



# Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos 2020



PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ACOLHIMENTO RESIDENCIAL DE CRIANÇAS E JOVENS EM PERIGO, ABRANGENDO AS CASAS DE ACOLHIMENTO ALFREDO SOARES E SANTA RITA, A SEDE DO CENTRO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SANTA CLARA, O CENTRO CULTURAL CASAPIANO E OS SERVIÇOS CENTRAIS.



PROCESSOS DE GESTÃO E DE SUPORTE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ACOLHIMENTO RESIDENCIAL, DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO NOS SERVIÇOS CENTRAIS, E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO NO CENTRO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO D. NUNO ÁLVARES PEREIRA.

**Título:**

**Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos | 2020**

**Equipa Responsável**

Departamento de Apoio à Coordenação

Sandra Veiga (Coordenação)

Alexandra Dias

Catarina Sousa

Marília Marques

Susana Abreu

Departamento de Serviços Partilhados

Álvaro Amaral (Coordenação)

Pedro Nerra

Unidade de Recursos Humanos

Carla Peixe (Coordenação)

Sílvia Duarte

## Índice

1. Nota Introdutória .....	4
2. A Casa Pia de Lisboa, I.P. ....	5
2.1. Missão, Visão, Princípios e Atribuições.....	5
2.2. Valores e Cultura Organizacional.....	6
2.3. Estrutura Orgânica.....	9
3. Metodologia de Elaboração do PAORH 2020 .....	10
4. Estratégia e Objetivos.....	11
4.1. Objetivos Estratégicos 2019-2023 e Objetivos Operacionais.....	12
4.2. Distribuição dos Objetivos Operacionais ao longo do ciclo 2019-2023 .....	15
4.2.1. Objetivos Operacionais 2020.....	17
4.2.2 Quadros de Programação Operacional.....	18
5. Objetivos Operacionais em QUAR 2020 .....	26
6. Recursos.....	29
6.1. Recursos Humanos .....	29
6.2. Recursos Financeiros.....	31
7. Formação.....	32
8. Plano de Prevenção e Integridade da CPL, I.P.....	33
9. Acompanhamento e Avaliação.....	34
Anexos.....	35



## 1. Nota Introdutória

A Casa Pia de Lisboa, I.P., doravante designada CPL, I.P., procedeu à elaboração do Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH), para o ano de 2020, através de um processo participado de toda a estrutura organizacional, que se encontra alicerçado na missão, visão, princípios e atribuições da CPL, I.P. e nos seus valores, apresentando o conjunto de objetivos estratégicos e operacionais.

Visando a realização plena do estipulado no Plano Estratégico, aprovado para o quinquénio 2019-2023, o planeamento de objetivos e atividades para 2020 encontram-se suportados em indicadores de desempenho, de forma a aferir os resultados alcançados, no quadro dos meios humanos e financeiros que a Instituição dispõe em cada ano civil.

Desejando alcançar um desempenho organizacional cada vez mais sustentável, estes objetivos estão intencionalmente sincronizados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e priorizados no âmbito do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (MTSSS), permitindo deste modo o perfeito alinhamento e contributo da CPL, I.P neste domínio.

O PAORH 2020 vai ser executado num ano especial, o ano em que a Instituição celebra o seu 240.º aniversário. Este marco será sinalizado com momentos simbólicos, que partindo das experiências e saberes do passado Institucional, permitam a conceção de projetos, medidas e iniciativas, que garantam, no presente e no futuro, projetos de vida sustentáveis às nossas crianças e jovens, ambientes de trabalho positivos na organização e a adequação dos recursos ao desenvolvimento da missão.



## 2. A Casa Pia de Lisboa, I.P.

### 2.1. Missão, Visão, Princípios e Atribuições

Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 77/2012, de 29 de março, que aprova a Lei Orgânica, a CPL, I.P. tem por **Missão** “Integrar crianças e adolescentes, designadamente as desprovidas 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”.

Neste quadro, constituem **Atribuições** da CPL, I.P.:

- a) Integrar crianças e jovens sem meio familiar adequado, em perigo ou em risco de exclusão, considerando o acolhimento como uma resposta transitória e colocando o retorno ao ambiente familiar no centro da atividade institucional;
- b) Desenvolver projetos de vida para as crianças e jovens que acolhe, mediante a promoção de estratégias diversificadas, de carácter preventivo, em articulação com as respetivas famílias e outros parceiros;
- c) Garantir às crianças e jovens percursos educativos inclusivos, através de uma escolaridade prolongada e de um ensino profissional de qualidade;
- d) Desenvolver um modelo do ensino profissional que aposte, designadamente, no reforço da formação em alternância e na integração profissional;
- e) Desenvolver programas de reabilitação, formação e integração de crianças e jovens com deficiência, designadamente as crianças e jovens surdos e surdocegos, com vista à sua inclusão educativa, profissional e social.

No quadro do Plano Estratégico 2019/2023, foi também atualizada a **Visão** da CPL, I.P, que preconiza “ Ser uma referência nacional no Acolhimento, Educação, Formação e Inclusão de Crianças e Jovens”.

## 2.2. Valores e Cultura Organizacional

Para realizar a sua missão, a CPL, I.P. tem por referência os seguintes valores:



Tendo presente os princípios que são imperativos e transversais à Administração Pública, a CPL, I.P. considera que para a concretização da sua missão estes valores assumem-se como os princípios éticos inabaláveis que estão na base de toda a atividade desenvolvida e que estão na base do seu código de conduta, bem como da cultura organizacional que defende.

A implementação do Sistema de Gestão da Qualidade e de Gestão Ambiental (SGIQA) permite conciliar as práticas, os processos e os recursos conducentes ao desenvolvimento e implementação de um Referencial de Qualidade, de Política Ambiental e de Política da Segurança e Saúde no Trabalho, sendo atualmente constituído por 13 processos, definidos e classificados quanto ao âmbito da sua intervenção (de realização, de suporte e de gestão) que norteiam as atividades desenvolvidas no seio da instituição e que estabelecem entre si relação, objetivando a concretização da missão.

O Sistema encontra-se sustentado em 2 normas internacionais, criadas pela Organização Internacional de Padronização (ISO): a ISO 9001, que estabelece os requisitos de um sistema de gestão da qualidade, e a ISO 14001, norma que determina os critérios de um sistema de gestão ambiental de uma organização.

O Processo de Gestão - G01 Planeamento e Controlo, que integra a área do Planeamento Organizacional, assume no quadro da definição anual do PAORH particular relevância, porque será o garante do cumprimento da missão, da definição das linhas estratégicas de médio/longo prazo e os objetivos operacionais de curto prazo, acompanhando o desempenho das Unidades Orgânicas.

A um nível mais global a CPL assume a especial aspiração do desenvolvimento sustentável e a visão comum para a Humanidade, contida na resolução da Organização das Nações Unidas, de 25 de setembro de 2015, de *Transformar o Mundo em nome dos Povos e do Planeta*, procurando mobilizar esforços em torno de Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), mapeados por objetivo operacional, em áreas que afetam a qualidade de vida de todos os cidadãos e que respeitam à sua intervenção social neste segmento temporal.



Em particular, associa-se aos 6 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável prosseguidos pelo MTSSS:

**ODS 4 – Educação de Qualidade** - Garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de género, promoção de uma cultura de paz e da não-violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável

**ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico** - Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

**ODS 10 – Reduzir as Desigualdades** – Promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra

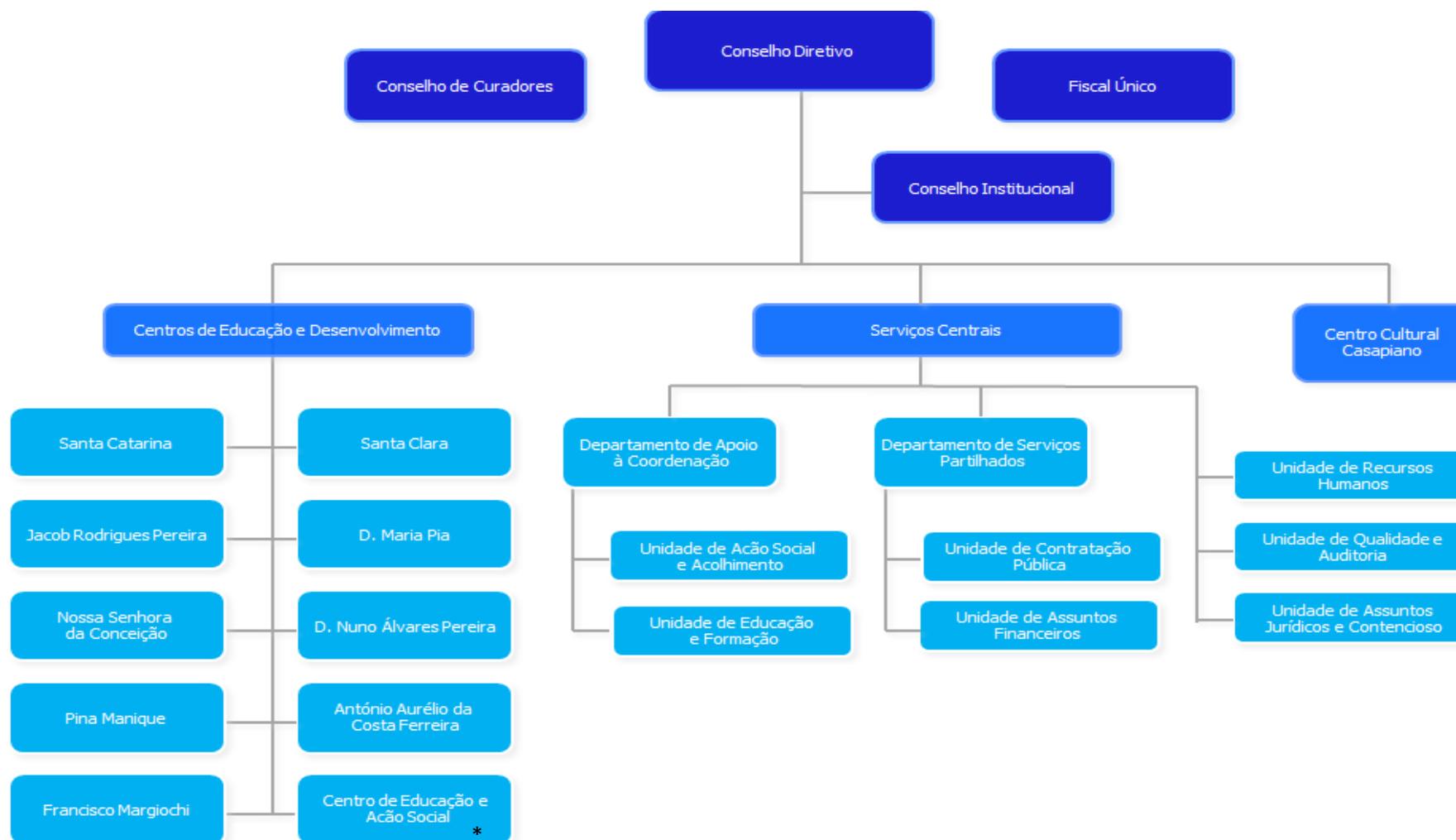
**ODS 12 - Produção e Consumo Sustentáveis** - Alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais; reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reutilização; promover práticas de compras públicas sustentáveis, de acordo com as políticas e prioridades nacionais; garantir que as pessoas, em todos os lugares, tenham informação relevante e consciencialização para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza

**ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes** - Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas; Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis; Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais; Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável

**ODS 17 - Parcerias para a Implementação dos Objetivos** - Reforçar a parceria global para o desenvolvimento sustentável, complementada por parcerias multissetoriais que mobilizem e partilhem conhecimento, perícia, tecnologia e recursos financeiros, para apoiar a realização dos objetivos do desenvolvimento sustentável em todos os países, particularmente nos países em desenvolvimento; Incentivar e promover parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil que sejam eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias.

## 2.3. Estrutura Orgânica

Conforme os estatutos da CPL, I.P., aprovados pela portaria nº 24/2013 de 24 de janeiro, apresenta-se o organograma da Instituição.



\* Em processo de extinção: Despacho 17D/2015/SESS, de 18/02/2015

### 3. Metodologia de Elaboração do PAORH 2020

O Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos 2020 (PAORH) foi construído com base na abordagem “*top-down*”, ou seja, parte-se da missão, da visão e dos vetores estratégicos para a definição dos objetivos operacionais, tendo como enquadramento base o Plano Estratégico 2019-2023, pelo que terá, naturalmente de se desenvolver no espetro das dimensões já definidas - **Crianças e Jovens**; **Potencial Humano**; **Recursos**.

As dimensões apresentadas orientaram igualmente a realização de **workshops de planeamento**, onde foram concebidos momentos de discussão, de reflexão e de partilha de perspetivas entre os intervenientes (Unidades Orgânicas e Centros de Educação e Desenvolvimento) que, de forma participada e representativa, forneceram os seus contributos para a elaboração deste instrumento de gestão, permitindo também a familiarização e compromisso dos mesmos com a estratégia delineada para 2020.

Assim, através da promoção do envolvimento dos trabalhadores na construção do PAORH, é possível consolidar o documento, nomeadamente: objetivos operacionais, metas, indicadores de medida, orçamento e recursos.



#### 4. Estratégia e Objetivos

Considerando o preconizado nas respetivas dimensões definidas no PE 2019-2023 (**Crianças e Jovens**, **Potencial Humano** e **Recursos**), os objetivos estratégicos e operacionais foram já definidos para o quinquénio, assim como foram estabelecidas metas para o ano em apreço, com os contributos de todos os intervenientes no processo.



Pretende-se que anualmente a estratégia se traduza em objetivos reconhecidos por toda a organização, tendo em vista a mobilização para a mudança organizacional orientada por uma visão estratégica integrada e sustentada.

A **Qualidade**, a **Inovação**, a **Mudança** e o **Desafio** continuarão a ser os marcos peculiares da nossa atuação, visíveis nos procedimentos, métodos e condições de trabalho, atendimento dos diferentes clientes, novas práticas pedagógicas e modelos de desenvolvimento para as crianças e jovens, valorizando o potencial humano da organização e otimizando os recursos afetos.



#### 4.1. Objetivos Estratégicos 2019-2023 e Objetivos Operacionais

O desdobramento sistemático da visão estratégica plurianual do presente ciclo de gestão concretiza-se anualmente no PAORH e QUAR da CPL, I.P. No quadro apresenta-se o desdobramento e a ligação entre os objetivos estratégicos e os respetivos objetivos operacionais que sistematizam, enquadram e organizam as iniciativas a desenvolver, quer tenham a configuração de um projeto/iniciativa ou de uma atividade.

	Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
<b>Crianças e Jovens</b>	<b>OE1 - Assegurar que a CPL seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo</b>	OO1. Aumentar as respostas de Acolhimento em função do perfil e necessidades emergentes das crianças e jovens
		OO2. Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial
		OO3. Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL
		OO4. Conceber um referencial transnacional de boas práticas para o acolhimento residencial da CPL
		OO5. Promover competências parentais e/ou de autonomia em acolhimento residencial
		OO6. Potenciar a educação ambiental e cívica das crianças e jovens
	<b>OE 2 - Contribuir para a rutura com o ciclo de exclusão social, promovendo processos de autonomização e integração sustentável</b>	OO7. Implementar projetos holísticos de forma sistemática que promovam ambientes favoráveis às aprendizagens
		OO8. Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL
		OO9. Realizar a 2.ª edição do MP3
		OO10. Redefinir a intervenção psicossocial dos CED Tipo 2
	<b>OE 3 - Assegurar que a CPL está na vanguarda das tendências nacionais e internacionais em matéria educativa e formativa</b>	OO11. Alargar o modelo de aprendizagem reforçando as práticas pedagógicas ativas na construção de percursos educativos inclusivos e de inovação
		OO12. Identificar e avaliar as competências sociais e pessoais das crianças e jovens no final de cada ciclo do ensino e nível formativo
		OO13. Redefinir a oferta formativa, por referência à diversidade e especificidade do público-alvo e às necessidades do mercado de trabalho
		OO14. Promover a cooperação e reforçar as relações com outras entidades, valorizando o <i>mentoring</i> empresarial
		OO.C Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas

Crianças e Jovens

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
OE 4 - Promover o reconhecimento da CPL como uma marca de excelência na educação e formação de crianças e jovens	OO15. Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL OO16. Promover a assiduidade das crianças e jovens que frequentam a CPL OO17. Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho OO18. Combater o abandono escolar dos jovens sem certificação escolar e/ou profissional
OE 5 - Recentrar a intervenção da CPL na reabilitação e inclusão de crianças e jovens com deficiência e/ou incapacidade	OO19. Abranger outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais, nas respostas para as crianças e jovens desenvolvidas pelos CED AACF e JRP OO20. Consolidar o Centro de Recursos para a Inclusão OO21. Consolidar o Centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social das pessoas com deficiência (CAARPD) OO22. Consolidar a Academia de Língua Gestual Portuguesa

Potencial Humano

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
OE 6 - Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores	OO23. Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores OO24. Diminuir o absentismo dos trabalhadores OO25. Apresentar candidaturas para obtenção de prémios de reconhecimento de excelência/boas práticas no âmbito dos Recursos Humanos OO26. Promover projetos e atividades inovadoras apresentadas pelos trabalhadores OO27. Recrutar e selecionar trabalhadores com perfil de competências adequadas aos novos desafios OOA. Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE (redação provisória)
OE 7 - Desenvolver o capital humano adequando as competências às necessidades organizacionais	OO28. Fomentar a partilha de conhecimentos entre os profissionais OO29. Assegurar o desenvolvimento de competências dos trabalhadores através de formação de carácter estratégico OO30. Promover e incentivar medidas para a autoformação/ desenvolvimento dos trabalhadores e das equipas OO31. Implementar planos de sucessão para os postos de trabalho críticos
OE 8 - Promover uma política estruturada de ambiente, segurança, saúde no trabalho e responsabilidade social	OO32. Promover a progressiva desmaterialização com vista ao “Papel zero” OO33. Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho OO34. Desenvolver medidas no âmbito da responsabilidade social OO35. Promover a eficiência energética de edifícios

## Recursos

<p>OE 9 - Potenciar a marca/imagem da CPL</p>	<p>0036. Definir e executar um plano de <i>marketing</i> institucional</p> <p>0037. Melhorar a imagem da CPL junto da opinião pública</p> <p>0038. Promover a divulgação externa de atividades, projetos realizados e prémios obtidos ao longo do ano</p> <p>0039. Realizar encontros técnico-científicos na área da missão</p> <p>0040. Desenvolver o Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente</p>
<p>OE 10 - Redefinir prioridades na afetação de recursos orçamentais e sua articulação com as grandes opções estratégicas</p>	<p>0041. Assegurar a afetação mínima da dotação orçamental de receitas próprias, incluindo a dotação do OSS, a projetos de investimento</p> <p>0042. Definir um plano anual de aquisição de bens e serviços</p> <p>0043. Implementar um novo sistema tecnológico de gestão de Recursos Humanos</p> <p>0044. Definir um plano plurianual de investimento</p> <p>0045. Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas</p> <p>0046. Renovar progressivamente as condições de bem estar e segurança das instalações afetas ao acolhimento</p>
<p>OE 11 - Adequar a capacidade tecnológica, as infraestruturas e os equipamentos aos desafios estratégicos</p>	<p>0047. Garantir a atualização do parque tecnológico</p> <p>0048. Implementar salas de elevada tecnologia (<i>Hi-tech</i>) para as respostas educativas e formativas</p>
<p>OE 12 - Garantir uma política de segurança e proteção de dados em arquivo tecnológico e físico</p>	<p>0049. Adaptar ao RGPD a arquitetura de segurança das redes e sistemas de informação</p> <p>0050. Promover a racionalização dos arquivos da CPL</p> <p>0051. Garantir a continuidade de negócio através da implementação de soluções de <i>disaster recover</i>.</p>

#### 4.2. Distribuição dos Objetivos Operacionais ao longo do ciclo 2019-2023

Enunciados os objetivos estratégicos e os operacionais a prosseguir pela Instituição, importa agora verificar por dimensão a sua distribuição no ciclo 2019-2023, destacando-se os operacionalizados em 2019 e a operacionalizar em 2020.

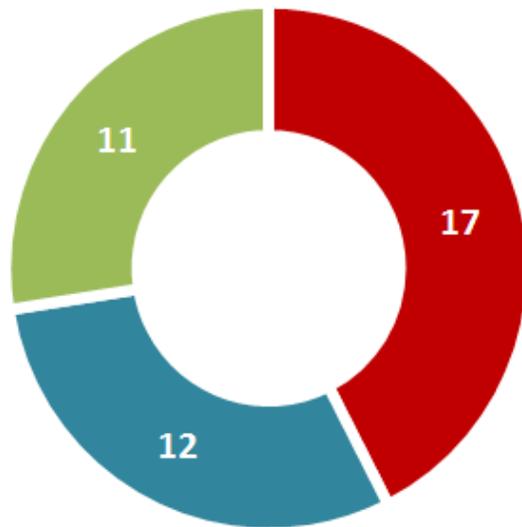
Objetivos Estratégicos		Objetivos Operacionais	2019	2020	2021	2022	2023
Crianças e Jovens	OE1	001					
		002	☑				
		003	☑				
		004					
		005	☑				
		006	☑				
	OE 2	007	☑				
		008	☑				
		009					
	OE 3	0010	☑				
		0011	☑				
		0012	☑				
		0013					
		0014	☑				
	OE 4	00.C					
		0015	☑				
		0016					
		0017	☑				
	OE 5	0018	☑				
		0019					
		0020					
		0021	☑				
0022		☑					

Objetivos Estratégicos		Objetivos Operacionais	2019	2020	2021	2022	2023	Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	2019	2020	2021	2022	2023	
Potencial Humano	OE 6	0023	<input checked="" type="checkbox"/>					Recursos	OE 9	0036	<input checked="" type="checkbox"/>				
		0024	<input checked="" type="checkbox"/>							0037	<input checked="" type="checkbox"/>				
		0025								0038	<input checked="" type="checkbox"/>				
		0026	<input checked="" type="checkbox"/>							0039	<input checked="" type="checkbox"/>				
		0027	<input checked="" type="checkbox"/>							0040					
		00A	<input checked="" type="checkbox"/>							0041	<input checked="" type="checkbox"/>				
	OE 7	0028	<input checked="" type="checkbox"/>						0042	<input checked="" type="checkbox"/>					
		0029	<input checked="" type="checkbox"/>						0043						
		0030	<input checked="" type="checkbox"/>						0044	<input checked="" type="checkbox"/>					
		0031	<input checked="" type="checkbox"/>						0045	<input checked="" type="checkbox"/>					
	OE 8	0032	<input checked="" type="checkbox"/>						0046	<input checked="" type="checkbox"/>					
		0033	<input checked="" type="checkbox"/>						0047	<input checked="" type="checkbox"/>					
		0034	<input checked="" type="checkbox"/>						0048	<input checked="" type="checkbox"/>					
		0035	<input checked="" type="checkbox"/>						0049						
									0050	<input checked="" type="checkbox"/>					
							0051								

	Objetivos a operacionalizar nos anos seguintes
	Objetivos em curso e a operacionalizar em 2020
	Objetivos com início em 2020
<input checked="" type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Objetivos executados em 2019
<input checked="" type="checkbox"/>	

#### 4.2.1. Objetivos Operacionais 2020

No âmbito do ciclo anual de gestão e planeamento, o PAORH 2020 integrará **40 objetivos operacionais**, identificados anteriormente, com a seguinte distribuição por dimensão. Da análise do gráfico apresentado, podemos concluir que:



▪ Crianças e Jovens    ▪ Potencial Humano    ▪ Recursos

- 17 objetivos operacionais na dimensão Crianças e jovens;
- 12 objetivos operacionais na dimensão Potencial Humano;
- 11 objetivos operacionais na dimensão Recursos.

Da totalidade dos objetivos operacionais apresentados em PAORH 2020, a maioria encontra-se em curso desde 2019. No entanto, as dimensões Crianças e Jovens e Recursos contam com novos objetivos operacionais para 2020, já anteriormente identificados no quadro do ponto 4.2.

## 4.2.2 Quadros de Programação Operacional

Tendo como objetivo a sistematização e organização da informação inerente à realização dos objetivos operacionais, apresentamos os **Quadros de Programação Operacional**

### Crianças e Jovens

PE 19-23	Meta PE	Objetivo Operacional	Indicador			PAORH 2020		UO	Or [€]	RH	Plano de Formação
			Designação	Fórmula de cálculo	Peso	V.R.	Meta				
OE1 - Assegurar que a CPL seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo.	3	OO1. Aumentar as respostas de Acolhimento em função do perfil e necessidades emergentes das crianças e jovens <b>Implosão</b>	<b>Nº de novas unidades residenciais</b> <b>Implosão</b>	$\Sigma$ de novas unidades residenciais	100%	1	1	PP DAC/UASA, DSP, URH, SCAT	160.000,00 €	X	
	75%	OO2. Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial	Taxa de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos por ações de formação orientadas para a intervenção terapêutica.	$(\text{N}^\circ \text{ de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos por ações de formação} / \text{N}^\circ \text{ total de cuidadores diretos e demais profissionais}) \times 100$	50%	75%	60%	PP URH, DAC/UASA, SCAT, SCL, JRP, AACF			X
	85%		Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial com Livro de Vida.	$(\text{N}^\circ \text{ de crianças/jovens em AR com 1 Livro de Vida} / \text{N}^\circ \text{ total de crianças/jovens em AR}) \times 100$	50%	75%	95%	PP DAC/UASA, SCAT, SCL, JRP, AACF			
	90%	OO3. Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL. [QUAR]	Taxa de implementação/consolidação das recomendações do estudo/medidas de avaliação de qualidade do Acolhimento Residencial Implosão	$(\text{N}^\circ \text{ de recomendações do estudo/medidas implementadas} / \text{N}^\circ \text{ total de recomendações do estudo/medidas}) \times 100$	40%	85%	85%	PP DAC/UASA, DSP, URH, SCAT, SCL			
	70%		Taxa de satisfação global das crianças e jovens em Acolhimento Residencial	$(\Sigma \text{ do n}^\circ \text{ de respostas "Satisfeito" e "Muito Satisfeito"} / \text{N}^\circ \text{ total de respostas válidas (todos os níveis)}) \times 100$	60%	70,5%	65%	PP DAC/UASA, PLAN, SCAT, SCL, JRP			
	70%	OO5. Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial. [QUAR]	<b>Taxa de famílias elegíveis abrangidas por intervenções especializadas no âmbito das competências parentais</b> <b>Implosão</b>	$(\text{N}^\circ \text{ de famílias elegíveis abrangidas por intervenções especializadas no âmbito das competências parentais} / \text{N}^\circ \text{ total de famílias elegíveis}) \times 100$	50%	-	50%	PP DAC/UASA, SCAT, SCL			
	n.a.		<b>Prazo de entrega ao CD do relatório de avaliação do projeto piloto "Promoção de Competências de Autonomia".</b>	Prazo de entrega ao CD do relatório	50%	-	30-11-2020	PP DAC/UASA, SCAT, SCL			
	750	OO6. Potenciar a educação ambiental e cívica das crianças e jovens.	Nº de crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental.	$\Sigma$ de crianças e jovens em AR envolvidos em ações de Animação agroambiental	60%	150	150	PP FM, SCAT, SCL, JRP, AACF			
	275		Nº de crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de voluntariado	$\Sigma$ de crianças e jovens em AR envolvidos em ações de voluntariado	40%	50	55	SCAT, SCL, JRP, AACF			

Objeto de revisão

PE 19-23	Meta PE	Objetivo Operacional	Indicador			PAORH 2020		UO	Or [€]	RH	Plano de Formação
			Designação	Fórmula de cálculo	Peso	V.R.	Meta				
OE2 - Contribuir para a rutura com o ciclo de exclusão social, promovendo processos de autonomização e integração sustentável.	40%	OO7. Implementar projetos holísticos de forma sistemática que promovam ambientes favoráveis às aprendizagens	Taxa de abrangência de EE, de educandos até aos 16 anos (completos até 31 de dez), em projetos de reforço de competências parentais implementados nos CED tipo2, por equipas multidisciplinares.	$(N^{\circ} \text{ de EE, de educandos até aos 16 anos (completos até 31 de dez), abrangidos por projetos de reforço de competências parentais / } N^{\circ} \text{ total de EE, de educandos até aos 16 anos}) \times 100$	50%	25%	25%	JRP, MP, NSC, NAP, PM			
	50%		Taxa de abrangência de crianças e jovens, a partir do 1º CEB (inclusive), em projetos de reforço de competências sociais e de autonomia implementados nos CED Tipo2, por equipas multidisciplinares.	$(N^{\circ} \text{ de crianças e jovens, a partir do 1}^{\circ} \text{ CEB (inclusive), abrangidos por projetos de reforço de competências sociais e de autonomia implementados nos CED Tipo2, por equipas multidisciplinares.}) \times 100$	50%	30%	30%	JRP, MP, NSC, NAP, PM			
	90%	OO8. Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL. [QUAR]	Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial inseridos em contexto escolar/profissional, aquando da integração em MNV.	$(N^{\circ} \text{ de crianças e jovens inseridos em contexto escolar/profissional aquando da integração em MNV / } N^{\circ} \text{ total de crianças e jovens que integram MNV}) \times 100$	50%	90%	80%	SCAT, SCL			
	75%		Taxa de jovens em respostas formativas (CEF, CA, CP, CES, CET) que saem da CPL, inseridos em contexto escolar/profissional.	$(N^{\circ} \text{ de jovens em respostas formativas que saem da CPL inseridos em contexto escolar/profissional / } N^{\circ} \text{ total de jovens em respostas formativas que saem da CPL}) \times 100$	50%	-	75%	JRP, MP, NAP, PM			
	n.a	OO10. Redefinir a intervenção psicossocial dos CED Tipo 2. <b>Implosão</b>	<b>NOVO</b> Taxa de trabalhadores elegíveis abrangidos em ações de formação no âmbito da redefinição da intervenção psicossocial dos CED Tipo 2. <b>Implosão</b>	$(N^{\circ} \text{ de trabalhadores elegíveis abrangidos em ações de formação no âmbito da redefinição da intervenção psicossocial / } N^{\circ} \text{ total de trabalhadores elegíveis}) \times 100$	100%	-	90%	PP DAC/UASA, JRP, MP, NSC, NAP, PM, URH			

Objeto de revisão

PE 19-23	Meta PE	Objetivo Operacional	Indicador			PAORH 2020		UO	Or [€]	RH	Plano de Formação
			Designação	Fórmula de cálculo	Peso	V.R.	Meta				
OE3 - Assegurar que a CPL está na vanguarda das tendências nacionais e internacionais em matéria educativa e formativa.	95%	OO11. Alargar o modelo de aprendizagem reforçando as práticas pedagógicas ativas na construção de percursos educativos inclusivos e de inovação	Taxa de salas/turmas abrangidas pelo modelo de aprendizagem	$(N^{\circ} \text{ de salas/turmas abrangidos pelo modelo de aprendizagem no AL n} / N^{\circ} \text{ total de salas/turmas no AL n}) \times 100$	100%	80%	80%	PP DAC/UEF, JRP, MP, NSC, NAP, PM			X
	50%	OO12. Identificar e avaliar as competências sociais e pessoais das crianças e jovens no final de cada ciclo do ensino e nível formativo	Taxa de crianças e jovens com competências sociais e pessoais adquiridas no final de cada ciclo/nível	$(N^{\circ} \text{ de crianças e jovens com competências sociais e pessoais adquiridas (anos terminais)} / N^{\circ} \text{ total de crianças e jovens em REF (anos terminais)}) \times 100$	60%	50%	50%	PP DAC/UEF, JRP, MP, NSC, NAP, PM			
	35%		Taxa de crianças e jovens em REF com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado	$(N^{\circ} \text{ de crianças e jovens com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado} / N^{\circ} \text{ total de crianças e jovens em REF (anos terminais)}) \times 100$	40%	30%	20%	PP DAC/UEF, JRP, MP, NSC, NAP, PM			
	30-11-2020	<b>OO13. Redefinir a oferta formativa, por referência à diversidade e especificidade do público-alvo e às necessidades do mercado de trabalho</b> <b>Implosão</b>	Data de apresentação ao CD do estudo de prospectiva da oferta formativa	Data de apresentação ao CD do estudo	100%	30-11-2020	30-11-2020	PP DAC/UEF, DAC/EIP, PLAN			
	5	OO14. Promover a cooperação e reforçar as relações com outras entidades, valorizando o <i>mentoring</i> empresarial.	N.º de novos protocolos estabelecidos com entidades estratégicas	$\Sigma$ de novos protocolos	50%	1	1	PP DAC/UEF, PM, NAP, MP, JRP			
	60%		Taxa de áreas de formação abrangidas por planos de <i>mentoring</i>	$(N^{\circ} \text{ de áreas de formação abrangidas por planos de mentoring} / N^{\circ} \text{ total de áreas de formação}) \times 100$	50%	40%	50%	PP DAC/EIP, PM, NAP, MP, JRP			
	n.a.	<b>OO.B Implementar o projeto "Vem conhecer Lisboa"</b> <b>Implosão</b>	Data de abertura/implementação do <i>Hostel Pedagógico</i>	Data de abertura/implementação do <i>Hostel</i>	100%	-	30-11-2020	PP DAC, DSP, PM, JRP, CCC	285.000,00 €		
n.a.	<b>OO.C Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas [QUAR]</b>	N.º de turmas abrangidas pela Escola Virtual	$\Sigma$ de turmas abrangidas pela Escola Virtual	100%	-	24	PP DAC/UEF, DSP, NSC, PM, JRP, MP, NAP				
OE4 - Promover o reconhecimento da CPL como uma marca de excelência na educação e formação de crianças e jovens	85%	OO15. Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL. [QUAR]	Taxa de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico	$(N^{\circ} \text{ de crianças e jovens que concluíram o EB (1.º, 2.º e 3.º ciclo) no ano letivo n} / N^{\circ} \text{ total de crianças e jovens que frequentaram o ano terminal do EB (1.º, 2.º e 3.º ciclo) no ano letivo n}) \times 100$	30%	84%	84%	JRP, MP, NSC, NAP			
	7500		N.º crianças e jovens em REF envolvidos em ações de Educação e Animação agroambiental	$\Sigma$ de crianças e jovens envolvidas em ações de Educação e Animação agroambiental	15%	1500	635	PP FM, JRP, MP, NSC, NAP, PM			
	75%		Taxa de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET)	$(N^{\circ} \text{ de jovens que concluíram o curso no ano letivo n} / N^{\circ} \text{ total de jovens que frequentaram o curso (ano terminal) no ano letivo n}) \times 100$	30%	66,5%	70%	JRP, MP, NAP, PM			
	75%	OO16. Promover a assiduidade das crianças e jovens que frequentam a CPL	Taxa de satisfação global das crianças e jovens em REF	$(\Sigma \text{ do n.º de respostas "Satisfeito" e "Muito Satisfeito"} / N^{\circ} \text{ Total de respostas válidas (todos os níveis)}) \times 100$	25%	65%	67%	PP DAC/UEF, JRP, MP, NSC, NAP, PM			
	10%		Taxa de redução do insucesso formativo até aos 18 anos (completos até 31 de dez) por absentismo	$[1 - (\text{Taxa de insucesso formativo até aos 18 anos por absentismo no ano letivo n} / \text{Taxa de insucesso formativo até aos 18 anos por absentismo no ano letivo n-1})] \times 100$	100%	-	2%	JRP, MP, NAP, PM			
	40	OO17. Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho	N.º de UFCD adaptadas às necessidades do mercado de trabalho	$\Sigma$ de UFCD adaptadas	100%	8	2	PP DAC/UEF MP, NAP, PM			
	3%	OO18. Combater o abandono escolar dos jovens sem certificação escolar e/ou profissional	Taxa de redução do abandono escolar dos jovens com idades entre 18 e 24 anos (completos até 31 de dez)	$[1 - (\text{Taxa de abandono escolar dos jovens com idades entre os 18 e os 24 anos no ano letivo n} / \text{Taxa de abandono escolar dos jovens com idades entre os 18 e os 24 anos no ano letivo n-1})] \times 100$	100%	1,2%	1,2%	JRP, MP, NAP, PM			

Objeto de revisão

PE 19-23	Meta PE	Objetivo Operacional	Indicador			PAORH 2020		UO	Or [€]	RH	Plano de Formação
			Designação	Fórmula de cálculo	Peso	V.R.	META				
OE5 - Recentrar a Intervenção da CPL na Reabilitação e Inclusão de Crianças e Jovens com deficiência e/ou Incapacidade	30-11-2020	<b>OO19. Abranger outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais, especificamente nas respostas para as crianças e jovens desenvolvidas pelos CED AACF e JRP</b>	<b>NOVO</b> Data de apresentação ao CD do programa de integração de crianças e jovens em REF, com outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais	Data de apresentação ao CD do programa	50%	30-11-2020	<b>30-11-2020</b>	PP JRP, AACF			
	30-06-2020		<b>NOVO</b> Data de apresentação ao CD do plano de transição sustentável de pessoas adultas com deficiências sensoriais para as entidades públicas e/ou privadas competentes	Data de apresentação ao CD do plano	50%	30-06-2020	<b>30-06-2020</b>	AACF			
	30	OO21. Consolidar o Centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social das pessoas com deficiência (CAARPD)	N.º de utentes do Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social das pessoas com Deficiência (CAARPD)	$\Sigma$ de utentes do Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social da Pessoa com Deficiência (CAARPD)	100%	24	<b>24</b>	AACF			
	10	OO22. Consolidar a Academia de Língua Gestual Portuguesa	Nº de materiais bilingues elaborados (relativos a conteúdos das disciplinas)	$\Sigma$ de materiais bilingues elaborados	60%	2	<b>2</b>	PP JRP, DAC/UEF			
			<b>NOVO</b> Data de divulgação dos materiais bilingues	Data de divulgação dos materiais bilingues	40%	-	<b>30-11-2020</b>	PP JRP, DAC/UEF			

## Potencial Humano

PE 19-23	Meta PE	Objetivo Operacional	Indicador			PAORH 2020		UO	Or [€]	RH	Plano de Formação
			Designação	Fórmula de cálculo	Peso	V.R.	Meta				
OE 6 - Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores.	10		Nº de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas	$\Sigma$ de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas	40%	2	2	URH			
	3,78	OO23. Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores [QUAR]	Índice anual de satisfação dos trabalhadores na dimensão "condições de trabalho"	Média de todas as respostas válidas na dimensão "condições de trabalho"	30%	3,79	3,80	URH			
	90%		Taxa de execução do plano de melhoria na dimensão "condições de trabalho"	$\frac{\text{Nº de propostas de melhoria concretizadas no ano n na dimensão "condições de trabalho"} / \text{Nº total de propostas de melhoria referenciadas no plano para o ano n}}{100}$	30%	90%	75%	PP URH, UQA, CED			
	10%	OO24. Diminuir o absentismo dos trabalhadores.	Taxa de redução anual de absentismo dos trabalhadores	$[1 - (\text{Taxa de absentismo no ano n} / \text{Taxa de absentismo no ano n-1})] \times 100$	100%	4%	4%	PP URH, CED			
	10	OO26. Promover projetos e atividades inovadoras apresentadas pelos trabalhadores.	Nº de projetos e atividades inovadoras aprovados e executados, enquadrados no OBP	$\Sigma$ de projetos e atividades inovadoras aprovados e executados	100%	2	2	PP URH, DAC, DSP, CCC			
	20		Nº de perfis de competências definidos	$\Sigma$ de perfis de competências definidos	40%	4	4	PP URH, JRP, MP, NSC, NAP, PM			
	95%	OO27. Recrutar e selecionar trabalhadores com perfil de competências adequadas aos novos desafios.	Taxa de ocupação dos postos de trabalho orçamentados do mapa de pessoal	$\frac{\text{Nº total de Postos de Trabalho Ocupados (PTO)} / \text{Nº total de Postos de Trabalho Necessários (PTN) orçamentados}}{100}$	60%	95%	95%	URH			
OE 7 - Desenvolver o capital humano adequando as competências às necessidades organizacionais.	90%		Taxa de disponibilização de conteúdos de formação	$\frac{\text{Nº de conteúdos de formação disponibilizados} / \text{Nº total de conteúdos de formação}}{100}$	30%	65%	65%	PP URH, CCC			
	10	OO28. Fomentar a partilha de conhecimentos entre os profissionais.	Nº de encontros temáticos internos realizados	$\Sigma$ de encontros temáticos internos	40%	2	2	PP URH, CCC	500,00 €		
	90%		Taxa de mentorias implementadas em situação de mobilidade intercarreiras e/ou interserviços	$\frac{\text{Nº de trabalhadores elegíveis} / \text{Nº total de trabalhadores elegíveis}}{100}$	30%	60%	60%	URH	1.000,00 €		X
	95%	OO29. Assegurar o desenvolvimento de competências dos trabalhadores através de formação de carácter estratégico	Taxa de execução das ações de formação profissional estratégicas identificadas nos PAORH	$\frac{\text{Nº de ações de formação profissional realizadas} / \text{Nº total de ações de formação profissional planeadas}}{100}$	100%	95%	95%	URH	38.575,00 €		
	5		Nº de medidas de incentivo ao autodesenvolvimento dos trabalhadores implementadas	$\Sigma$ de medidas de incentivo ao autodesenvolvimento dos trabalhadores	30%	1	1	URH			
	10%	OO30. Promover e incentivar medidas para a autoformação/desenvolvimento dos trabalhadores e das equipas	Taxa de ações em regime de autoformação	$\frac{\text{Nº de ações de autoformação frequentadas} / \text{Nº total de ações de formação frequentadas}}{100}$	30%	5%	65%	URH			
	1000		Nº de trabalhadores envolvidos em <i>team building</i> internos	$\Sigma$ de trabalhadores envolvidos em <i>team building</i>	40%	200	200	PP FM, DAC, DSP, URH, UAIC, UQA, CCC, CED			
			<b>Implosão</b>								
			Taxa de planos de sucessão implementados	$\frac{\text{Nº de planos de sucessão implementados} / \text{Nº de postos de trabalho críticos}}{100}$	100%	15%	15%	URH			
	50%	OO31. Implementar planos de sucessão dos postos de trabalho críticos.	<b>Implosão</b>								
		<b>NOVO</b>									
		<b>NOVO</b>	Data de entrega do plano de sucessão dos postos de trabalho críticos	Data de entrega do plano de sucessão dos postos de trabalho críticos	100%	-	30-11-2020	URH			

Objeto de revisão

PE 19-23	Meta PE	Objetivo Operacional	Indicador			PAORH 2020		UO	Or [€]	RH	Plano de Formação
			Designação	Fórmula de cálculo	Peso	V.R.	Meta				
OE 8 - Promover uma política estruturada de ambiente, segurança, saúde no trabalho e responsabilidade social.	20%	OO32. Promover a progressiva desmaterialização com vista ao "Papel zero".	Taxa de redução de aquisição de papel (material de escritório)	$[1 - (\text{valor da despesa } \text{€ de aquisição de papel no ano } n / \text{valor da despesa } \text{€ de aquisição de papel no ano } n-1)] \times 100$	50%	8%	4%	DSP/UCP			
	10		Nº de iniciativas de desmaterialização implementadas	$\Sigma$ de iniciativas de desmaterialização	50%	2	2	DSP			
	90%	OO33. Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho. [QUAR]	Taxa de execução de consultas no âmbito da medicina no trabalho	$(\text{N}^\circ \text{ de consultas realizadas} / \text{N}^\circ \text{ total de consultas planeadas}) \times 100$	20%	90%	75%	URH	12.221,13 €		
	75%		Taxa de implementação de medidas preventivas e/ou corretivas no âmbito da segurança no trabalho.	$(\text{N}^\circ \text{ de medidas preventivas e/ou corretivas implementadas} / \text{N}^\circ \text{ total de medidas preventivas e/ou corretivas planeadas}) \times 100$	30%	75%	75%	PP URH, DSP, NSC, JRP, SCAT, SCL	142.000,00 €		X
	10		Nº de iniciativas de promoção da saúde no trabalho realizadas.	$\Sigma$ de iniciativas de promoção da saúde no trabalho	30%	2	2	URH			
	50%		Taxa de redução de aquisição de água engarrafada	$[1 - (\text{valor da despesa } \text{€ de aquisição de água engarrafada no ano } n / \text{valor da despesa } \text{€ de aquisição de água engarrafada no ano } n-1)] \times 100$	20%	20%	20%	DSP/UCP			
	15	OO34. Desenvolver medidas no âmbito da responsabilidade social	Nº de ações de responsabilidade social realizadas	$\Sigma$ de ações de responsabilidade social	100%	3	3	URH	1.000,00 €		
	10	OO35. Promover a eficiência energética de edifícios.	Nº de iniciativas realizadas para tornar o edifício mais eficiente	$\Sigma$ de iniciativas para tornar o edifício mais eficiente	50%	2	2	DSP	285.000,00 €		
	5%		Taxa de redução do consumo energético	$[1 - (\text{consumo energético Kwatt no ano } n / \text{consumo energético Kwatt no ano } n-1)] \times 100$	50%	2%	2%	PP URH, DSP	50.000,00 €		

**Objeto de revisão**

## Recursos

PE 19-23	Meta PE	Objetivo Operacional	Indicador			PAORH 2020		UO	Or [€]	RH	Plano de Formação
			Designação	Fórmula de cálculo	Peso	V.R.	Meta				
OE 9 - Potenciar a marca/Imagem da CPL.	90%	OO36. Definir e executar um plano de <i>marketing</i> institucional.	<b>NOVO</b> Taxa de execução do plano de <i>marketing</i> institucional.	(Nº ações/atividades implementadas / Nº total de ações/atividades previstas para o ano de 2020) x 100	100%	20%	<b>90%</b>	CCC			
	250	OO38. Promover a divulgação externa de atividades, projetos realizados e prémios obtidos ao longo do ano.	Nº de notícias divulgadas nos órgãos de comunicação.	Σ de notícias divulgadas	50%	50	<b>50</b>	CCC			
	750		Nº de iniciativas divulgadas em suportes internos (Intranet, Facebook e website)	Σ de iniciativas divulgadas em suportes internos	50%	150	<b>150</b>	PP CCC, CED, DAC			
	5	OO39. Realizar encontros técnico-científicos na área da missão. <b>Implosão</b>	Nº de encontros técnico-científicos realizados na área da missão. <b>Implosão</b>	Σ de encontros técnico-científicos	100%	1	<b>2</b>	PP CCC, URH, FM, AACF	5.000,00 €		
OE 10 - Redefinir prioridades na afetação de recursos orçamentais e sua articulação com as grandes opções estratégicas.	5%	OO41. Assegurar a afetação mínima de 5 % da dotação orçamental de receitas próprias, incluindo a dotação do OSS a projetos de investimento.	Taxa da dotação do agrupamento de despesas de capital.	(Dotação do agrupamento de despesas 07 " Despesas de capital" / Total de receitas próprias) x 100	100%	4%	<b>4%</b>	DSP/UAF			
	Até novembro do ano n-1	OO42. Definir um plano anual de aquisição de bens e serviços.	Data de apresentação ao CD do Plano Anual de Aquisições.	Data de apresentação ao CD do Plano	50%	Até novembro do ano n-1	<b>Até novembro do ano n-1</b>	DSP/UCP			
	10 dias		<b>NOVO</b> Desvio médio de tempo de desenvolvimento processual face ao planeado.	Desvio total de datas de adjudicação face ao planeado / Nº de procedimentos consignados em plano	50%	16 dias	<b>25 dias</b>	PP DSP/UCP, UD, CED			
	90%	OO44. Definir um plano plurianual de investimento.	<b>NOVO</b> Taxa de projetos de investimento concretizados (em volume orçamental).	(Projetos de Investimento concretizados / Projetos de Investimento planeados) x 100	100%	70%	<b>90%</b>	DSP			
	100	OO45. Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas.	Nº de espaços de aprendizagem renovados.	Σ de espaços de aprendizagem renovados	100%	20	<b>20</b>	DSP	50.000,00 €		
	20	OO46. Renovar progressivamente as condições de bem-estar e segurança das instalações afetas ao acolhimento.	Nº de instalações afetas ao acolhimento renovadas.	Σ de instalações afetas ao acolhimento renovadas	100%	3	<b>3</b>	DSP	50.000,00 €		

Objeto de revisão

PE 19-23	Meta PE	Objetivo Operacional	Indicador			PAORH 2020		UO	Or [€]	RH	Plano de Formação
			Designação	Fórmula de cálculo	Peso	V.R.	Meta				
OE 11 - Adequar a capacidade tecnológica, as infraestruturas e os equipamentos aos desafios estratégicos.	5 anos	OO47. Garantir a atualização do parque tecnológico.	Antiguidade média dos computadores.	$\Sigma$ anos de antiguidade computadores / Total computadores	40%	5,8 anos	<b>5,8 anos</b>	DSP/SIC	31.000,00 €		
	4 anos		Antiguidade média dos equipamentos tecnológicos afetos às REF.	$\Sigma$ anos de antiguidade de equipamentos tecnológicos afetos às REF / Total equipamentos tecnológicos afetos às REF	30%	6 anos	<b>6 anos</b>	DSP/SIC	101.000,00 €		
	3 anos		Antiguidade média dos equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento.	$\Sigma$ anos de antiguidade de equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento / Total equipamentos afetos ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento	30%	5 anos	<b>2 anos</b>	PP DSP/SIC, SCAT, SCLA	15.000,00 €		
	5	OO48. Implementar salas de elevada tecnologia ( <i>hi-tech</i> ) para as respostas educativas e formativas.	Nº de salas <i>Hi-tech</i> implementadas	$\Sigma$ de salas <i>Hi-tech</i> implementadas	100%	1	<b>1</b>	PP DSP, NSC	50.000,00 €		
OE 12- Garantir uma política de segurança e proteção de dados em arquivo tecnológico e físico.	90%	OO49. Adaptar ao RGPD a arquitetura de segurança das redes e sistemas de informação.	<b>Taxa de execução do Plano de arquitetura de segurança aplicada a dados pessoais</b>	(Nº de medidas implementadas / Nº total de medidas previstas no plano de arquitetura para o ano 2020) x 100	100%	90%	<b>90%</b>	DSP/SIC	38.000,00 €		X
	n.a		<b>Implosão</b>								
	1 tonelada	OO50. Promover a racionalização dos arquivos da CPL.	Prazo de entrega do plano de arquitetura de segurança aplicada a dados pessoais	Prazo de entrega do plano de arquitetura ao CD	100%		30-11-2020	DSP/SIC			
			Quantidade de documentação (Kg) eliminada em arquivo de preservação não obrigatória.	$\Sigma$ da quantidade de documentação (Kg) eliminada em arquivo de preservação não obrigatória	40%	2860 kg	<b>4000 kg</b>	PP CCC, CED			
			Taxa de execução das medidas previstas no relatório do GT de RGPD na dimensão do arquivo físico	(Nº de medidas implementadas / Nº total de medidas previstas no relatório do GT na dimensão do arquivo físico) x 100	60%	-	<b>90%</b>	CCC			

Objeto de revisão



## 5. Objetivos Operacionais em QUAR 2020

A avaliação do desempenho de cada serviço público constitui, conforme prevê a lei do SIADAP, parte obrigatória do ciclo anual de planeamento, sendo o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) o instrumento, segundo o qual se processa, anualmente essa avaliação. No mapa seguinte, apresenta-se a articulação entre os objetivos estratégicos e os objetivos operacionais, e o posicionamento destes últimos nos parâmetros de Eficácia, Eficiência e Qualidade.

		Objetivos Estratégicos					
		OE1 - Assegurar que a CPL seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo	OE2 - Contribuir para a rutura com o ciclo de exclusão social, promovendo processos de autonomização e integração sustentável	OE4 - Promover o reconhecimento da CPL como uma marca de excelência na educação e formação de crianças e jovens	OE 6 - Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores	OE 8- Promover uma política estruturada de ambiente, segurança, saúde no trabalho e responsabilidade social	OE3 - Assegurar que a CPL está na vanguarda das tendências nacionais e internacionais em matéria educativa e formativa
Objetivos Operacionais							
Eficácia	OO5. Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial						
	OO8. Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL						
	OO15. Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL						
Eficiência	OO23. Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores						
	OO33. Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho						
Qualidade	OO3. Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL						
	OO.C Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas						

Parâmetro	Objetivos			Indicadores		Histórico		Meta			Peso Parcial
	Estratégicos	Operacionais	Peso	Designação	Fórmula de Cálculo	n-2	n-1	Meta	Tolerância	Valor Crítico	
Eficiência 40%	OE 1 - Assegurar que a CPL seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo	OO5. Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial	20%	Prazo de entrega ao CD do relatório de avaliação do projeto piloto "Promoção de Competências de Prazo de entrega ao CD do relatório Autonomia". (meses)		n.d.	n.d.	11	1	9	100%
	OE2 - Contribuir para a rutura com o ciclo de exclusão social, promovendo processos de autonomização e integração sustentável.	OO8. Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL	35%	Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial inseridos em contexto escolar/profissional, aquando da integração em MNV.	$(N^{\circ} \text{ de crianças e jovens inseridos em contexto escolar/profissional aquando da integração em MNV} / N^{\circ} \text{ total de crianças e jovens que integram MNV}) \times 100$	n.d.	n.d.	80%	10%	99%	100%
	OE 4 - Promover o reconhecimento da CPL como uma marca de excelência na educação e formação de crianças e jovens	OO15. Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL <b>(Relevante)</b>	45%	Taxa de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico	$(N^{\circ} \text{ crianças e jovens que concluíram o EB no ano letivo } n / N^{\circ} \text{ total de crianças e jovens que frequentaram o ano terminal do EB no ano letivo } n) \times 100$	n.d.	n.d.	84%	5%	97%	50%
				Taxa de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET)	$(N^{\circ} \text{ de jovens que concluíram o curso no ano letivo } n / N^{\circ} \text{ total de jovens que frequentaram o curso (ano terminal) no ano letivo } n) \times 100$	n.d.	n.d.	70%	10%	84%	50%
Eficiência 30%	OE 6 - Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores.	OO23. Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores <b>(Relevante)</b>	50%	Nº de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas.	$N^{\circ} \text{ de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas}$	n.d.	n.d.	2	1	4	100%
	OE 8 - Promover uma política estruturada de ambiente, segurança, saúde no trabalho e responsabilidade social	OO33. Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho <b>(Relevante)</b>	50%	Taxa de execução de consultas no âmbito da medicina no trabalho.	$(N^{\circ} \text{ de consultas realizadas} / N^{\circ} \text{ total de consultas planeadas}) \times 100$	n.d.	n.d.	75%	10%	100%	100%
Qualidade 30%	OE 1 - Assegurar que a CPL seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo	OO3. Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL <b>(Relevante)</b>	65%	Taxa de satisfação global das crianças e jovens em Acolhimento Residencial	$(\Sigma \text{ do } n^{\circ} \text{ de respostas "Satisfeito" e "Muito Satisfeito" / } N^{\circ} \text{ total de respostas válidas (todos os níveis)}) \times 100$	n.d.	n.d.	65%	5%	75%	100%
	OE3 - Assegurar que a CPL está na vanguarda das tendências nacionais e internacionais em matéria educativa e formativa.	OO.C Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas	35%	Nº de turmas abrangidas pela Escola Virtual	$\Sigma \text{ de turmas abrangidas pela Escola Virtual}$	n.d.	n.d.	24	2	27	100%

O QUAR da CPL, I.P. para 2020 obedece aos parâmetros legalmente previstos, integrando, com referência aos objetivos estratégicos plurianuais estabelecidos, objetivos de eficácia, eficiência e qualidade, respetivos indicadores de desempenho e metas.

Para os objetivos de eficácia privilegiam-se algumas das principais atribuições da CPL, I.P., promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento residencial, assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL e garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL, I.P.

No critério de eficiência selecionaram-se os objetivos que permitem aferir resultados relativamente à conciliação da sua vida profissional, familiar e pessoal e promover uma política estruturada de ambiente, segurança e saúde no trabalho e responsabilidade social.

No parâmetro de qualidade opta-se por definir dos objetivos cujo resultado permitirá avaliar a satisfação da qualidade do acolhimento residencial das crianças e jovens e consolidar a “Escola Virtual” nas respostas educativas e formativas.



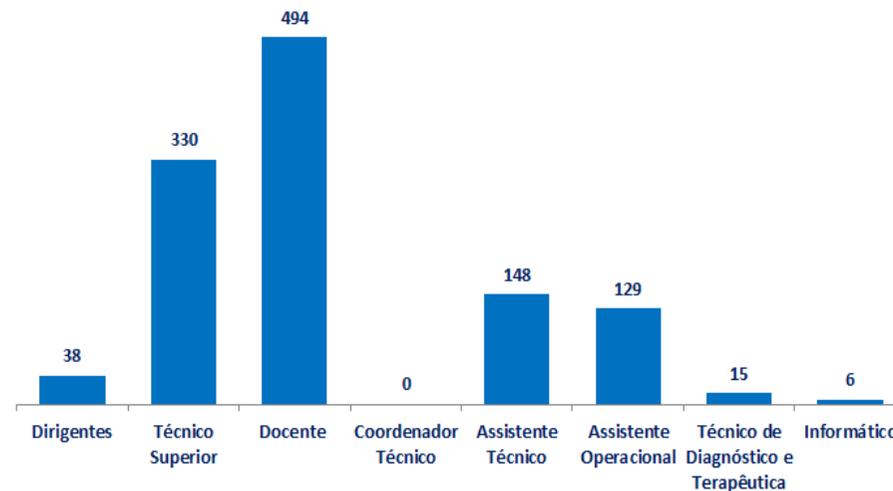
## 6. Recursos

### 6.1. Recursos Humanos

Ao nível da gestão de recursos humanos (RH), a política seguida nos últimos anos tem subjacente uma forte componente de planeamento, conforme se pode constatar no Mapa de Pessoal para o ano 2020 (vide anexo 1), não se prevendo alterações ao número global de postos de trabalho necessários (PTN) relativamente ao mapa aprovado para 2019, no total de 1160 PTN, denotando-se, desta forma, estabilidade na gestão previsional de recursos humanos.

Saliente-se que dos 1160 PTN foram orçamentados 1090 (menos 10 PTN face ao mapa de 2019), adotando o procedimento que tem sido seguido na CPL, I.P. e articulado com o Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS, para este efeito.

Apresenta-se no gráfico seguinte a organização dos recursos humanos, por cargo/carreira, construída com base no referido mapa, onde estão refletidas as necessidades da CPL,IP, permanentes e temporárias de RH, tendo em consideração os objetivos previstos no Plano Estratégico 19/23 e no Plano de Atividades, Orçamento e RH para 2020, com vista à salvaguarda do adequado cumprimento da sua missão.



Da análise do gráfico releva-se o predomínio das carreiras de docente (43%) e de Técnico Superior (28%).

No ano de 2020, será dada continuidade à política de reforço de recrutamento de recursos humanos nas áreas mais críticas. Assim, apresenta-se o Plano Anual de Recrutamento de Trabalhadores (vide anexo 3), no qual se contemplam os recrutamentos externos, visando a autorização para a abertura de concursos destinados a trabalhadores sem vínculo de emprego público previamente constituído para celebração de contratos a termo ou por tempo indeterminado, no total de 194 PT.

## 6.2. Recursos Financeiros

A Casa Pia de Lisboa, I.P. perspetivou o Orçamento para 2020, por referência à sua atividade e correspondendo às orientações emanadas pela Direção Geral do Orçamento (DGO).

A tabela infra ilustra a distribuição da dotação orçamental de 43.635.468,00 €, (vide anexo 4).

<b>Agrupamento</b>	<b>Despesas</b>	<b>Capítulo</b>	<b>Receitas</b>
Despesas c/Pessoal	30.045.700,00 €	Taxas, Multas e Outras Penalidades	11.000,00 €
Aquisições de Bens e Serviços	6.648.431,00 €	Rendimentos da Propriedade	1.147.000,00 €
Juros e Outros Encargos	21.000,00 €	Transferências correntes	40.144.750,00 €
Transferências Correntes	500,00 €	Vendas de Bens e Serviços Correntes	157.500,00 €
Subsídios	55.000,00 €	Outras Receitas Correntes	1.097.983,00 €
Outras Despesas Correntes	2.237.983,00 €	Transferências de Capital	1.057.235,00 €
Aquisição de Bens de Capital	4.462.854,00 €	Reposições não abatidas ao Pagamento	20.000,00 €
Passivos Financeiros	164.000,00 €	<b>Total</b>	<b>43.635.468,00 €</b>
<b>Total</b>	<b>43.635.468,00 €</b>		



## 7. Formação

Num contexto em que a capacidade de adaptação à mudança continua a ser, cada vez mais, uma componente essencial do sucesso organizacional, importa relevar a participação dos trabalhadores e a identificação de prioridades e necessidades formativas, alinhadas com o Plano Estratégico 2019-2023. Neste sentido, o Plano de Formação para 2020, visa promover níveis adequados de eficácia, eficiência e qualidade compatíveis com os desafios que diariamente se colocam à Instituição.

Reconhecendo que a formação profissional dos seus recursos humanos constitui um fator decisivo para a boa execução da estratégia, tem sido preocupação da CPL, I.P. investir na formação profissional dos(as) seus(as) trabalhadores (as), procurando proporcionar a sua valorização pessoal e profissional e, igualmente, assegurar a aquisição de competências em áreas fundamentais para o cumprimento da sua missão, mas também em áreas de apoio transversal e de sustentação como sejam financeira, jurídica ou de gestão de recursos humanos, entre outras.

O Plano de Formação para 2020, (vide anexo 5) compreende 38 ações que, previsivelmente, deverão abranger 2272 participantes estimando-se um total de 1044 horas de formação. As ações de formação encontram-se organizadas pelas seguintes áreas de formação:

- Formação para dirigentes;
- Gestão e administração;
- Gestão de recursos humanos;
- Ambiente, segurança e saúde no trabalho;
- Intervenção com crianças, jovens e famílias;
- Educação/formação;
- Educação especial;
- Gestão documental.



## 8. Plano de Prevenção e Integridade da CPL, I.P.

A CPL, I.P. tem implementado o Plano de Prevenção e Integridade que, agrega num único instrumento, o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) e o Código de Ética e Conduta.

No quadro normativo e legal em vigor, a CPL, I.P. avalia o seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) anualmente, visando identificar e prevenir situações que violem os princípios da prossecução do interesse público, da igualdade de tratamento, da proporcionalidade, da transparência, da justiça, da imparcialidade, da boa-fé e da boa administração.

O PPRCIC integra as sugestões de alteração sinalizadas pelas Direções, quer ao nível das medidas de controlo que não tem aplicabilidade ou que carecem de melhoramento, da identificação de riscos associados às atividades das Unidades Orgânicas (UO) e da graduação dos níveis de risco face ao histórico de ocorrência do risco e da implementação das medidas de controlo. O referido plano permite assegurar, no contexto da luta contra a corrupção, a responsabilidade das diferentes unidades orgânicas nas áreas da sua competência. No Relatório Anual é feita a avaliação da execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, que durante o ano é alvo de monitorização pela Unidade de Qualidade e Auditoria.

Ainda no âmbito do Plano de Prevenção e Integridade da CPL, I.P. está vertido o Código de Ética e de Conduta, instrumento que define os princípios conducentes à boa gestão pública e incremento da transparência e do rigor na prossecução da missão e em todas as atividades de suporte à mesma.



## 9. Acompanhamento e Avaliação

O exercício de monitorização e de avaliação dos objetivos estabelecidos são procedimentos de controlo de gestão que permitem uma maior focalização de esforços, com resultados e reflexos na promoção positiva de uma cultura organizacional de eficácia, eficiência e qualidade.

O Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos da CPL, I.P. é objeto de acompanhamento através de *reports* regulares, assegurando a monitorização contínua da *performance* operacional e estratégica, permitindo, desta forma, detetar eventuais desvios e tomar oportunamente as medidas necessárias à sua correção.

O Sistema de Informação, Planeamento e Controlo (SPC) constitui-se como ferramenta que suporta a implementação da estratégia e a monitorização da sua execução, a todos os níveis da organização, permitindo a publicação mensal de Índices Evolutivos, que refletem os resultados alcançados pelas diversas UO no âmbito dos objetivos e atividades inerentes. O Índice Evolutivo assume assim grande importância na análise da evolução da execução do PAORH, bem como, da avaliação atempada de desvios que carecem de intervenção por parte da gestão, nomeadamente no desenvolvimento de ações corretivas, medindo a eficácia da estratégia e conduzindo o organismo à execução do planeado.



# Anexos