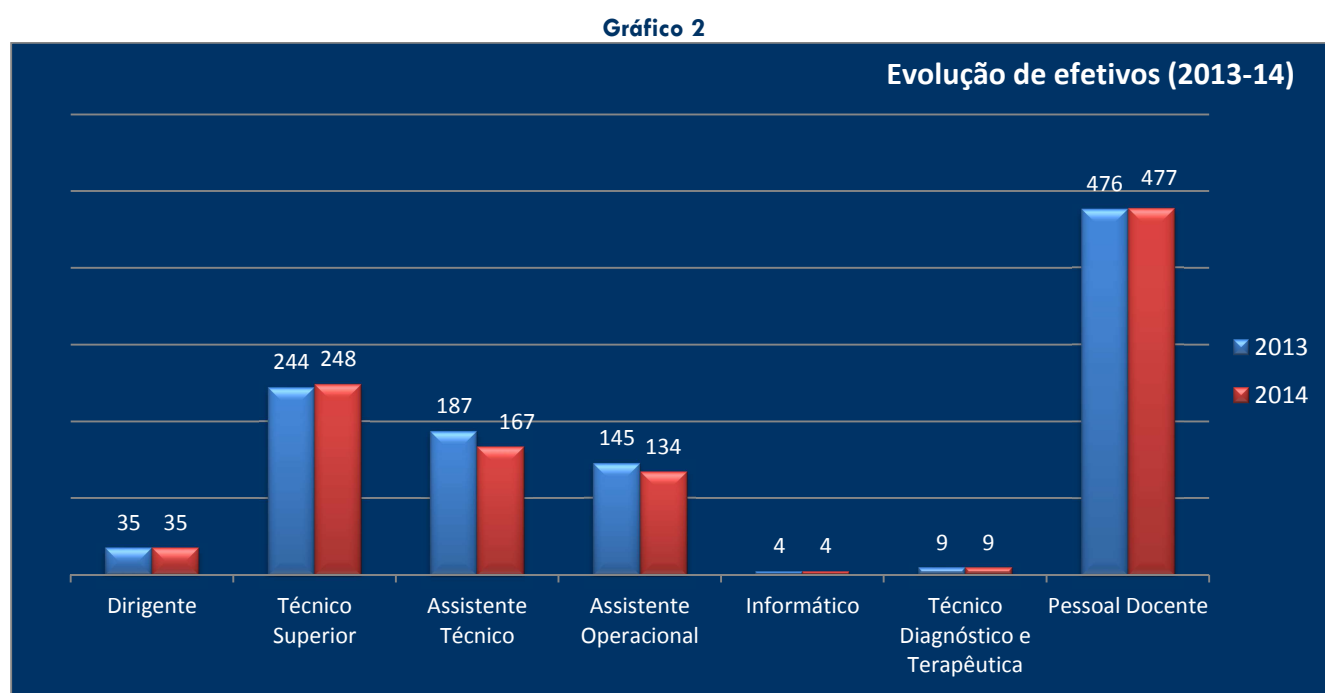
**Gráfico 1**



Dos 35 dirigentes (3,3% do total de trabalhadores), 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.

Comparativamente com 2013, verifica-se um decréscimo no número total de trabalhadores (26 pessoas). Esta diminuição resulta nomeadamente da prevalência do número de saídas face ao número de entradas, designadamente nas carreiras de assistente técnico, maioritariamente por mobilidade e rescisão por mútuo acordo, ao abrigo do programa previsto na Portaria n.º 221-A/2013, e na carreira de assistente operacional, por aposentação e rescisão por mútuo acordo.

Relativamente aos dirigentes, pessoal de informática e técnicos de diagnóstico e terapêutica, o número de efetivos mantém-se – Gráfico 2.



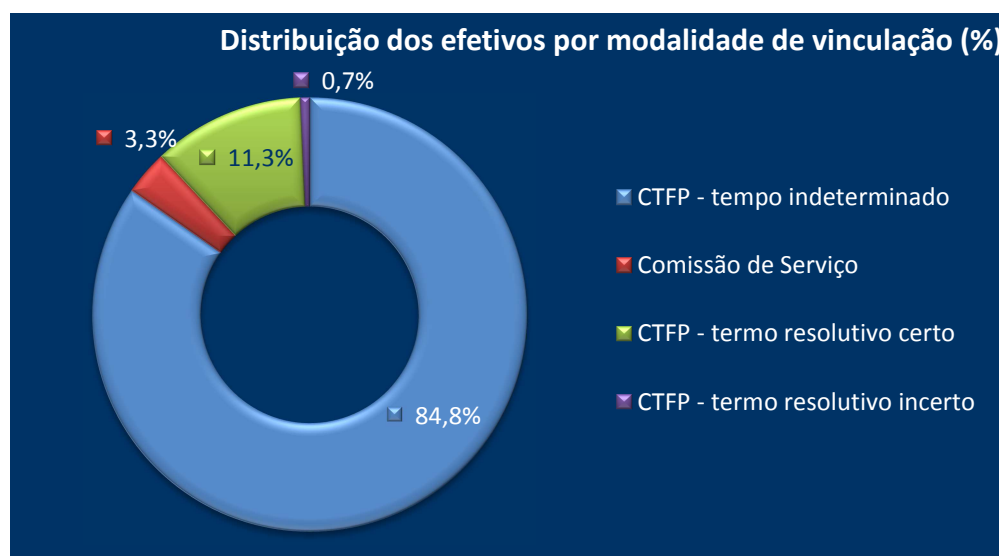
Em termos percentuais, a diminuição do número de trabalhadores teve maior expressão nas carreiras de assistente técnico (menos 10,7%) e assistente operacional (menos 7,6%).

## 2.2. Modalidades de Vinculação

A modalidade de vínculo com maior representatividade na CPL é a de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (84,8%), conforme se verifica no gráfico 3.

Com menor incidência, surgem a modalidade de contrato a termo resolutivo certo (11,3%), a comissão de serviço de dirigentes (3,3%) e, com reduzida expressão, o contrato a termo resolutivo incerto (0,7%), referente a docentes em substituição temporária.

**Gráfico 3**



De notar que todos os contratados a termo resolutivo certo pertencem ao grupo de pessoal docente – Tabela 2.

Em termos percentuais, este tipo de vínculo abrange 25% do total dos docentes da CPL.

**Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação e carreira profissional**

Modalidade de Vinculação / Carreira Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	Pessoal Docente	Total
CTFP - Tempo Indeterminado		248	167	134	4	9	349	911
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							121	121
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							7	7
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	35							35
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>248</b>	<b>167</b>	<b>134</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>477</b>	<b>1074</b>

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

Todos os restantes trabalhadores, não docentes, possuem vínculo por tempo indeterminado.

No que respeita à distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação, importa ainda assinalar um ligeiro incremento, nos últimos anos, do número de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo: de 115 situações existentes em 2012, passaram a existir 121 em 2014 – Gráfico 4.

Este acréscimo prende-se essencialmente com a eficácia do recrutamento e colocação de docentes, em 2013 e 2014, que originou maior ocupação dos postos de trabalho disponíveis.

Gráfico 4



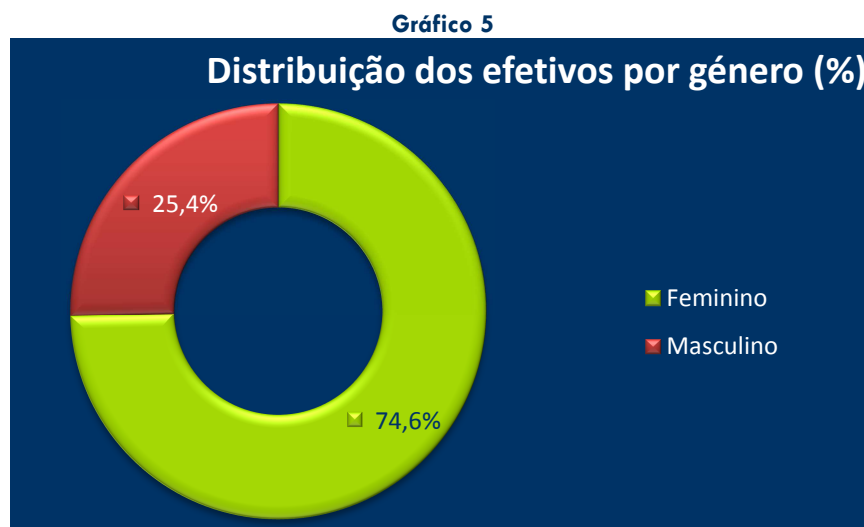
Este vínculo enquadra atualmente 11,3% do total de trabalhadores da CPL, enquanto em 2012 representava 10,3%.

### Alguns Indicadores

<b>Taxa de enquadramento</b> <b>3,26%</b>	<p>Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes face ao número total de trabalhadores.</p> <p>Importa identificar os dados referentes aos dirigentes superiores e dirigentes intermédios, sendo que os primeiros representam 0,28% e os segundos, 2,98%.</p>
<b>Taxa de tecnicidade</b> <b>73,3%</b>	<p>Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores.</p> <p>(Considera: Pessoal Técnico Superior + Pessoal de Informática + Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica + Docentes)</p>
<b>Taxa de contratação a termo</b> <b>11,27%</b>	<p>Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo com o número total de trabalhadores.</p>

## 2.3. Género e Escalão Etário

Relativamente à distribuição por género, verifica-se que o universo de trabalhadores da CPL é predominantemente feminino, situando-se a taxa de feminização nos 74,6%, não se registando uma variação significativa relativamente a 2013 - Gráfico 5.



Dos 1074 trabalhadores da CPL, 801 são do género feminino e 273 do género masculino.

A estratificação da análise permite concluir que, contrariando a tendência de predominância do género feminino em todos os grupos/carreiras profissionais, o grupo profissional de informática é o único que integra apenas efetivos do género masculino.

Quanto à estrutura etária, e à semelhança do verificado em 2013, a maioria dos efetivos situa-se no intervalo dos 45 aos 49 anos de idade, representando 20% do total de trabalhadores, seguido, com valores muito próximos, pelo escalão etário dos 50 aos 54 anos, com 19,8%, e dos 40 aos 44 anos, com 19%. Estes três níveis abrangem, em conjunto, 58,8% dos trabalhadores – Gráfico 6.

O nível etário médio dos trabalhadores mantém-se nos 46 anos.

Neste âmbito, assinala-se que o trabalhador mais novo tem 23 anos e o trabalhador com maior idade tem 67 anos.

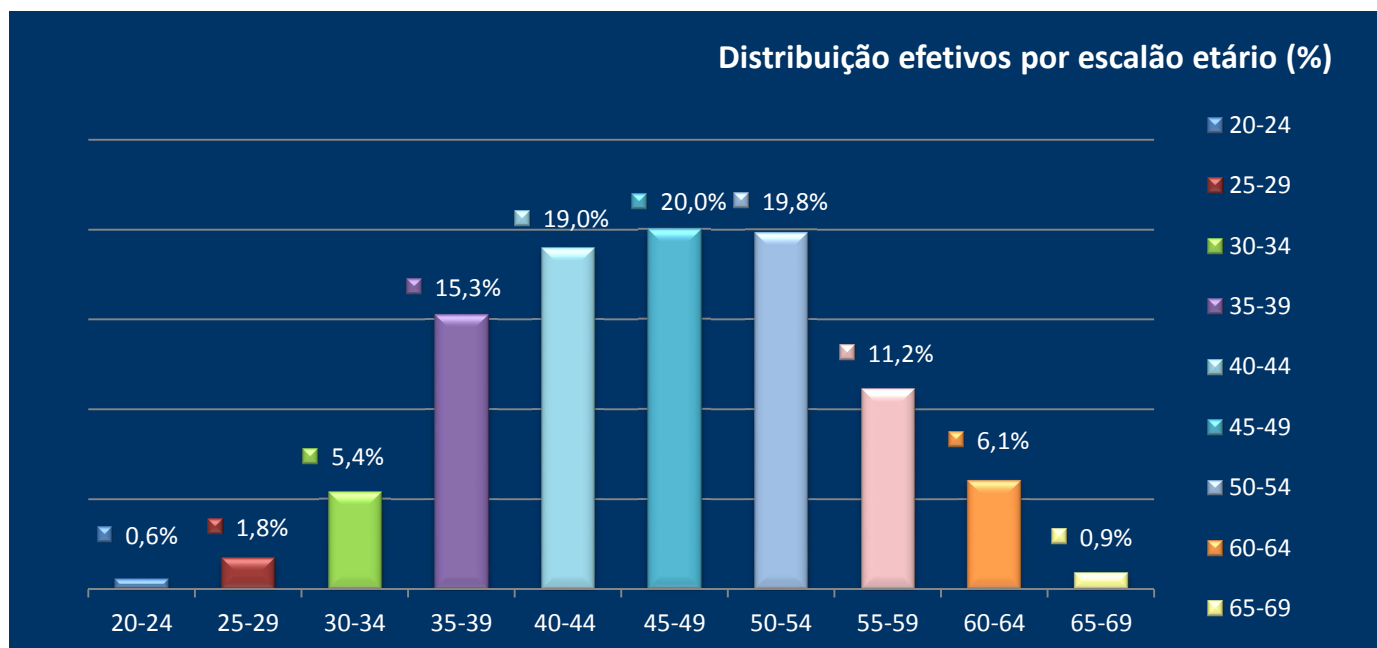
Regista-se também que os trabalhadores com idade até aos 44 anos representam 42% do total de efetivos da CPL.

Em termos percentuais, a maior parte dos trabalhadores destes grupos etários mais jovens integram as carreiras de técnico de diagnóstico e terapêutica e de técnico superior (78% e 55%, respetivamente).

Pelo contrrio, os trabalhadores com idade superior a 55 anos, representam, em 2014, 15,7% do total de efetivos, verificando-se um aumento de 1,2% face ao valor registado em 2013 (14,5%).

Os trabalhadores deste escalão etrio sã, predominantemente, docentes, assistentes operacionais e assistentes técnicos (34,3%, 29% e 19%, respetivamente).

**Gráfico 6**



### Alguns Indicadores

<b>Taxa de feminização</b> <b>74,6%</b>	Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de trabalhadores.
<b>Nível médio de idades</b> <b>46,5 anos</b>	Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.
<b>Taxa de envelhecimento</b> <b>15,7%</b>	Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de trabalhadores.  Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, a taxa de envelhecimento é a mais alta dos últimos 3 anos.



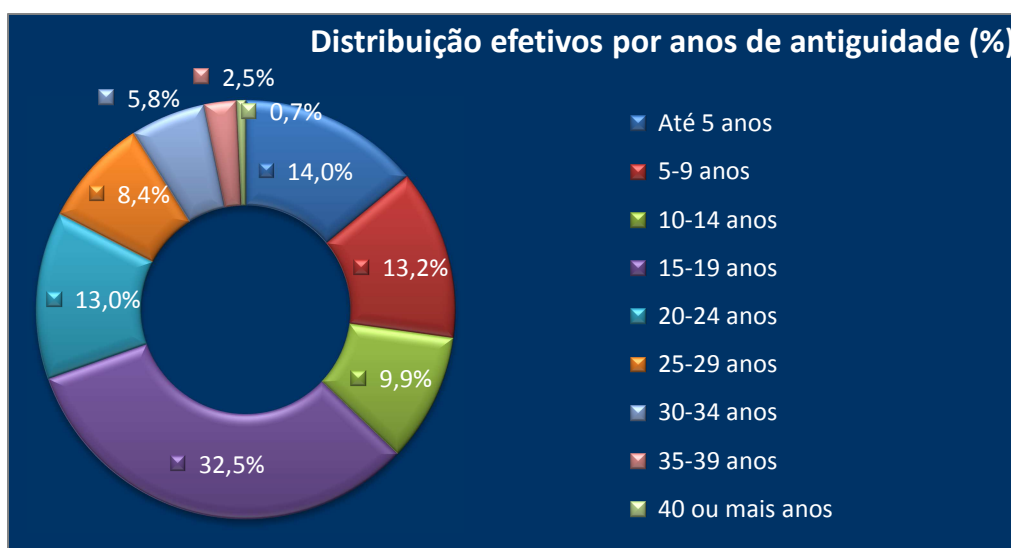
## 2.4. Nível de Antiguidade

Em termos médios, o tempo de serviço dos trabalhadores da CPL situa-se aproximadamente nos 16 anos.

Os dados apurados, relativamente à antiguidade na Administração Pública, evidenciam que o intervalo entre 15 e 19 anos concentra o maior número de efetivos da CPL (32,5%), seguindo-se os intervalos até 5 anos, com 14%, e entre 5 e 9 anos, que reúne 13,2% dos trabalhadores.

Conforme se pode verificar em seguida, 70% dos trabalhadores da CPL tem até 19 anos de serviço. – Gráfico 7.

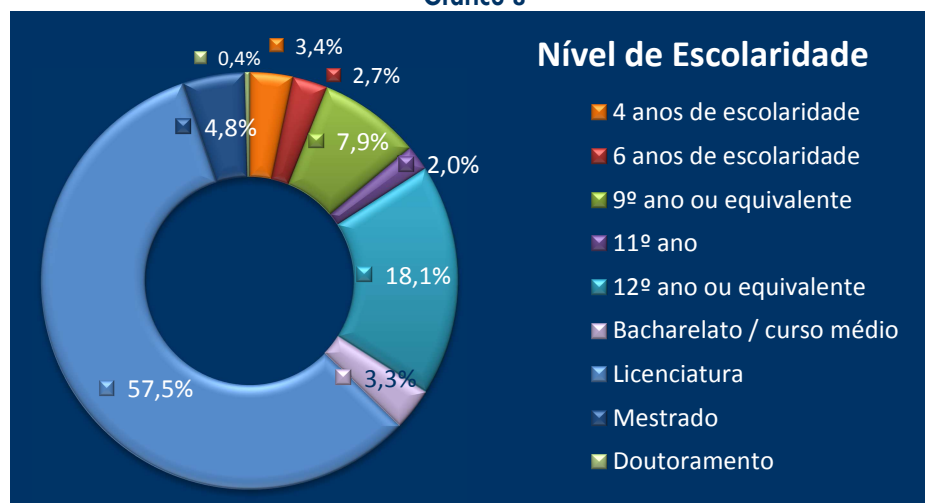
Gráfico 7



## 2.5. Estrutura Habilitacional

No que respeita à estrutura habilitacional, o nível de escolaridade mais representativo é a licenciatura, com 618 efetivos, englobando mais de metade dos trabalhadores da CPL (57,5%) - Gráfico 8.

Gráfico 8



Seguem-se, em termos de representatividade, os nveis habilitacionais de 12º ano (18,1%), 9º ano (7,9%) e mestrado (4,8%).

Com menor expresso, em termos percentuais, surgem os escalões 4 anos de escolaridade (3,4%), bacharelato (3,3%), 6 anos (2,7%), 11º ano (2%) e, por fim, o doutoramento (0,4%).

Conforme se verifica na tabela 3, as variaões face a 2013, em termos de habilitaões, sō pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas:

**Tabela 3 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variao face a 2013)**

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variao	
	2014	2013	N.º	%
Doutoramento	4	4	0	0,0
Mestrado	52	49	3	6,1
Licenciatura	618	617	1	0,2
Bacharelato ou Curso Mdio	35	35	0	0,0
12º ano ou equivalente	194	204	-10	-4,9
11º ano	21	23	-2	-8,7
9º ano ou equivalente	85	97	-12	-12,4
6 anos de escolaridade	29	32	-3	-9,4
4 anos de escolaridade	36	38	-2	-5,3
Menos de 4 anos de escolaridade	0	1	-1	-100,0
<b>Total</b>	<b>1074</b>	<b>1100</b>	<b>-26</b>	<b>-2,4</b>

## 2.6. Trabalhadores portadores de deficiêcia

Do universo de trabalhadores da CPL (1074), 58 sō portadores de deficiêcia, 43 do sexo feminino e 15 do sexo masculino.

Estes trabalhadores representam 5,3 % do total dos efetivos, valor situado acima do previsto no nº3 do art. 28.º da Lei nº38/2004, de 18 de Agosto, que define uma quota de emprego de pessoas com deficiêcia, na Administraão Pblica, igual ou superior a 5%.

## 2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal

Durante o ano de 2014, foram admitidos 54 trabalhadores, 29 dos quais docentes contratados.

Por outro lado, saíram da Instituio 80 efetivos, entre os quais 28 docentes – Tabela 4.

Por “admissō” entende-se o total de efetivos admitidos pela 1.ª vez entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

Foram tambm considerados “admissões” os regressos de trabalhadores à CPL, as situaões de mobilidade intercarreiras e o inio de funões dirigentes.

Assinale-se que as entradas e saídas, como se apresentam contabilizadas, seguem os moldes previstos no âmbito do SIOE (Sistema de Informao e Organizaao do Estado), encontrando-se assim assegurada a coerência de dados com este sistema.

Importa referir que, neste âmbito, não foram contabilizados os fluxos 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.

**Tabela 4 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por grupo profissional/carreira (variação face a 2013)**

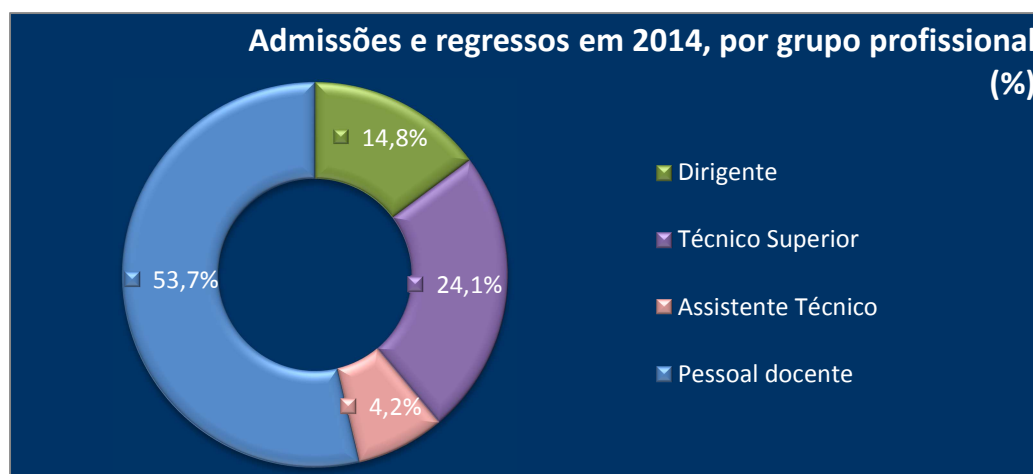
Grupo Profissional / Carreira (LVCR)	Admissões/ Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2014	2013	N.º	%	2014	2013	N.º	%
Dirigente	8	17	-9	-52,9	8	4	4	100,0
Técnico Superior	13	1	12	1200	9	17	-8	-47,1
Assistente Técnico	4	6	-2	-33,3	24	9	15	166,7
Assistente Operacional	0	0	0	0	11	8	3	37,5
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0
Médico	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal Docente	29*	120	-91	-75,8	28	126	-98	-77,8
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>144</b>	<b>-90</b>	<b>-62,5</b>	<b>80</b>	<b>164</b>	<b>-84</b>	<b>-51,2</b>

\* As renovações de contratos/reentradas não foram contabilizadas como entradas em 2014. Este número refere-se a contratados pela 1ª vez.

No que respeita aos trabalhadores admitidos e/ou regressados, importa referir que:

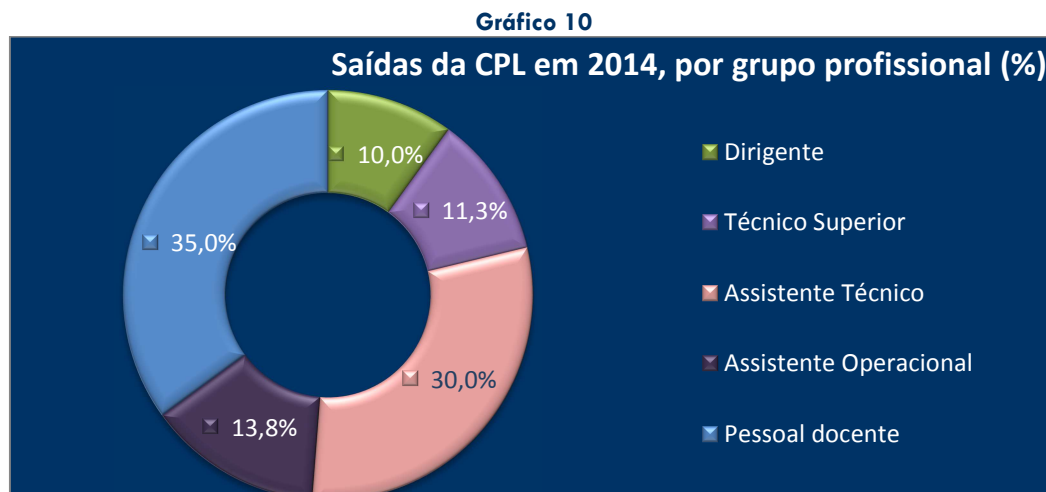
- \* Dos dirigentes que assumiram funções em 2014, 1 pertence à carreira de técnico superior e 1 à de assistente técnico do mapa de pessoal da CPL. Os restantes 6 são provenientes de outros organismos;
- \* Registou-se o regresso de licença sem vencimento de 1 técnico superior e a entrada, por mobilidade interna, de 4 técnicos superiores e de 4 assistentes técnicos;
- \* Durante o ano, foi admitido 1 técnico superior, através de procedimento concursal, tendo-se registado igualmente o regresso de 1 técnico superior, de período experimental noutro organismo.
- \* 1 assistente técnico iniciou funções em mobilidade intercarreiras na carreira de técnico superior;
- \* Os restantes 5 técnicos superiores regressaram à carreira de origem, após desempenho de funções dirigentes na CPL;
- \* 27 docentes iniciaram funções em contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto e 2 docentes regressaram de licença sem vencimento.

**Gráfico 9**



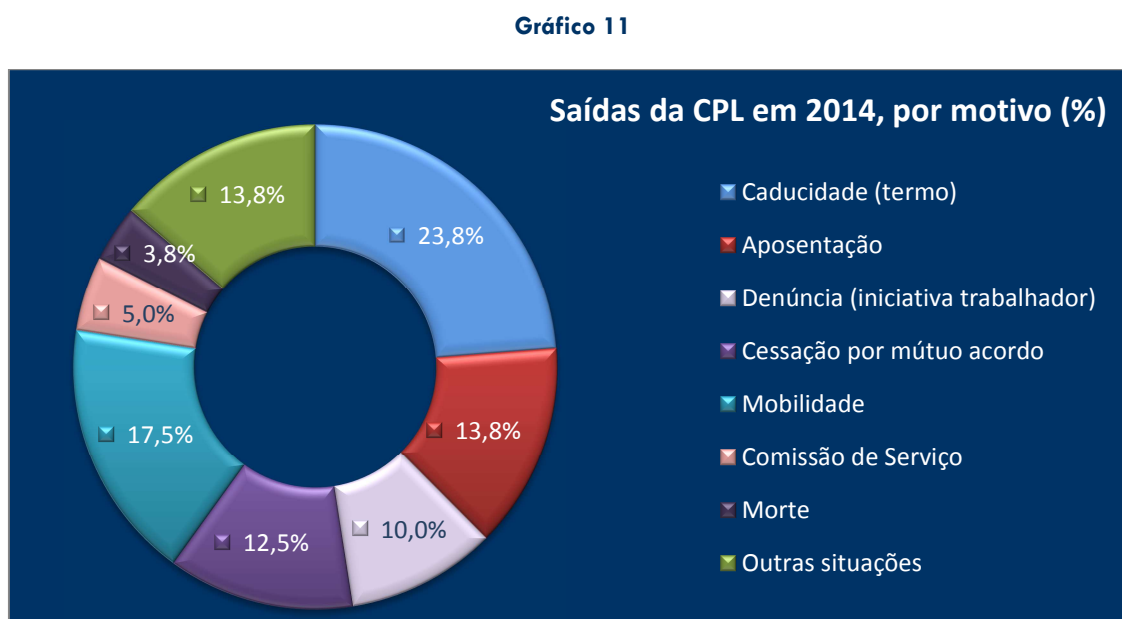
Conforme ilustra o Gráfico 9, em termos percentuais, as admissões ocorreram com maior incidência nas carreiras docente (53,7%) e técnico superior (24,1%).

Quanto às saídas de trabalhadores, verifica-se igualmente um maior número de ocorrências na carreira docente (28, correspondendo a 35% do total de saídas da CPL), sendo o principal motivo o termo do contrato de trabalho a termo certo – Gráfico 10.



Com alguma relevância em termos percentuais, destacam-se também as saídas de assistentes técnicos (24, correspondendo a 30% do total de saídas da CPL), assistentes operacionais (11, totalizando 13,8%) e de técnicos superiores (9, representando 11,3%).

De entre os motivos de saída de efetivos, destacam-se o termo de contrato (23,8%), na carreira docente, a mobilidade (17,5%), nas carreiras de técnico superior e assistente técnico, a aposentação (13,8%) e outras situações (13,8%), nas diversas carreiras – Gráfico 11.



Surgem ainda, com alguma expressão, as saídas por iniciativa do trabalhador (denúncia de contrato) (10%) e por cessação por mútuo acordo (12,5%), decorrentes do programa de rescisões por mútuo acordo na Administração Pública. Estas saídas ocorreram nas carreiras de assistente técnico e operacional.

## Alguns Indicadores

<b>Taxa de admissões</b> 5%	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de trabalhadores.
<b>Taxa de saídas</b> 7,4%	Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de trabalhadores.
<b>Taxa de reposição</b> 67,5%	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores saídos.
a) Pessoal Docente – 103,6%	Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente.
b) Pessoal não docente – 48,1%	Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos <b>103,6%</b> .  A taxa de reposição situa-se nos <b>48,1%</b> , se apenas for considerado o pessoal não docente.

## 2.8. Postos de Trabalho previstos e não ocupados

Durante o ano de 2014, ficaram por ocupar 10 postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal, na carreira de técnico superior – Tabela 5.

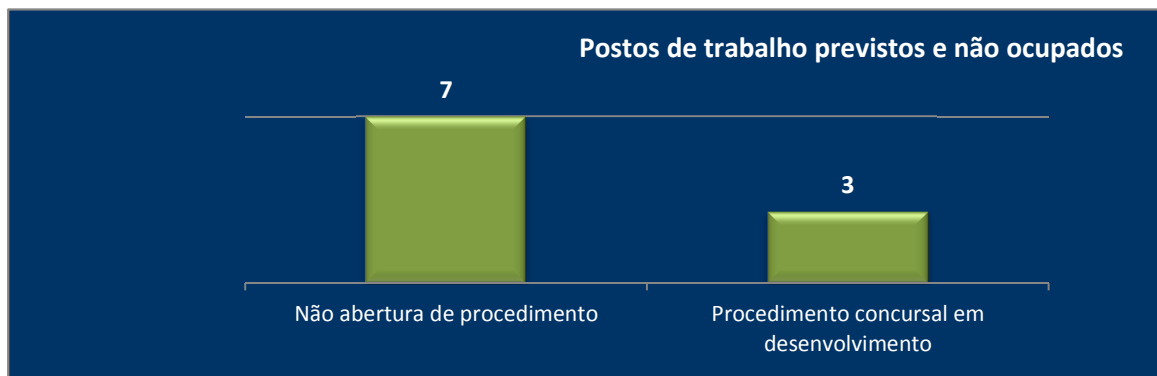
**Tabela 5 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento**

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Técnico Superior	Total
Não abertura de procedimento	7	7
Procedimento concursal em desenvolvimento	3	3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Por opção gestonária e por constrangimentos orçamentais, não foi aberto concurso para ocupação de 7 postos de trabalho previstos na carreira de técnico superior, nas áreas de reabilitação (4), recursos humanos (segurança, higiene e saúde no trabalho) (1), planeamento e controlo (1) e qualidade e auditoria (1).

Para além destes, existem 3 postos de técnico superior por preencher, por se encontrarem em desenvolvimento procedimentos concursais para ocupação de 1 vaga na área jurídica e 2 na área da contratação pública. – Gráfico 12.

Gráfico 12



## 2.9. Modalidades de Horário

No que se refere à modalidade de horário praticada na CPL, a maior incidência ocorre nas modalidades de horário específico (44,3%), aplicável à maior parte do pessoal docente, horário rígido (25,5%) e horário flexível (12,8%) – Gráfico 13 e Tabela 6.

Importa referir que os docentes foram maioritariamente integrados na modalidade de ‘horário específico’, por não se enquadrarem em nenhuma das restantes opções apresentadas nos mapas de suporte da DGAEP. Alguns docentes, sem atividade letiva e a desempenhar outras funções, têm horário rígido ou flexível.

Gráfico 13

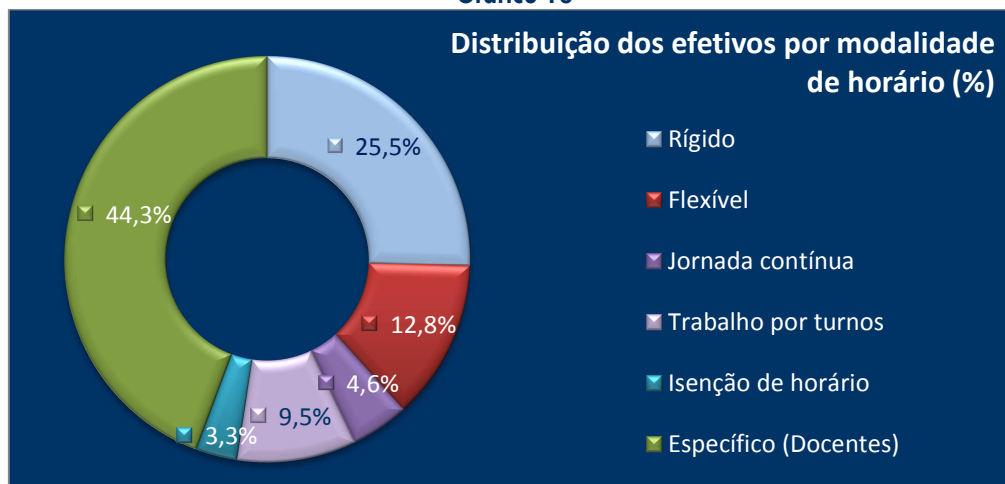


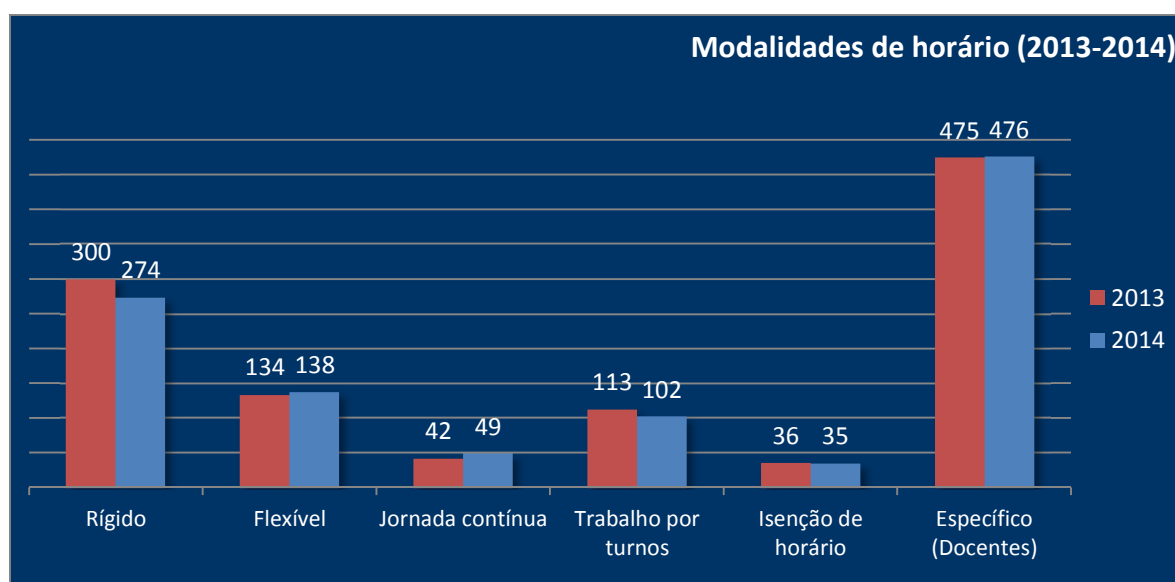
Tabela 6 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2013)

Modalidades de Horários	2014			2013	Variação	
	Masculino	Feminino	TOTAL	Total	N.º	%
Rígido	85	189	274	300	-26	-8,7
Flexível	30	108	138	134	4	3,0
Jornada contínua	8	41	49	42	7	16,7
Trabalho por turnos	32	70	102	113	-11	-9,7
Isenção de horário	13	22	35	36	-1	-2,8
Específico (Docentes)	105	371	476	475	1	0,2
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>801</b>	<b>1074</b>	<b>1100</b>	<b>-26</b>	<b>-2,4</b>

Relativamente a 2013, assinala-se o aumento do número de trabalhadores em situação de jornada contínua (mais 7, representando um aumento de 16,7%) e a diminuição do número de trabalhadores em regime de trabalho por turnos (menos 11 trabalhadores) e horário rígrado (menos 26 pessoas) – Gráfico 14.

O acréscimo da modalidade de jornada contínua resulta nomeadamente de uma política de conciliação da vida profissional e pessoal, que origina maior percentagem de trabalhadores nessa modalidade de horário.

Gráfico 14



## 2.10. Trabalho Extraordinário

Em 2014, os trabalhadores da CPL efetuaram 4375 horas de trabalho extraordinário – Tabela 7.

Tabela 7 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género

Horas de trabalho extraordinário	2014			2013	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	446,5	540,0	986,5	2027,0	-1.040,5	-51,3
Em dias de descanso semanal obrigatório	40,0	42,0	82,0	27,0	55,0	203,7
Em dias de descanso complementar	51,6	40,0	91,6	91,5	0,1	0,1
Em dias feriados	1061,5	2153,5	3215,0	3836,5	-621,5	-16,2
<b>Total</b>	<b>1599,6</b>	<b>2775,5</b>	<b>4375,1</b>	<b>5982,0</b>	<b>-1.606,9</b>	<b>-26,9</b>

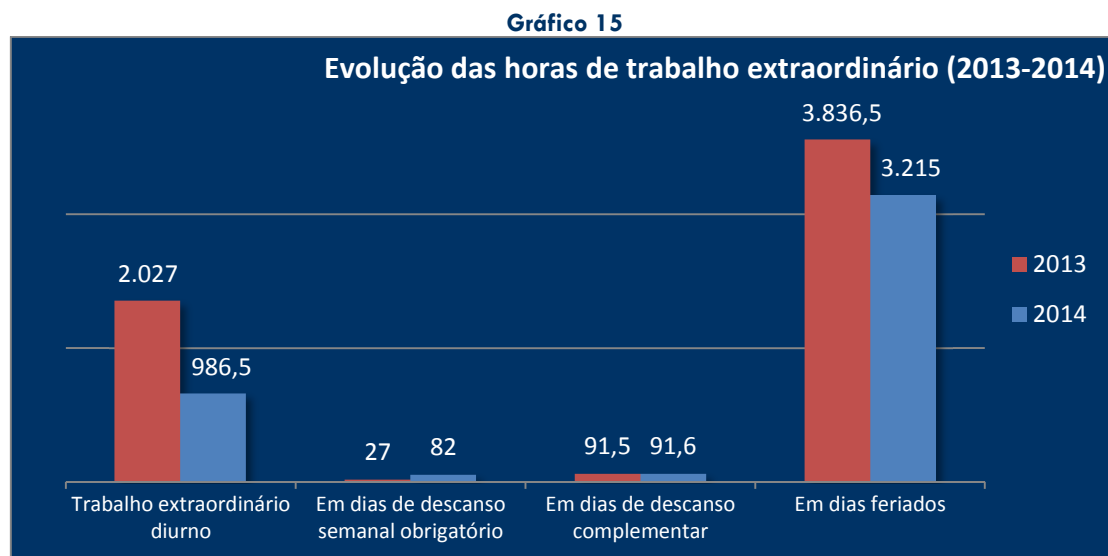
O trabalho extraordinário foi realizado maioritariamente em dias feriados, num total de 3.215 horas.

Em seguida, surge o trabalho extraordinário diurno em dias úteis, num total de 986,5 horas.

Com menor expressão, segue-se o trabalho extraordinário realizado em dias de descanso semanal complementar, que totaliza 91,6 horas, e o efetuado em dias de descanso semanal obrigatório, com 82 horas.

Verifica-se, comparativamente com 2013, uma diminuição de 27% do número de horas extraordinárias realizadas, que se traduz em menos 1607 horas.

Este decréscimo teve maior expressão na modalidade de prestação de trabalho extraordinário diurno (51,3%) – Gráfico 15.



## Alguns Indicadores

**Taxa de trabalho extraordinário**  
0,2%

Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário com o número total de horas trabalháveis nesse ano.

## 2.11. Ausências ao trabalho

Em 2014, registou-se um total de 22.864 dias de ausências ao trabalho – Tabela 8.

**Tabela 8 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género**

Ausências	2014			2013	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	Nº	%
Casamento	30	37	67	128	-61	-47,66
Proteção parentalidade	190	3.615	3.805	3.919	-114	-2,91
Falecimento familiar	44	168	212	239	-27	-11,30
Doença	3.333	10.731	14.064	11.059	3005	27,17
Acidente serviço/doença profissional	431	2.127	2.558*	4.521	-1963	-43,42
Assistência a familiares	85	1.226	1.311	1.066	245	22,98
Trabalhador estudante	44	135	179	114	65	57,02
Cumprimento pena disciplinar		20	20	30	-10	-33,33
Greve	22	31	53	333	-280,0	-84,08
Injustificadas	2	70	72	5	67	1340,00
Outros	305	218	523	578	-55	-9,52
<b>Total</b>	<b>4.486</b>	<b>18.378</b>	<b>22.864</b>	<b>21.992</b>	<b>872</b>	<b>3,97</b>

\* Integra 1289 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)



De entre os motivos que originaram mais ausências ao serviço, destacam-se as faltas motivadas por doença (61,5%), as ausências no âmbito da proteção da parentalidade (16,6%) as resultantes de acidente de serviço/doença profissional (11,2%) - Gráfico 16.

Gráfico 16

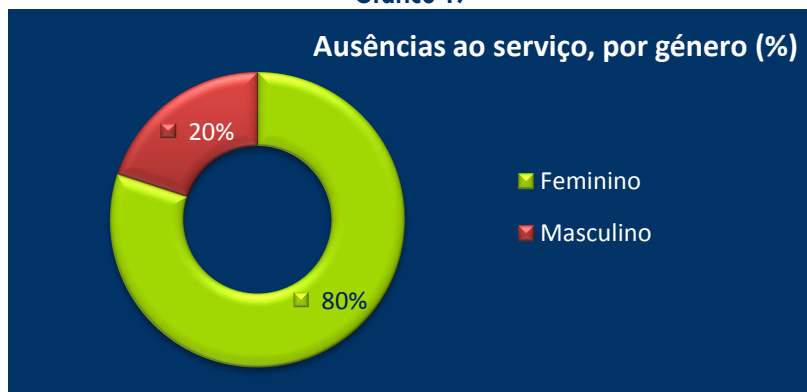


Comparativamente com o período homólogo do ano anterior, regista-se um ligeiro acréscimo da taxa de absentismo, passando de 8,7% em 2013 para 9,4% em 2014, com um aumento do número de dias de faltas (mais 872 dias).

Quanto às ausências por género, predominam as ausências ao serviço das mulheres (80%) – Gráfico 17.

De salientar, a título de exemplo, que 95% das faltas no âmbito da proteção da parentalidade e 94% das ausências para assistência a familiares são dadas por mulheres.

Gráfico 17



Salienta-se que, para cálculo dos dias de absentismo, não foram contabilizadas as ausências por conta do período de férias, correspondentes a 2362 dias.

## Alguns Indicadores

**Taxa de absentismo**  
9,4%

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

## 2.12. Greve

Durante o ano de 2014, registaram-se 53 ausências ao serviço por motivo de greve. – Tabela 9.

**Tabela 9 – 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
Greve Administração Pública – Geral (Março)	40 horas	8	8 h
Greve Administração Pública – Geral (Outubro)	40 horas	1	8 h
	35 horas	4	8 h
	40 horas	39	8 h
Greve-Geral - Administração Pública – Sectorial (Dezembro)	40 horas	39	8 h
	Outros	1	8 h
	<b>Total</b>	<b>53</b>	

Em termos globais, os motivos invocados relacionam-se com reivindicações salariais, duração do período normal de trabalho e com outras questões relativas à organização do tempo de trabalho.

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

## Parte 3 | Encargos com pessoal

Considerando os valores de referência de 2013, não se registam variações significativas, existindo um ligeiro aumento da despesa com pessoal, no valor de 38.944,25€ - Tabela 10 e Gráfico 18.

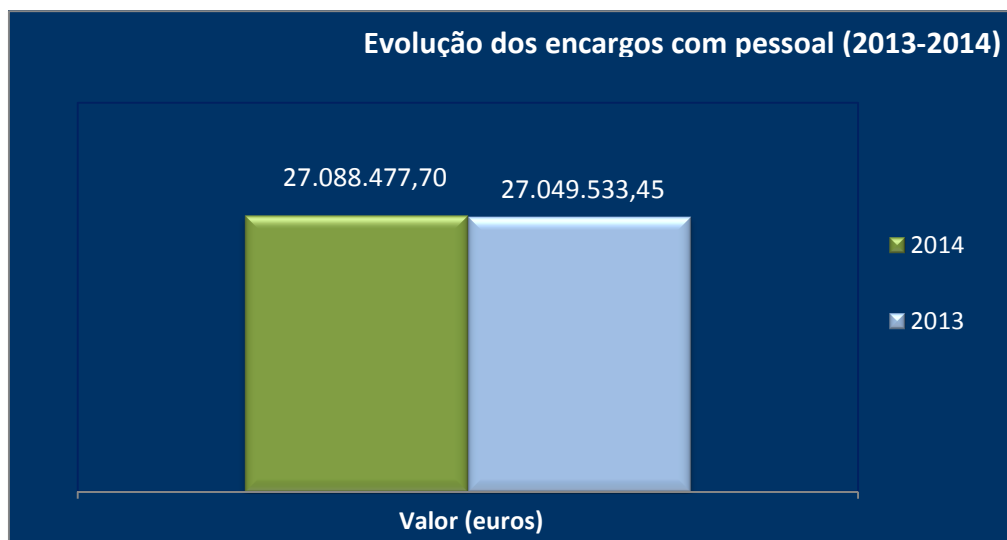
Tabela 10 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2013)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2014	2013	N.º	%
<b>Remuneração base</b>	<b>19.675.960,94</b>	<b>20.057.588,57</b>	<b>-381.627,63</b>	<b>-1,9</b>
<b>Suplementos remuneratórios</b>	<b>471.367,04</b>	<b>515.491,39</b>	<b>-44.124,35</b>	<b>-8,6</b>
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	13.775,99	23.945,42	-10.169,43	-42,5
Trabalho normal noturno	14.066,80	7.436,26	6.630,54	89,2
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	28.371,60	31.039,03	-2.667,43	-8,6
Disponibilidade permanente			0,00	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho			0,00	
Trabalho por turnos	281.303,36	314.480,65	-33.177,29	-10,5
Abono para falhas	8.984,58	11.740,69	-2.756,11	-23,5
Ajudas de custo	6.636,19	8.357,76	-1.721,57	-20,6
Representação	100.271,67	92.418,95	7.852,72	8,5
Secretariado	1.269,71	1.286,79	-17,08	-1,3
Outros suplementos remuneratórios	16.687,14	24.785,84	-8.098,70	-32,7
<b>Prémios de desempenho</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Prestações sociais</b>	<b>1.234.272,61</b>	<b>1.189.071,91</b>	<b>45.200,70</b>	<b>3,8</b>
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	57.638,64	40.081,79	17.556,85	43,8
Abono de família	36.027,82	38.080,54	-2.052,72	-5,4
Subsídio mensal vitalício	4.242,24	4.242,24	0,00	0,0
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	-	-	-	-
Subsídio de funeral	-	427,72	-427,72	-100,0
Subsídio por morte	-	-	-	-
Acidente de trabalho e doença profissional	22.436,75	26.056,24	-3.619,49	-13,9
Subsídio de refeição	975.466,71	1.001.463,51	-25.996,80	-2,6
Outras prestações sociais (incluindo pensões)	138.460,45	78.719,87	59.740,58	75,9
<b>Benefícios sociais</b>	<b>174.443,52</b>	<b>213.694,64</b>	<b>-39.251,12</b>	<b>-18,4</b>
Grupos desportivos	-	33.630,00	-33.630,00	-100,0
Subsídio de estudos	-	897,92	-897,92	-100,0
Outros benefícios sociais	174.443,52	179.166,72	-4.723,20	-2,64
<b>Outros encargos com pessoal</b>	<b>5.532.433,59</b>	<b>5.073.686,94</b>	<b>458.746,65</b>	<b>9,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>27.088.477,70</b>	<b>27.049.533,45</b>	<b>38.944,25</b>	<b>0,1</b>

Ainda que não se verifique alteração significativa de encargos com pessoal, evidencia-se uma redução dos suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores, nomeadamente trabalho extraordinário (diurno e noturno), na ordem dos 42,5%.

Pelo contrário, os maiores incrementos registam-se nas rubricas ‘trabalho normal noturno’ (89,2%) e prestações sociais, nomeadamente ‘subsídio no âmbito da proteção da parentalidade’ (43,8%) e outras prestações sociais (75,9%).

Gráfico 18



Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, verifica-se que o peso da despesa com a remuneração base representa 73% do total desses encargos, seguida pela rubrica ‘outros encargos com pessoal’, que totaliza 20,4% da despesa – Tabela 11.

Tabela 11 – Distribuição dos encargos com pessoal (2014)

Total de encargos com pessoal	Valor (euros)	%
Remuneração base	19.675.960,94	72,6%
Suplementos remuneratórios	471.367,04	1,7%
Prestações sociais	1.234.272,61	4,6%
Benefícios sociais	174.443,52	0,6%
Outros encargos com pessoal	5.532.433,59	20,4%
<b>TOTAL</b>	<b>27.088.477,70</b>	

## Alguns Indicadores

### Leque salarial ilíquido

6,7%

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 505 euros e no que respeita ao limite máximo, apurou-se o vencimento de 3.370,38 euros.

## Parte 4 | Higiene e Segurança

### 4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Durante o ano de 2014, foram registados em auto de notícia 46 acidentes. Destes, 37 ocorreram no local de trabalho e 9 *In itinere* – Tabela 12.

Tabela 12 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2014 e dias de trabalho perdidos, por género

Acidentes em trabalho		No Local de Trabalho						In Itinere					
		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		37	12	0	14	10	1	9	3	0	4	2	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	379		0	49	330		0	0	0	0	0	
	Feminino	689		0	151	538		201	0	0	82	119	
	Total	1068	0	0	200	868		201	0	0	82	119	

Os acidentes ocorridos em 2014 no local de trabalho representaram a perda de 1068 dias de trabalho. Os acidentes ocorridos *In itinere* implicaram uma perda de 201 dias de trabalho.

No que respeita aos casos de incapacidade, foram declarados, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho:

- 33 casos de incapacidade temporária e absoluta;
- 7 casos de incapacidade temporária e parcial.

Dos acidentes ocorridos, verificou-se, mais tarde, a morte de um trabalhador.

Durante o ano, foram promovidas 11 ações de formação, em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo sido abrangidos 292 trabalhadores da instituição.

É de registar que a taxa de incidência de acidentes no local de trabalho, de 3,4%, é inferior à verificada no ano anterior (4,9%).

#### Alguns Indicadores

Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho  
3,4%

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

## Parte 5 | Formaço Profissional

### 5.1. Ações de Formaço

O balço da formaço profissional desenvolvida em 2014 revela uma taxa de abrangência de 90%, com uma média de 13 horas de formaço por colaborador e uma frequência média de 3 ações por pessoa.

É de registrar o aumento de 13 % da taxa de abrangência face ao ano anterior.

Durante o período em referência, realizaram-se 132 ações de formaço, 64 das quais foram organizadas internamente e 68 por entidades externas, tendo sido envolvidos 968 trabalhadores da Instituição – Gráficos 19 e 20.

Gráfico 19

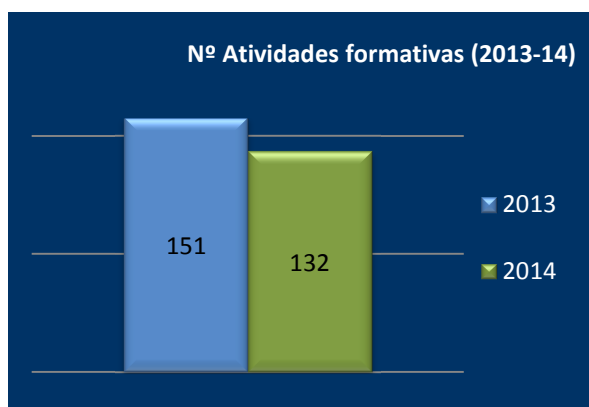
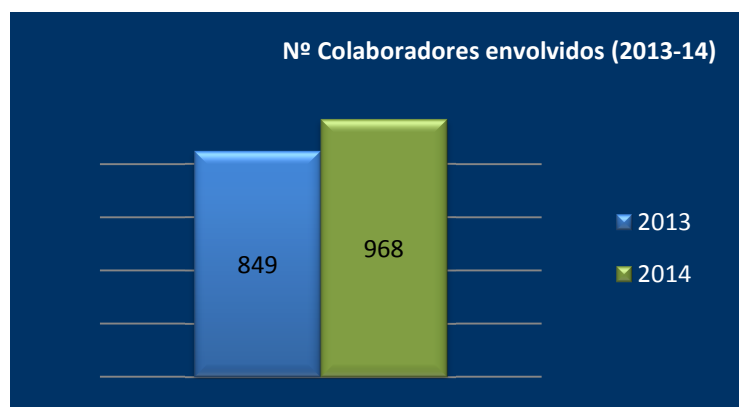


Gráfico 20



Ainda que o número de ações promovidas em 2014 tenha sido inferior comparativamente com 2013 (151), assinala-se um aumento do número de participações.

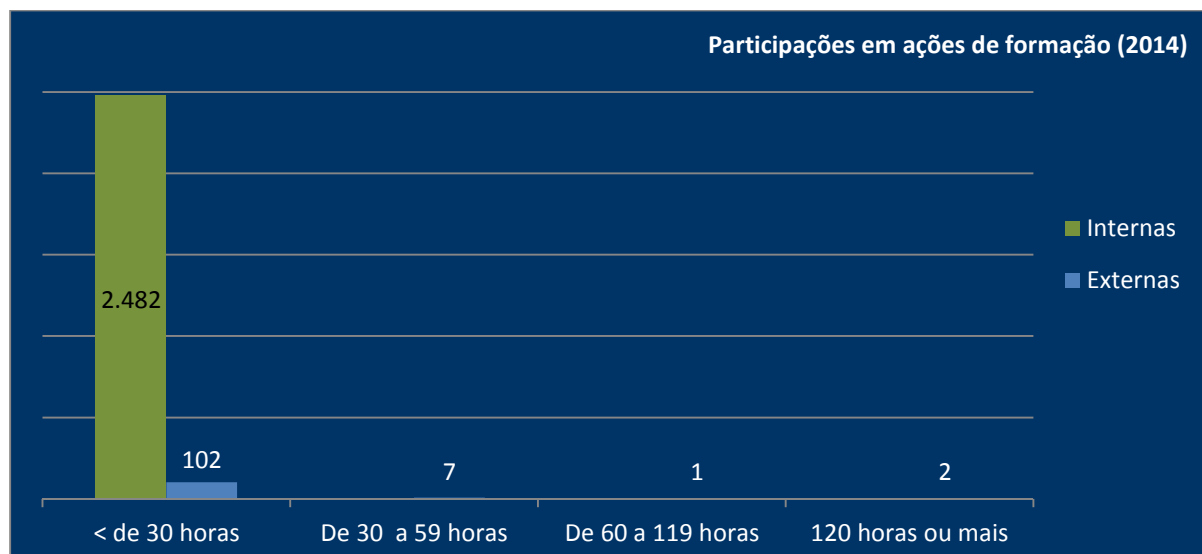
Conforme se apresenta na tabela 13, registraram-se 2594 participações em ações de formaço, o que representa um acréscimo de 21% face ao ano anterior.

Tabela 13 – N.º de participações em ações de formaço, por tipo de ação (variação face a 2013)

Participações em ações de formaço	< de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL		Variação	
					2014	2013	N.º	%
Internas	2.482				2.482	2.028	454	22,4
Externas	102	7	1	2	112	109	3	2,8
<b>Total</b>	<b>2.584</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2.594</b>	<b>2.137</b>	<b>457</b>	<b>21,4</b>

O maior número de participações ocorreu nas ações de duração inferior a 30 horas, quer internas, quer externas (totalizando 2584 participações), conforme ilustra o Gráfico 21.

Gráfico 21



Verifica-se igualmente uma clara predominância da frequência de ações internas, que reúnem 96% das participações dos trabalhadores – Gráfico 22.

Gráfico 22



## 5.2. Horas Investidas em Formação Profissional

Quanto ao número de horas despendidas com formação profissional, regista-se um decréscimo de 6.399 horas, face a 2013 – Tabela 14.

Tabela 14 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2013)

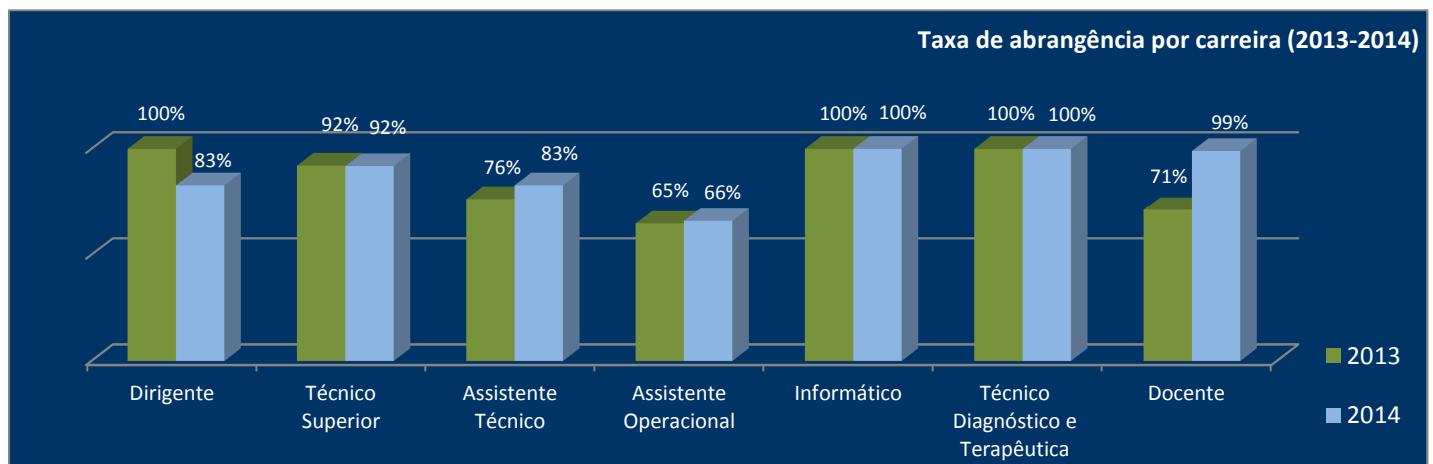
Horas investidas	TOTAL		Variação	
	2014	2013	N.º	%
Em ações internas	12.523,5	19.156,5	-6.633	-34,6
Em ações externas	1913	1.678,5	235	14,0
<b>Total</b>	<b>14.436,5</b>	<b>20.835</b>	<b>-6.399</b>	<b>-30,7</b>

Esta situaço resulta nomeadamente da reduço do nmero de aões realizadas em 2014 e do facto de as aões promovidas terem, em mdia, uma durao inferior às realizadas no ano anterior.

### 5.3. Trabalhadores envolvidos por grupo/carreira profissional

Ao longo do ano, participaram em formao trabalhadores de todas as carreiras, conforme evidencia o grfico 23.

**Grfico 23**



A taxa de participao por grupo profissional/carreira foi de: 100% nas carreiras de tcnico de diagnstico e terapêutica e de informtica, 99% na carreira docente, 92% nos tcnicos superiores, 83% nos dirigentes, 83% nos assistentes tcnicos e, por fim, 66% nos assistentes operacionais.

Assinale-se, relativamente a 2013, a tendncia de manuteno ou de incremento do nmero de participaes dos trabalhadores da maioria das carreiras, com especial incidncia nos docentes (28%) e assistentes tcnicos (7%).

### 5.4. Encargos com Formao Profissional

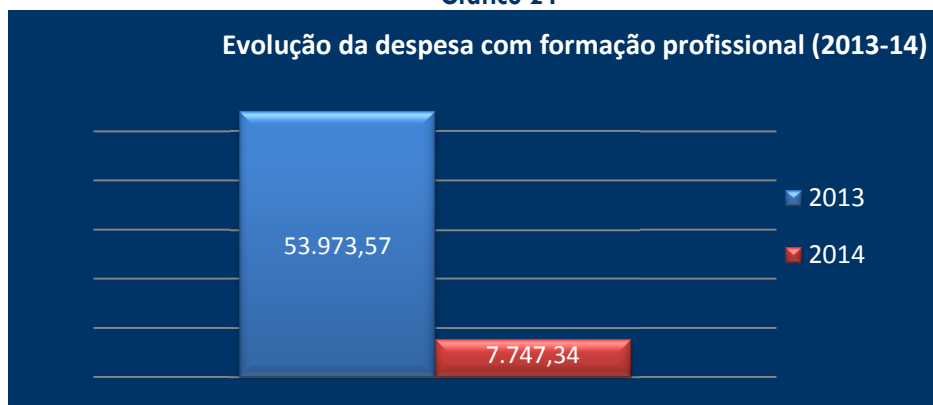
Em 2014, o desenvolvimento das atividades formativas envolveu um encargo de 7.747,34 €, verificando-se, relativamente ao ano anterior, uma diminuio significativa da despesa, explicada em parte pela reduço do nmero de aões desenvolvidas e pela promoo, em 2013, de um Projeto no mbito da Surdocegueira, co-financiado pelo POAT/FSE, que incrementou consideravelmente o investimento em formao interna nesse ano - Tabela 15 e Grfico 24.



**Tabela 15 – Despesas anuais com formaço, por tipo de aço (variao face a 2013)**

Encargos com formaço (€)	Encargos 2014	Encargos 2013	N.º	%
Com açoes internas	7.247,34 €	49.812,57	-42.565,23	-85,5
Com açoes externas	500,00 €	4161,00	-3.661,00	-88,0
<b>Total</b>	<b>7.747,34</b>	<b>53.973,57</b>	<b>-46.226,23</b>	<b>-85,6</b>

**Gráfico 24**



## Alguns Indicadores

### Taxa de execuço do plano de formaço

**74,3%**

Relaciona o número de açoes internas realizadas, com o número total de açoes planeadas.

No âmbito do Plano de Formaço aprovado para 2014, estavam previstas 70 açoes, tendo-se realizado 52.

Importa referir que se realizaram, para além das referidas açoes, 12 iniciativas, não previstas em plano, decorrentes de necessidades de formaço identificadas ao longo do ano.

### Taxa de autoformaço

**25,8%**

Relaciona o número de açoes de autoformaço frequentadas com o número total de açoes de formaço frequentadas.

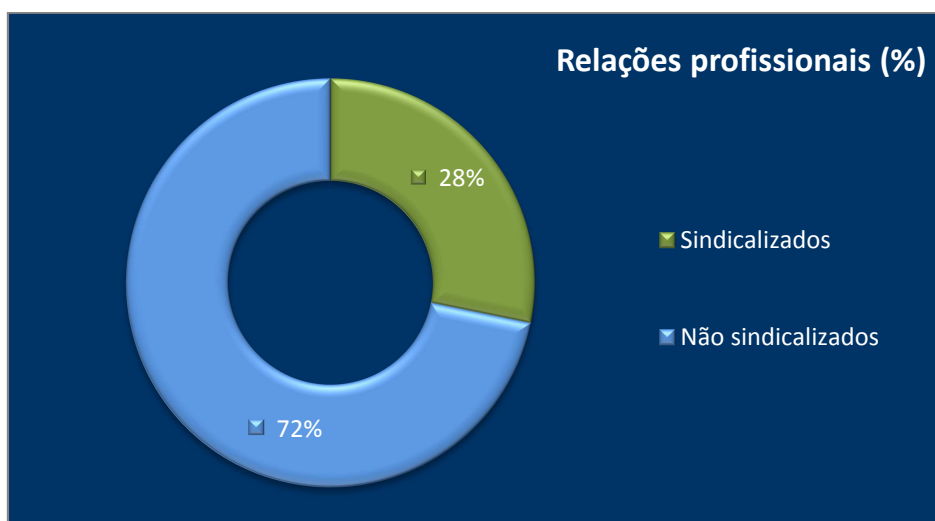
**54 trabalhadores da CPL frequentaram açoes de formaço profissional por iniciativa própria (34 açoes).**



## Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

No âmbito das relações profissionais, regista-se que 298 trabalhadores da CPL são sindicalizados, representando 28% do universo dos trabalhadores da Instituição – Gráfico 25.

Gráfico 25



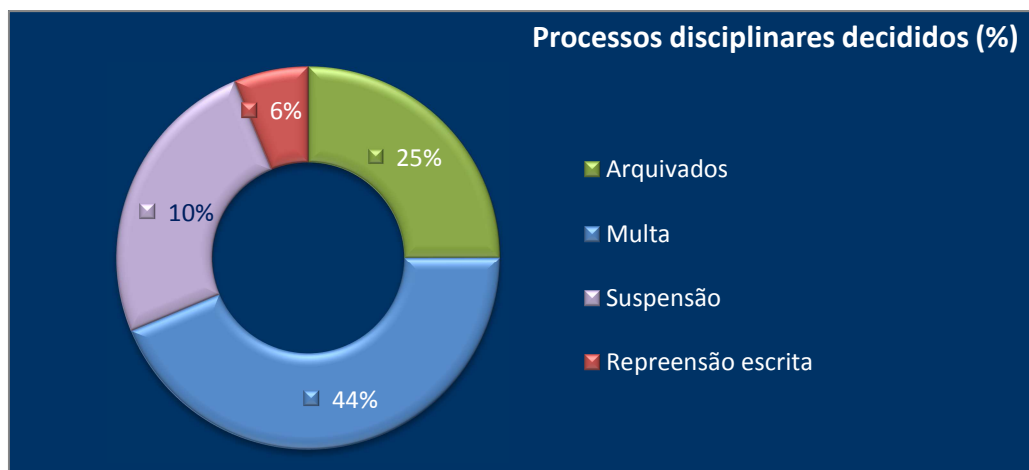
No que se refere à disciplina, e de acordo com a Tabela 16, constata-se que foram decididos, durante o ano, 16 processos disciplinares.

**Tabela 16 – Número de processos disciplinares, por tipo**

Disciplina	N.º de processos
Processos transitados do ano anterior	7
Processos instaurados durante o ano	15
Processos transitados para o ano seguinte	6
<b>Processos decididos - total</b>	<b>16</b>
Arquivados	4
Repreensão escrita	1
Multa	7
Suspensão	4

Dos processos disciplinares resolvidos, 7 deram origem a multa, 4 foram arquivados, 4 originaram a suspensão dos trabalhadores e 1 resultou em repreensão escrita – Gráfico 26.

Gráfico 26



## Parte 7 | Considerações finais

Importa, neste âmbito, resumir as principais tendências que sustentam a caracterização dos recursos humanos da CPL:

- O número de efetivos, em 2014, confirma a tendência verificada nos últimos anos, de diminuição do efetivo da CPL, resultado da prevalência de saídas face ao número de entradas.  
Enquanto em 2010 a Instituição contava com 1275 trabalhadores, em 31 de dezembro de 2014 totaliza 1074 efetivos. Neste período temporal, a maior variação de efetivos verifica-se nas carreiras docente, assistente técnico e assistente operacional.
- Assinala-se a prevalência da modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 84,8%.
- O pessoal docente representa o grupo com maior expressão no universo de trabalhadores da CPL (44,4%) seguido dos técnicos superiores (23,1%).
- O índice de tecnicidade, referente à percentagem de técnicos superiores, docentes, pessoal de informática e técnicos de diagnóstico e terapêutica, fixou-se nos 73,3%.
- A taxa de enquadramento, relativa à proporção de dirigentes face ao número total de trabalhadores, foi de 3,26%.
- Existe uma predominância do género feminino, na ordem dos 74,6%, tendência que se vem mantendo dos anos anteriores.
- Do universo de trabalhadores da CPL, 58 são portadores de deficiência, representando 5,3 % do total dos efetivos.
- Quanto à distribuição por escalão etário, o maior índice de trabalhadores situa-se no intervalo dos 45 aos 49 anos de idade, correspondendo a 20% do total de efetivos.  
Assinale-se ainda que 42 % dos trabalhadores integram os escalões etários até aos 44 anos.  
A média etária situa-se, à semelhança do registado em 2013, nos 46 anos.
- No que respeita à antiguidade na Administração Pública, 32,5% dos trabalhadores integram o intervalo entre 15 e 19 anos, 14% possui antiguidade até 5 anos e 13,2% incluem o intervalo entre os 5 e 9 anos.  
O tempo de serviço médio situa-se aproximadamente nos 16 anos.
- Do total de efetivos da CPL, a 31 de dezembro de 2014, 674 possuem habilitações de nível igual ou superior à licenciatura, representando uma taxa de formação superior de 63%.

- Relativamente à entrada de efetivos, registam-se, durante o ano de 2014, 54 admissões/regressos, com maior incidência na carreira docente (54%), essencialmente através de contratação a termo resolutivo certo ou incerto. Com algum relevo, surgem igualmente as entradas de técnicos superiores (24,1%), fundamentalmente por mobilidade ou regresso à Instituição.
- Registaram-se, por outro lado, no mesmo período, 80 saídas, maioritariamente nas carreiras de docente (35%), assistente técnico (30%) e assistente operacional (13,8%).  
De entre os principais motivos de saída evidencia-se o termo do contrato de trabalho a termo certo, no caso do pessoal docente, e a mobilidade, a aposentação e/ou as rescisões por mútuo acordo, nas restantes carreiras.
- A taxa de reposição, ou seja, a relação entre trabalhadores admitidos e trabalhadores que saíram da CPL, foi de 67,5%, refletindo a predominância de saídas relativamente às admissões.
- Ficaram por ocupar, em 2014, 10 postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal, na carreira de técnico superior. Face a constrangimentos orçamentais, não foi aberto concurso para provimento de 7 postos de trabalho previstos nas áreas de reabilitação (4), recursos humanos (1), planeamento e controlo (1) e qualidade e auditoria (1). Para além destes, existem ainda 3 postos por ocupar, por se encontrarem em desenvolvimento procedimentos concursais para preenchimento de 1 vaga na área jurídica e 2 na área da contratação pública.
- No que concerne à modalidade de horário praticada, a maioria dos efetivos (44,3%) enquadra-se no horário 'específico', aplicável à generalidade dos docentes, horário rígido (25,5%) e horário flexível (12,8%).
- Em 2014, o trabalho extraordinário, maioritariamente realizado em dias feriados, totalizou 4.375 horas, verificando-se, comparativamente com o ano anterior, um decréscimo de 27% do número de horas realizadas.
- A taxa de absentismo fixou-se, em 2014, nos 9,4%, registando-se um ligeiro incremento face ao ano transato (8,7%).  
As ausências ao trabalho, durante o ano, traduzem-se num total de 22.864 dias, correspondendo a um aumento de 872 dias, relativamente a 2013.  
De entre os motivos que geraram mais ausências ao serviço, estão as faltas motivadas por doença (61,5%) e as ausências no âmbito da proteção da parentalidade (16,6%).
- Relativamente aos recursos financeiros, o total de encargos com pessoal sofreu um ligeiro aumento face ao ano anterior, na ordem dos 39.000 euros.
- Durante o ano, registaram-se 46 acidentes de trabalho, 37 dos quais no local de trabalho e 9 in itinere. Em termos globais, as ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos no ano

perfazem 1269 dias. Neste âmbito, é de registar uma redução da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho, face à verificada no ano anterior.

- Considerando que o capital humano é essencial para o desenvolvimento organizacional, a CPL continua a investir na valorização dos seus recursos humanos, tendo promovido, durante o ano, a participação em 132 ações de formação, alcançando uma taxa de abrangência de 90% (o que representa um aumento de 13% face a 2013) e uma média de 13 horas de formação por trabalhador.
- No que toca às relações profissionais, regista-se que 28% dos trabalhadores da CPL efetuam descontos na remuneração para associações sindicais.
- Ao longo do ano, ocorreram várias greves, 2 gerais e 1 setorial, tendo aderido 53 trabalhadores da CPL.
- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 16 processos. De entre estes, 7 deram origem a multa, 4 foram arquivados, 4 resultaram em suspensão dos trabalhadores e 1 motivou uma repreensão escrita.

## Parte 8 | ANEXOS