

# ANEXO 1



**PAINEL DE INDICADORES DE ACOLHIMENTO 2018**



# Painel de Indicadores Acolhimento

2018  
4. trim  
dez-18

		4.º TRIMESTRE									
		INDICADORES DE GESTAO									
		CA	AA	CAT	LR	LA	CPL	SCLA	SCAT	AACF	JRP
Residentes	Taxa de Feminização	29,6%	56,0%	27,3%	52,6%	38,5%	36%	27,4%	39,0%	52,6%	38,5%
	Residentes	108	25	11	19	13	176	62	82	19	13
	Média Idade	14,7	18,9	13,6	30,1	13,8	-	13,9	16,5	30,1	13,8
	Tempo Médio de Permanência	26,9	15,3	9,9	234,5	24,2	-	25,6	22,1	234,5	24,2
	Admissões*	2	3	2	0	2	9	2	5	0	2
	Cumprimento PDP 60%	50,0%	66,7%	-	-	80,0%	58,5%	66,7%	52,8%	-	80,0%
	% Educ PV definido	-	-	-	-	-	93,2%	-	-	-	-
Ausentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Transição	CAFAP / AIF (total)	-	-	-	-	-	23	16*	5	0	2
	CAFAP/AIF (do pp ano)	-	-	-	-	-	23	16	5	0	2
	Média meses CAFAP	-	-	-	-	-	2,2	2,2	-	-	-
	Média Idades	-	-	-	-	-	19,0	19,0	-	-	-
Saídas	Saídas (total)	15	3	2	0	1	21	6	14	0	1
	Saídas Diretas (do ano)	8	3	2	0	1	14	4	9	0	1
	Saídas precedidas de CAFAP (no ano)	7	0	0	0	0	7	2	5	0	0
	Média Idades	17,5	19,7	10,5	0	19	17,2	16,3	17,6	26	21
						Tx Ocup.Resp. AR	81,9%				

		ANO 2018									
		INDICADORES DE GESTAO									
		CA	AA	CAT	LR	LA	CPL	SCLA	SCAT	AACF	JRP
	Taxa de Feminização	36,9%	-	-	52,6%	42,9%	-	-	-	-	-
	Residentes	122	33	13	19	14	201	-	-	-	-
	Média Idade	14	18	13	29	13	-	-	-	-	-
	Tempo Médio de Permanência	31	17	10	242	25	-	-	-	-	-
	Admissões	25	9	10	0	2	46	-	-	-	-
	Cumprimento PDP 60%										
	% Educ PV definido										
	Ausentes										
	CAFAP / AIF (total)	-	-	-	-	-	41	29	8	0	4
	CAFAP/AIF (do pp ano)	-	-	-	-	-	41	29	8	0	4
	Média meses CAFAP	-	-	-	-	-	22,1	22,1	-	-	-
	Média Idades	-	-	-	-	-	18,2	18,2	-	-	-
	Saídas (total)	43	11	7	1	2	64	24	37	1	2
	Saídas Diretas (do ano)	34	8	5	1	1	49	19	28	1	1
	Saídas precedidas de CAFAP (no ano)	9	3	2	0	1	15	5	9	0	1
	Média Idades	16,8	20,0	13,9	26	21	17,3	16,3	17,6	26	21

\* Nas transições de SCLA deixaram de ser contabilizadas as 2 situações que regressaram ao AR

\* Há 3 admissões do 3.º trim que só foram registadas em SIGE no 4.º trim

Tx Ocup.Resp. AR	81,9%
Tx Acomp. Inserção	55,4%
Tx Desinstitucionalização	37,7%
N.Follow up realizados	9
N.Ocorrências	220
N.Pedidos Acolhimento	66

Projeto de Vida								
	Reint. Fam.Nuc.	Reint. Fam.Alarg.	Auton.	Acol. Perm.	Adoção	Apadrinha/ civil	Conf.Guar 3.ª pessoa	Tranf.O.Inst.
CA	52	11	38	2	1	0	0	0
AA	1	0	24	0	0	0	0	0
CAT	4	0	1	0	0	0	0	0
LR	0	0	0	18	1	0	0	0
LA	7	3	0	0	0	0	1	0

	CPL	Capacidade	Ocupação	RH (SAP+STASE)
	215	176	114	
AACF	24	19	14	
JRP	14	13	4	
SCAT	101	82	45	
SCLA	76	62	51	
SCLA - CAFAP	30	23	6	

		LR	LA
CED AACF	C	camas 24	Tx Ocup.
	A	ocupação 19	
	R	SAP 14	79,2%
	H	STASE 1	
CED JRP	C	camas 14	Tx Ocup.
	A	ocupação 13	
	R	SAP 4	92,9%
	H	STASE 1	

		AC	FSF	AS	SR	JIFL	MC	CAT	Total	Tx Ocup.	Tx Enc.REF
CED SCLA	C	camas 13	0	14	13	12	12	12	76		0%
	A	ocupação 12	0	12	7	10	10	11	62	81,6%	
	R	SAP 7	0	7	7	7	7	8	43		
	H	STASE 1	0	1	0	2	1	3	8		
CSI n.sessões		24	0	24	24	20	20	35	147		



		JJA	SFS	SI	AB	CJS	JJB	AA1	AA2	AA3	AA4	AA5	AA6	AA7	Total	Tx Ocup.	Tx Enc.REF
CED SCAT	C	camas 15	0	15	15	15	15	5	5	4	3	3	2	4	101		0%
	A	ocupação 14	0	11	12	10	10	5	4	3	4	3	2	4	82	81,2%	
	R	SAP 6	0	6	7	7	7								38		
	H	STASE 1	0	1	1	1	1								7		
CSI n.sessões		28	0	33	28	20	20	20	21	20	20	20	20	20	305		



# ANEXO 2



INDICADORES DE GESTÃO **2018**

## CPL - Grandes números

Ano	2018
Trimestre	4º trim
Data	11-04-19

N.º Educandos em Acolhimento		N.º Educandos em Respostas Acolhimento		Recursos Humanos_2018			Recursos Financeiros_2018				
Crianças e jovens admitidas	47	Casas de Acolhimento (CA)	108	Mapa de Pessoal	N.º de efetivos	%	Dotação corrigida livre de cativos	Execução Despesa	%		
Crianças e jovens acolhidas	176	Casa de Acolhimento Temporário (CAT)	11	1160	1042	89,8%	38.751.464,00 €	36.307.995,61 €	93,7%		
Cessações de acolhimento (Saídas)	64	Lar Residencial (LR)	19	Dirigente	38	35	92,1%	Despesas com Pessoal	28.785.453,00	27.196.166,38	94,5%
Crianças e jovens acompanhados em Meio Natural de Vida (Transições)	21	Apartamento de Autonomização (AA)	25	Técnico Superior	330	279	84,5%	Aquisição de bens	5.798.512,00	5.523.921,64	95,3%
Tempo médio permanência em CA	27.82	Lar de Apoio (LA)	13	Assistente Técnico	151	120	79,5%	Juros, Transferências e Subsídios	57.500,00	48.495,03	84,3%
				Assistente Operacional	129	110	85,3%	Outras despesas correntes	1.390.999,00	1.256.998,95	90,4%
				Docente	494	485	98,2%	Aquisição de bens de capital	2.557.000,00	2.121.347,15	83%
				Diagnóstico e Terapêutica	13	9	69,2%	Passivos financeiros	162.000,00	161.066,46	99,4%
				Informática	5	4	80%				

N.º Educandos em Respostas Educativas, Formativas e Específicas_2018						
	AL 17/18	AL 18/19				
C. Especialização Tecnológica	13	17	N.º Educandos por escalões de Apoios Sociais_2018	Escalão 1	1398	1454
Creche	13	12		Escalão 2	859	869
Cursos Aprendizagem	89	95		Escalão 3	270	290
Cursos Educação Formação	319	356		Escalão 4	160	149
Cursos Profissionais	765	834		Escalão 5	71	67
Cursos Vocacionais	0	0	N.º de Clientes a abranger no programa Educação agroambiental e Animação agroambiental_2018	3073	1948	
Educação Pré-escolar	390	380	N.º de Educandos CPL abrangidos pelo programa de Educação e Animação agroambiental_2018	592	501	
Ensino Básico (inclui C.Altern.)	1184	1189	Taxa de integração em REF CPL das crianças e jovens em acolhimento_2018	100 %	0 %	
Ensino Especial e Reabilitação	46	42	Taxa de conclusão da formação dos educandos em acolhimento residencial_2018	n.a. %	100 %	
Ensino Sec.Artístico Especializado	40	38	Taxa de transição dos educandos em acolhimento residencial (ER) 2018	n.a. %	75,29 %	
FQA/ UFCD/ EFA	0	0				
Turma Acolhimento Temporário	0	0				

# Executive Dashboard



Key Performance Indicators	VI %	Tendência [Trim]	VA %	Performance [Trim]				Meta		
				Min.	Máx.					
<b>Taxa de ocupação da capacidade instalada nas atividades de animação e educação agro-ambiental</b> <small>[número de dias ocupados / nº de dias disponíveis] x 100</small>	95.215		101.4	92.9	104.5	104.545%	92.920%	94.611%	101.435%	90%
<b>Taxa previsional de educandos em risco de insucesso às disciplinas de Português e Matemática (9º ano)</b> <small>[Nº educandos com insucesso às disciplinas de P e Mat. no final do período de referência / Nº educandos com avaliação às disciplinas de P e Mat. no período de referência] x 100 (2018)</small>	37.079		8.1	8.1	37.1	24.719%	24.719%	8.140%	8.140%	20%
<b>Taxa de progressão no 2.º CEB_2018</b> <small>[Nº educandos que concluem o 2.º CEB em 2 anos letivos / Nº total de educandos considerados em início de ciclo] X 100</small>	73.723		66.7	66.7	73.7	n.a	n.a	n.a	66.667%	74%
<b>Taxa de Fidelização 1.º CEB_2018</b> <small>[N.º de educandos matriculados no ano letivo e com frequência CPL no ano letivo anterior / N.º total de educandos aprovados no ano letivo anterior]</small>	95.455		96.3	95.5	96.3	n.a	n.a	n.a	96.350%	95%
<b>Taxa de Fidelização 2.º CEB_2018</b> <small>[N.º de educandos matriculados no ano letivo e com frequência CPL no ano letivo anterior / N.º total de educandos aprovados no ano letivo anterior]</small>	78.322		81.3	78.3	81.3	n.a	n.a	n.a	81.343%	78%
<b>Taxa de Fidelização 3.º CEB_2018</b> <small>[N.º de educandos matriculados no ano letivo e com frequência CPL no ano letivo anterior / N.º total de educandos aprovados no ano letivo anterior]</small>	53.409		61.0	53.4	61.0	n.a	n.a	n.a	60.976%	53%
<b>Percurso direto de Sucesso nos C. Profissionais_2018</b> <small>[Nº educandos que concluem C. Profissional em 3 anos no ano letivo / Nº total de educandos considerados em início de ciclo e que frequentaram o ano terminal no ano letivo] x 100</small>	45.994		80.6	46.0	80.6	n.a	n.a	57.358%	80.583%	55%
<b>Percurso direto de Sucesso nos Cursos de Educação e Formação (CEF)_2018</b> <small>[Nº educandos que concluem CEF tipo 2 em 2 anos no ano letivo / Nº total de educandos considerados em início de ciclo e que frequentaram o ano terminal no ano letivo] x 100</small>	54.412		91.4	54.4	91.4	n.a	n.a	91.411%	91.411%	55%
<b>Taxa de saídas de educandos (entre os 18 e os 24 anos) sem conclusão do percurso formativo na CPL</b> <small>[N.º educandos com idades entre os 18 e os 24 anos que saem da CPL sem concluir o percurso formativo no AL/ N.º total de educandos com idades entre os 18 e os 24 anos que frequentaram respostas formativas na CPL no AL] x 100</small>	n.d		16.8	6.3	16.8	6.832%	6.263%	16.810%	16.810%	10%

Projetos	%	Estado	Orçam	Risco Futuro
N.º sessões CSI por CA		+	na	+
Taxa contratualização PEI/CEI REF (inclui EER)_2018		+/-	+/-	+/-
Taxa cumprimento PDP CAO_2018		+	na	na
Taxa cumprimento PEI/CEI REF (inclui EER)_2018		+/-	+/-	+/-
Taxa de execução (do plano de sessões de CSI_REF)		-	na	-
Sem atraso Sem risco		Desvio Ligeiro Pouco risco		Muito atrasado Desvio elevado

Tx de ocup da cap instalada nas atvs de anim e educ agroambiental (FM): Foram previstos para o 4.º trim: 209 dias de atvs de Ed e Anim Agroambiental 90% = 188 dias

Tx prev de educ em risco de insucesso às disciplinas de Port e Mat (9º ano) (DAC/UEF): Os dados de dez referem-se ao AL 2017/2018

Tx de saídas de educ (entre os 18 e os 24 anos) sem conclusão do percurso formativo na CPL (DAC/UEF): Os dados de dez referem-se ao AL 2017/2018

Nº sessões CSI por CA (SCAT): Todas as Respostas de Acolhimento dinamizaram as 20 sessões CSI no decorrer de 2018, verificando-se que algumas delas ultrapassaram o nº de sessões previstas. (SCL): O n.º de sessões CSI foi cumprido em todas as UR.

Tx execução CSI\_REF (UASA): Tx Exec Global (CPL) = 0,6 % (dez 2018) Tx Exec Por CED PM = 0,5% MP=0% NAP=0% NSC =3% JRP= 0%. Os dados foram recolhidos a 27/12/2018 através do SIREF. Não foram tidas em conta para esta recolha as turmas com cidadania e desenvolvimento, pois para essas o CSI é facultativo e não são feitos registos em SIREF

Tx cumprimento PEI/CEI REF (inclui EER) (DAC/UEF): indicador deixou de ser monitorizado a partir de 07/2018.

Ano	2018
Trimestre	4º trim
Data	11/04/19

Orçamento	Execução [Trim]			
	Área Suporte			
Rácio Rhs (efetivos /educando AR)_2018	0.83	0.8	0.76	0.84
Rácio Rhs (efetivos /educando REF)_2018	AL 17/18	AL 18/19		
	0.26	0.27	0.25	0.26
Custo médio mensal Educ_AR_2018	AL 17/18	AL 18/19		
€	1517.75	1846.31	1744.09	1901.12
Custo médio mensal Educ_REF_2018	AL 17/18	AL 18/19		
€	579.7	701.11	663.49	701.25
Tempos médios instrução processual aquisição bens_2018	n.a.	15.74	16.89	20.36
Execução da receita Co-financiada_2018	7.7	428.1	30.1	74.96
Unid: %				
Execução da receita própria (sem saldo)_2018	1.73	38.65	52.07	85.94
Unid: %				
Tempo médio resolução pedidos apoio: Hardware_2018	4.53	1.86	1.77	3.4
Tempo médio resolução pedidos apoio: Software_2018	2.8	2.17	1.25	2.5
Tempo médio resolução pedidos apoio: Comunicações_2018	2.97	2.54	3.64	5.49
Taxa de redução do volume financeiro circulante_2018	1.83	n.a.	18.67	26.45
Unid: %				
Taxa de execução do plano de formação URH_2018	20	34.54	54.54	92.73
Unid: %				

QUAR 2018	VA	Meta	VA	Meta	Taxa Execução QUAR	Taxa Execução PA
Tx cuidadores abrangidos	90,132%	85%	98,561%	94%		
N.º Planos trab. mentoring	5	3	87,013%	85%		
Taxa volume finc proc aquis bens serv agre	97,022%	90%	92,135%	80%	20%	70%
Taxa Acomp.Técnico educ MNV	55,405%	62%	78,728%	72%	15,6%	34,8%
Taxa Satisfação educandos AR	67,457%	64%	10,552%	10%	4,3%	4,3%

# **ANEXO 3**



## **PAINEL DE INDICADORES DE RESPOSTAS EDUCATIVAS E FORMATIVAS 2018**

**Painel REF**  
**Ano 2018 - 4º Trimestre**  
**Ano Letivo 2018/2019**

		Nº de Educandos (SIREF)																	
		CR	EPE	1º CEB				2º CEB			3º CEB			CEF		C.Ens. Sec.	CA	CP	CET
		Creche	Heterogénea 3/4/5 anos	1º	2º	3º	4º	5º	6º	CAIt	7º	8º	9º	Tipo 2	Tipo 3				
JRP*	276	12	40	15	20	14	19	20	14	14	14	12	13	31		38			
NSC	463		108	40	43	41	44	44	45		38	26	34						
NAP	534		115	34	38	35	38	53	33		36	37	26	62				27	
MP	716		117	42	56	40	37	40	39		43	33	19	64				186	
PM	932													138	61		95	621	17
Total	2921	12	380	131	157	130	138	157	131	14	131	108	92	295	61	38	95	834	17
Total Nivel Ensino		12	380	556				302			331			356		38	95	834	17

\*No CED JRP os educandos do 1º/2º E e 3º/4º F são contabilizados no 2º e 4º anos respetivamente

		Média de Idades (SIREF)																	
		CR	EPE	1º CEB				2º CEB			3º CEB			CEF		C.Ens. Sec.	CA	CP	CET
		Creche	Heterogénea 3/4/5 anos	1º	2º	3º	4º	5º	6º	CAIt	7º	8º	9º	Tipo 2	Tipo 3				
JRP	11	2	4	6	8	8	10	11	12	15	13	14	15	16		18			
NSC	9		4	6	7	8	9	10	12		13	13	14						
NAP	10		4	6	7	8	9	11	12		13	14	15	16				17	
MP	12		4	6	7	8	9	10	12		13	14	15	16				17	
PM	18													16	17		18	18	19
Média	13	2	4	8				11			14			16		18	18	18	19

		Taxa de Feminização % (SIREF)																	
		CR	EPE	1º CEB				2º CEB			3º CEB			CEF		C.Ens. Sec.	CA	CP	CET
		Creche	Heterogénea 3/4/5 anos	1º	2º	3º	4º	5º	6º	CAIt	7º	8º	9º	Tipo 2	Tipo 3				
JRP	44%	58%	48%	33%	45%	57%	32%	45%	43%	7%	50%	75%	46%	42%		42%			
NSC	47%		44%	45%	40%	54%	52%	57%	44%		50%	35%	50%						
NAP	49%		50%	62%	34%	54%	50%	45%	48%		53%	54%	62%	39%				52%	
MP	50%		55%	38%	54%	45%	54%	58%	36%		44%	48%	32%	52%				54%	
PM	35%													13%	43%		19%	42%	18%
Total	44%	58%	49%	47%				46%			49%			32%		42%	19%	45%	18%

Fonte: SIREF, 04-01-2019

## Painel de Sistemas de Informação Ano 2018 - 4º Trimestre Ano Letivo 2018/2019

### Nº de Crianças e Jovens Sistemas de Informação

	SIGE	SIREF	SIF	SIGO	SRH/Colab
JRP	261	276	273	125	144
NSC	454	463	456	180	93
NAP	521	534	544	245	141
MP	706	716	729	408	161
PM	912	932	971	817	186
<b>Total</b>	<b>2854</b>	<b>2921</b>	<b>2973</b>	<b>1775</b>	<b>725</b>
Outros Colaboradores					317
Nº de Efetivos					1042

	JRP	NSC	NAP	MP	PM	Total
<b>SIREF</b>						
Saídas 4º Trim.	0	1	1	1	30	33
Saídas 1.º Período Letivo	0	3	6	4	40	53

### Nº de Crianças e Jovens - Apoios Sociais (SIGE)

	1	2	3	4	5	Total	S/inf
JRP*	261	154	55	18	19	256	5
NSC	454	205	159	56	25	453	1
NAP	521	322	137	51	11	521	0
MP	706	419	216	47	20	706	0
PM	912	354	302	118	74	893	19
<b>Total</b>	<b>1454</b>	<b>869</b>	<b>290</b>	<b>149</b>	<b>67</b>	<b>2829</b>	<b>25</b>

### Nº de Crianças e Jovens comuns aos Sistemas de Informação

		Comuns	Não Comuns						Total	
		SIF/SIGE/SIREF	SIGE/SIREF	SIGE/SIF	SIREF/SIF	SIGE	SIREF	SIF	Total	
JRP	SIGE	261	253	3	2	0	3	0	0	8
	SIREF	276		3	0	14	0	6	0	23
	SIF	273		0	2	14	0	0	4	20
NSC	SIGE	454	440	12	2	0	0	0	0	14
	SIREF	463		12	0	10	0	1	0	23
	SIF	456		0	2	10	0	0	4	16
NAP	SIGE	521	511	6	3	0	1	0	0	10
	SIREF	534		6	0	13	0	4	0	23
	SIF	544		0	3	13	0	0	17	33
MP	SIGE	706	703	0	3	0	0	0	0	3
	SIREF	716		0	0	11	0	2	0	13
	SIF	729		0	3	11	0	0	12	26
PM	SIGE	912	910	1	1	0	0	0	0	2
	SIREF	932		1	0	21	0	0	0	22
	SIF	971		0	1	21	0	0	39	61

Fonte: SIGE, 27-12-2018; SIREF, 04-01-2019; SIF, 10-01-2019 e SIGO, 11-01-2019

SIF: Dados monitorizados pela UAF

\* Os educandos do CED AACF são contabilizados no CED JRP, uma vez que estão inscritos nesse CED, relativamente aos apoios sociais

# ANEXO 4



**BALANÇO SOCIAL 2018**



Casa Pia de Lisboa, I.P.

# Balanço Social

2018

## FICHA TÉCNICA

### **TÍTULO:**

Balanço Social 2018

### **EQUIPA RESPONSÁVEL:**

*Unidade de Recursos Humanos*

Carla Peixe

Nuno Anunciação

Sílvia Duarte

Data: 18 de março de 2019

# Índice

## Parte 1 Enquadramento

- 6 1.1. Introdução
- 7 1.2. Orgânica da Casa Pia de Lisboa
- 9 1.3. Missão

## Parte 2 Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa

- 10 2.1. Grupo/Carreira Profissional
- 12 2.2. Modalidades de Vinculação
- 14 2.3. Género e Escalão Etário
- 16 2.4. Nível de Antiguidade
- 16 2.5. Estrutura Habilitacional
- 17 2.6. Trabalhadores com deficiência
- 18 2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal
- 23 2.8. Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento
- 24 2.9. Modalidades de Horário
- 26 2.10. Trabalho Extraordinário
- 28 2.11. Ausências ao trabalho
- 30 2.12. Greve

## Parte 3 Encargos com Pessoal

32

## Parte 4 Higiene e Segurança

- 34 4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

## Parte 5 Formação Profissional

- 36 5.1. Ações de Formação
- 38 5.2. Horas investidas em Formação Profissional
- 39 5.3. Trabalhadores envolvidos por grupo/carreira profissional
- 39 5.4. Encargos com Formação Profissional

## Parte 6 Relações profissionais e disciplina

- 41 6.1. Relações Profissionais
- 41 6.2. Disciplina

## Parte 7 Painel de Indicadores – Evolução 2014-2018

43

## Parte 8 Considerações finais

44

## Parte 9 ANEXOS

49

## 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 2017)
- Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação e carreira profissional
- Tabela 3 - Grupo de trabalhadores por carreira profissional e faixas etárias
- Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2017)
- Tabela 5 – N.º de trabalhadores com deficiência por género
- Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por grupo profissional/carreira (variação face a 2017)
- Tabela 7 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento
- Tabela 8 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2017)
- Tabela 9 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2017)
- Tabela 10 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género
- Tabela 11 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação
- Tabela 12 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2017)
- Tabela 13 – Distribuição dos encargos com pessoal (2018)
- Tabela 14 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2018 e dias de trabalho perdidos, por género
- Tabela 15 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)
- Tabela 16 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)
- Tabela 17 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)
- Tabela 18 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2017)
- Tabela 19 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2017)

## Lista de Gráficos

- Gráfico 1 – Evolução do nº de trabalhadores por ano (2014-2018)
- Gráfico 2 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional (%)
- Gráfico 3 – Evolução de efetivos (2017-2018)
- Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%)
- 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 (%)
- Gráfico 9 – Admissões e regressos em 2018, por grupo profissional (%)
- Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2018, por motivo (%)
- Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2018, por grupo profissional (%)
- Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2018, por motivo (%)
- Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados
- Gráfico 14 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário (%)
- Gráfico 15 - Modalidades de horário (2017-2018)
- Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2017-2018)
- Gráfico 17 – Ausências ao serviço, por motivo (%)
- Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por género (%)
- Gráfico 19 - Evolução dos encargos com pessoal (2017-2018)
- Gráfico 20 – Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2017-2018)
- Gráfico 21 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2017-2018)
- Gráfico 22 – Nº de atividades formativas (2017-2018)
- Gráfico 23 – Nº trabalhadores envolvidos em formação (2017-2018)
- Gráfico 24 – Taxa de abrangência em formação (2017-2018)
- Gráfico 25 – Participações em ações de formação (2018)
- Gráfico 26 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%)
- Gráfico 27 - Taxa de abrangência por carreira (2017-2018)
- Gráfico 28 - Evolução da despesa com formação profissional (2017-2018)
- Gráfico 29 - Relações profissionais (%)
- Gráfico 30 - Processos disciplinares decididos (%)

## 1.1. Introdução

O **Balanço Social** é numa Organização o instrumento privilegiado de informação, planeamento e gestão de recursos humanos, peça integrante do respetivo ciclo anual de gestão, na medida em que permite avaliar o seu desenvolvimento social e a evolução do seu capital humano, tendo por referência um conjunto de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeira.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, regulamentou-se a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, tornando-o obrigatório para todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local com 50 ou mais trabalhadores.

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social da Casa Pia de Lisboa, I.P., abreviadamente designada por CPL, tem por referência a data de 31 de Dezembro de 2018, e é parte integrante do Relatório de Atividades e Contas no âmbito do sistema de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP 1), nos termos do disposto na alínea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Foi elaborado de acordo com a estrutura geral consignada no diploma atrás referenciado, assim como com as orientações definidas pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público.

O seu conteúdo compreende informação estatística essencial, relativa ao capital humano da CPL, a respetiva análise, qualitativa e quantitativa, ilustrada por diferentes referências gráficas, que, de forma agregada, evidencia um conjunto de indicadores considerados relevantes para o efeito, pretendendo-se que seja um instrumento privilegiado de suporte à otimização e racionalização dos recursos disponíveis.

O universo são os trabalhadores em funções na CPL a 31 de Dezembro de 2018, num total de 1042.

A elaboração deste documento teve como fontes de informação o Sistema de Recursos Humanos (SRH) e a informação disponibilizada trimestralmente no âmbito do Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE).

A regulação interna da CPL tem por referência o Sistema de Gestão Integrada de Qualidade e Ambiente (SGIQA) que integra, enquanto processo de suporte, o processo S01 - Gestão de Recursos Humanos.

## 1.2 Orgânica da Casa Pia de Lisboa

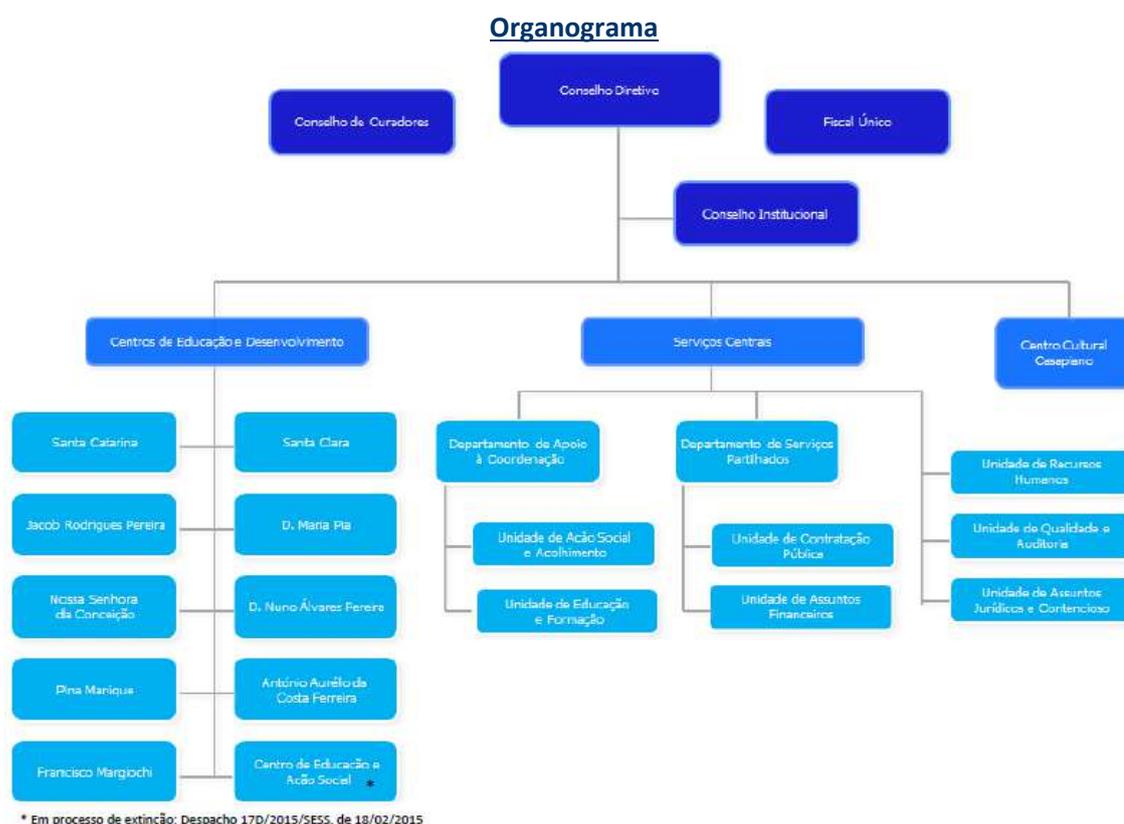
A CPL é um Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio. É ainda dotada de autonomia técnica e pedagógica, que compreende a capacidade de intervenção nas áreas sociais, educativas e formativas, com observância das orientações definidas pela Tutela e pelo 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.

Os órgãos directivos da CPL compreendem o Conselho Directivo, composto por um presidente, um vice-presidente e por um vogal. São ainda órgãos o fiscal único, o conselho institucional e o conselho de curadores.

Em termos de organização interna, é constituída por Centros de Educação e Desenvolvimento, Serviços Centrais e Centro Cultural Casapiano.

A estrutura da CPL, I.P. é representada no seguinte 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	
<b>CED Tipo 1</b> Acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo	Santa Catarina
	Santa Clara
<b>CED Tipo 2</b> Educação e formação nos diferentes ciclos e níveis: creche, educação pré-escolar, ensino básico (1º, 2º e 3º ciclos) ensino integrado da música, cursos vocacionais, CEF tipo 2 e 3, ensino secundário artístico especializado, cursos de aprendizagem, curso de especialização tecnológica, cursos profissionais, apoio à inserção profissional.	Jacob Rodrigues Pereira
	D. Maria Pia
	Nossa Senhora da Conceição
	D. Nuno Álvares Pereira
<b>CED Tipo 3</b> 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.	Pina Manique
	António Aurélio da Costa Ferreira
	Centro de Educação e Ação Social (CEAS) *
	Francisco Margiochi

\* Respostas educativas encerradas em 31/08/2015 e, atualmente, em processo de extinção.

O modelo de gestão adoptado aposta numa gestão orientada por processos, tendo as crianças e os jovens no centro de toda a atividade da CPL, e numa estrutura e funcionamento dos serviços em rede, promotora da coesão institucional e garante da qualidade técnica das suas respostas.

## 1.3 Missão

### Missão do organismo

A Casa Pia de Lisboa tem como missão integrar crianças e jovens, 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 uma referência nacional no Acolhimento, Educação, Formação e Inclusão de Crianças e Jovens.

### Principais serviços prestados

**No âmbito das respostas sociais:** casa de acolhimento, casa de acolhimento temporário, casa de acolhimento com programa de pré-autonomia, apartamento de autonomização, lar de apoio, lar residencial, centro de apoio familiar e aconselhamento parental (CAFAP), centro de atividades ocupacionais (CAO), centro de férias e de lazer.

**No âmbito das respostas educativas e formativas:** creche, educação pré-escolar, ensino básico (inclui ensino regular e ensino integrado de música), ensino secundário artístico especializado, ensino especial e reabilitação, formação de dupla certificação (inclui cursos de educação e formação (CEF), cursos profissionais e cursos de aprendizagem), cursos de especialização tecnológica, apoio à inserção profissional.

**Outras respostas:** educação não educação formal na área agro-ambiental, Qualifica, centro de recursos, formação e qualificação de adultos (FQA) e núcleo museológico.

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

### 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, com a redação em vigor, no que respeita à denominação das carreiras gerais.

Nestes termos, apresenta-se na tabela 1 a distribuição de efetivos da CPL por grupo profissional/carreira, comparativamente com o ano de 2017:

**Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por grupo/carreira profissional (variação face a 2017)**

Grupo Profissional / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2018	2017	N.º	%
Dirigente	35	36	-1	-2,8
Técnico Superior	279	254	25	9,8
Assistente Técnico	120	128	-8	-6,3
Assistente Operacional	110	112	-2	-1,8
Informático	4	4	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	9	9	0	0,0
Pessoal Docente	485	469	16	3,4
<b>Total</b>	<b>1042</b>	<b>1012</b>	<b>30</b>	<b>3,0</b>

Da análise dos dados, constata-se que a 31 de Dezembro de 2018, a CPL contava com 1042 trabalhadores, o que representa um aumento de 30 efetivos relativamente a 2017.

**Gráfico 1 - Evolução do n.º trabalhadores por ano (2014-2018)**



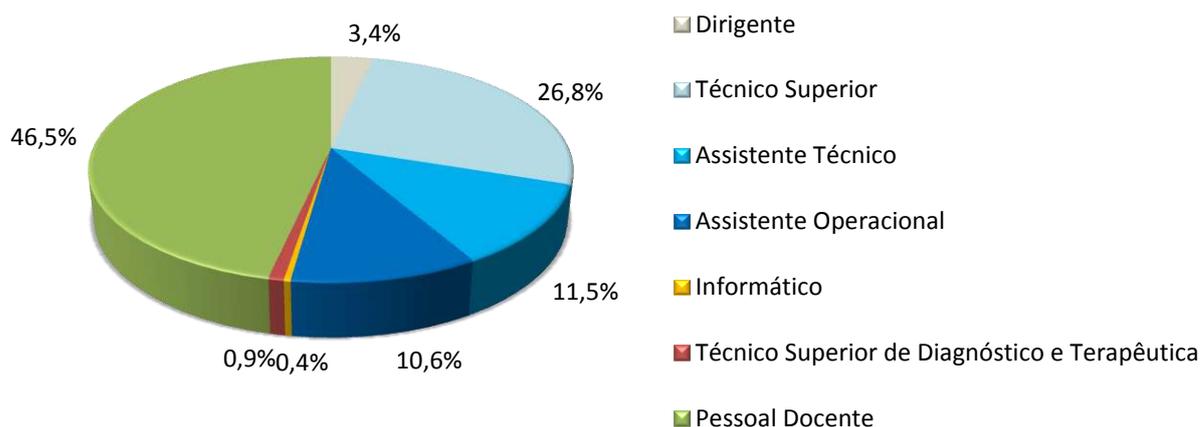
Conforme se observa no gráfico anterior, verifica-se uma inversão da tendência de decréscimo registada nos últimos anos, resultante do investimento da CPL na concretização de procedimentos concursais para reforço

das suas equipas, dos quais se destacam o procedimento concursal externo para recrutamento de técnicos superiores para o acolhimento residencial, assim como outros procedimentos concursais desencadeados para outras carreiras.

Destaca-se ainda, em matéria de recursos humanos, a regularização de vínculos e consequente integração no mapa de pessoal de técnicos superiores e docentes, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).

À semelhança do que se tem registado em anos anteriores, a distribuição dos efetivos por carreira profissional reflete a predominância do grupo de pessoal docente (46,5%), seguindo-se o de técnico superior (26,8%). Em termos de representatividade, seguem-se as carreiras de assistente técnico (11,5%), assistente operacional (10,6%) e, com menor expressão percentual, as carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (0,9%) e informático (0,4%) – Gráfico 2.

**Gráfico 2 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional (%)**

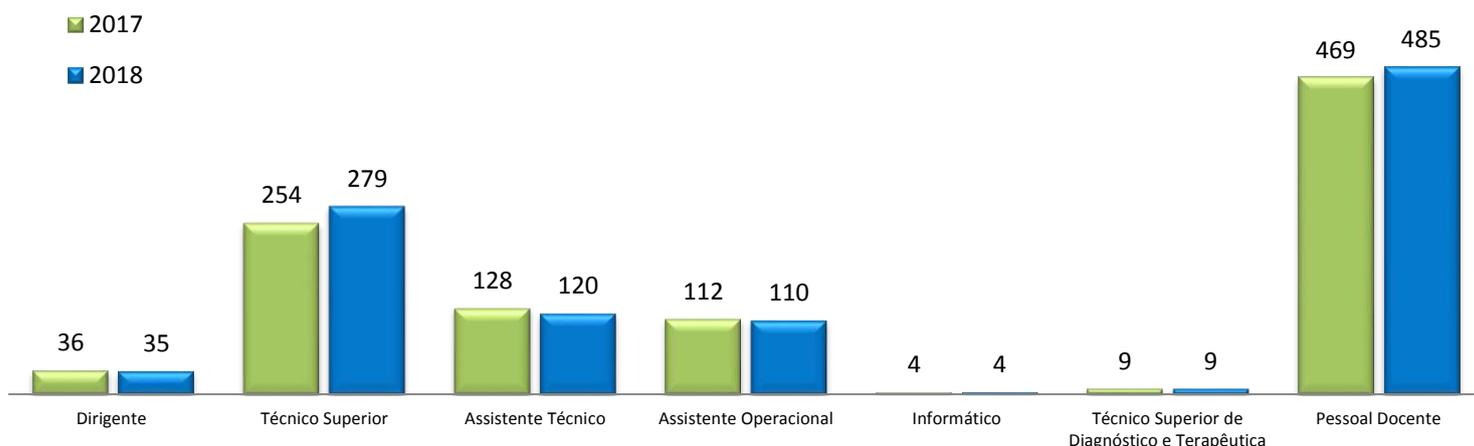


Dos 35 dirigentes (3,4% do total de trabalhadores), 3 ocupam cargos de direção superior de 1º e de 2º grau, 9 de direção intermédia de 1º grau, 9 de direção intermédia de 2º grau e os restantes 14 de direção intermédia de 3º grau.

Em termos percentuais, o maior incremento ocorreu na carreira de técnico superior (9,8%), seguido da carreira docente (3,4%), decorrente do investimento da CPL no recrutamento nestes grupos, enquanto a maior descida se verificou na carreira de assistente técnico (6,3%), resultante da prevalência de saídas face às entradas.

No que respeita ao pessoal de informática e aos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, o número de efetivos mantém-se, conforme se pode observar no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Evolução de Efetivos (2017-2018)

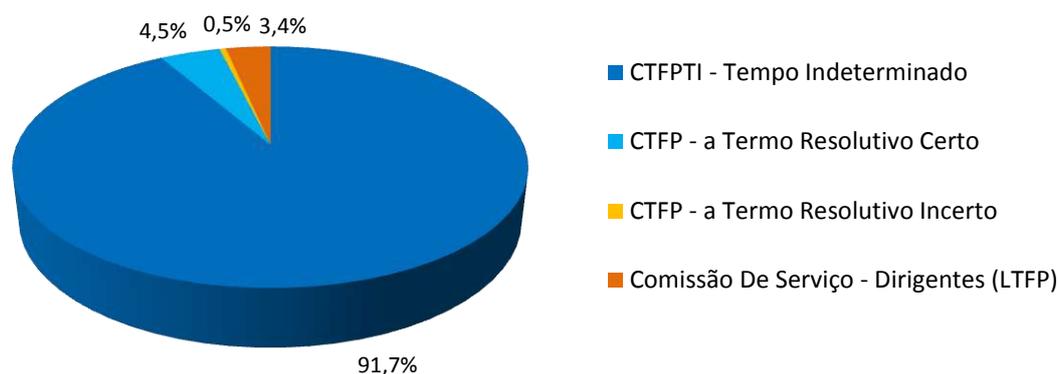


## 2.2. Modalidades de Vinculação

No que concerne à distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação, predomina o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (91,7%), seguida da modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (4,5%).

Segue-se a modalidade de comissão de serviço de dirigentes (3,4%) e, com reduzida expressão, o contrato a termo resolutivo incerto (0,5%), relativo a docentes em situação de substituição temporária - Gráfico 4.

Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%)



Assinale-se que todos os contratados a termo resolutivo certo pertencem ao grupo de pessoal docente, abrangendo esta modalidade de vínculo 9,7% do total dos docentes da CPL.

De igual forma, circunscrita ao pessoal docente, surge a modalidade de contrato a termo resolutivo incerto, representando 1% dos docentes que exercem atividade profissional na CPL. Os restantes docentes, e que

têm expressão numa maioria de 89,3%, possuem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPPI).

Face a 2017, verifica-se um decréscimo do número de docentes com contrato a termo resolutivo certo (21,5% em 2017), que se traduziu num aumento dos docentes com contrato por tempo indeterminado (76,8% em 2017), decorrente da conclusão de procedimento concursal no âmbito do PREVPAP, que viabilizou o ingresso de 74 docentes no mapa de pessoal 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
CTFPPI - Tempo Indeterminado		279	120	110	4	9	433	955
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							47	47
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							5	5
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	35							35
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>279</b>	<b>120</b>	<b>110</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>485</b>	<b>1042</b>

Os 35 dirigentes, em regime de comissão de serviço (LTFP), representam 3,4% do total de trabalhadores da CPL.

À exceção dos dirigentes e docentes, os trabalhadores que integram as restantes carreiras profissionais possuem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

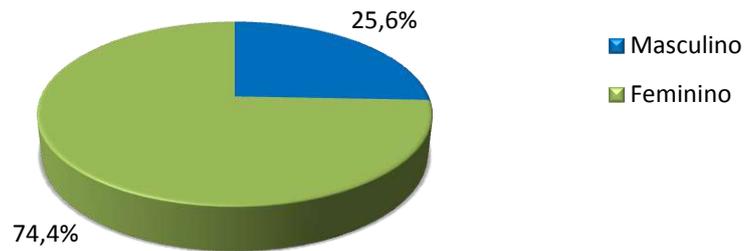
## Alguns Indicadores

<b>Taxa de enquadramento</b> 3,4%	Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.
<b>Taxa de tecnicidade</b> 74,6%	Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (Considera: Técnico Superior + Informática + Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).
<b>Taxa de contratação a termo</b> 4,5%	Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de trabalhadores.

## 2.3. Género e Escalão Etário

No que respeita à distribuição de efetivos por género, verifica-se que o universo de trabalhadores da CPL é predominantemente feminino, como expressa a taxa de feminização de 74,4%, cuja variação relativamente a 2017 é pouco expressiva (0,2%). – Gráfico 5.

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)



Dos 1042 trabalhadores da CPL, 775 são do género feminino e 267 do género masculino.

Numa análise mais detalhada, constata-se que à exceção do grupo profissional de informática, composto exclusivamente por efetivos do género masculino e do grupo dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, constituído apenas por trabalhadores do género feminino, todos os restantes grupos profissionais/carreiras são compostos por elementos de ambos os géneros. No entanto, existe uma clara predominância dos trabalhadores do género feminino nesses grupos/carreiras.

Quanto à estrutura etária, o intervalo dos 50 aos 54 anos de idade representa 20,7% do total de trabalhadores, seguido, com valores bastante próximos, pelo escalão etário dos 45 aos 49 anos, com 18,7%, e do intervalo dos 55 aos 59 anos, com 17,8%. Em conjunto, estes três níveis integram 57% dos trabalhadores. – Tabela 3 e Gráfico 6.

O nível etário médio dos trabalhadores situa-se nos 49,2 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,7 anos relativamente a 2014.

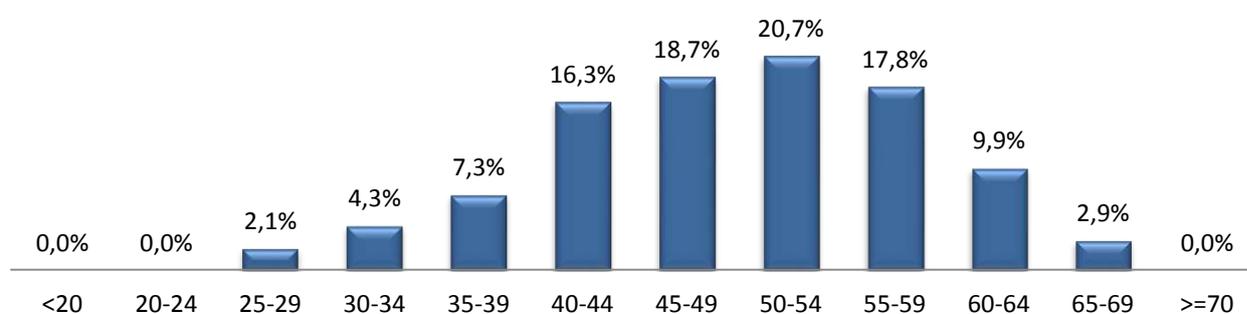
Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, o índice de envelhecimento (26,4%) apresenta, relativamente a 2014, um aumento de 10,7%, apesar da entrada de novos colaboradores por intermédio de procedimentos concursais. Este indicador assume particular relevância no caso da CPL, pelo facto de a sua missão consistir na intervenção direta junto de crianças e jovens, revelando-se necessário definir estratégias de rejuvenescimento do efetivo.

Neste âmbito, assinala-se que o trabalhador mais novo tem 25 anos e o trabalhador com maior idade tem 69 anos.

Tabela 3 – Grupo de trabalhadores por carreira profissional e faixas etárias

Escalão etário/Grupo Profissional / Carreira	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	>=70	Total
Dir. Superior 1º grau										1			1
Dir. Superior 2º grau								1	1				2
Dir. Interm. 1º grau							2	3	3	1			9
Dir. Interm. 2º grau					1	3		3	2				9
Dir Interm. 3º grau					1	3	5	1	2	2			14
Tec. Superiores			14	16	24	74	52	42	38	17	2		279
Assistente Técnico			1	7	5	13	13	26	30	21	4		120
Assistente Operacional						7	13	23	35	22	10		110
Informático					1		1	1	1				4
Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica				2		4	1	1		1			9
Docentes			7	20	44	66	108	115	73	38	14		485
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>76</b>	<b>170</b>	<b>195</b>	<b>216</b>	<b>185</b>	<b>103</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>1042</b>

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



Conforme se observa no gráfico anterior, regista-se que os trabalhadores com idade até aos 44 anos representam 30% do total de efetivos da CPL, o que se traduz num decréscimo relativamente ao verificado em 2017 (-1,2%), confirmando a tendência de envelhecimento apurada nos últimos anos.

Pelo contrário, os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos totalizam em 2018, 30,5% do total de efetivos, registando-se um aumento de 7,6% relativamente ao valor apurado em 2017 (22,9%).

De assinalar que os trabalhadores destes escalões etários são, predominantemente, docentes e assistentes operacionais (39,3% e 21,1%, respetivamente).

### Alguns Indicadores

<b>Taxa de feminização</b> 74,4%	Relaciona o número de trabalhadores do <b>género feminino</b> com o número total de efetivos.
<b>Nível médio de idades</b> 49,2 anos	Relaciona a <b>soma das idades</b> com o número total de trabalhadores.
<b>Índice de envelhecimento</b> 26,4%	Relaciona o número de trabalhadores com <b>idade superior a 55 anos</b> , com o número total de trabalhadores. Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, a taxa de envelhecimento apresenta, face a 2014, um aumento de 10,7%.

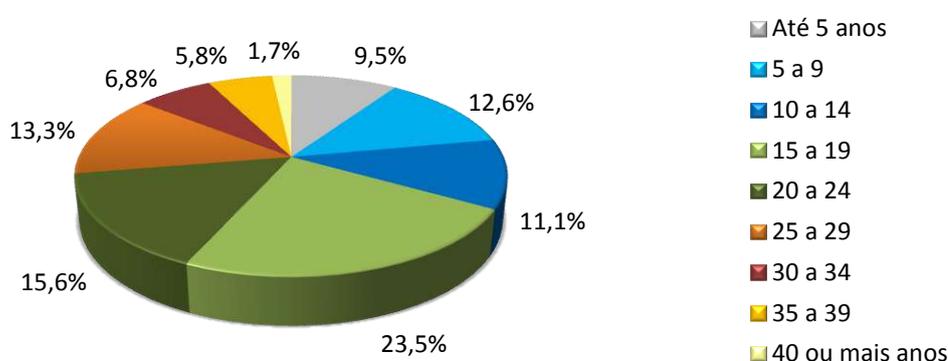
## 2.4. Nível de Antiguidade

No ano de 2018, o tempo de serviço dos trabalhadores da CPL situa-se, em termos médios, nos 18,8 anos.

Os dados apurados, relativamente à antiguidade na Administração Pública, evidenciam que o intervalo de 15 a 19 anos continua a concentrar o maior número de efetivos (23,5%), seguindo-se os intervalos de 20 a 24 anos, que reúne 15,6% dos trabalhadores e o de 25 a 29 anos, com 13,3%.

Conforme se verifica no Gráfico 7, 56,7% dos trabalhadores da instituição tem até 19 anos de serviço e apenas 14,3% tem tempo de serviço igual ou superior a 30 anos.

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



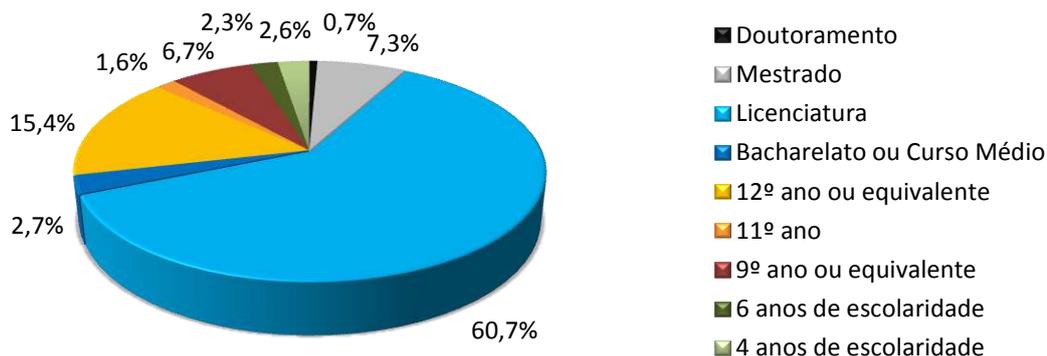
## 2.5. Estrutura Habilitacional

Analisando a estrutura habilitacional, constata-se que o nível de escolaridade mais representativo é a licenciatura, com 633 efetivos, englobando mais de metade dos trabalhadores da CPL (60,7%).

Seguem-se, em termos de expressão, o 12º ano (15,4%), mestrado (7,3%) e o 9º ano (6,7%) - Gráfico 8.

Confirma-se a tendência registada nos últimos anos de aumento do número de trabalhadores com nível de habilitação superior, representando, em 2018, 71,4% do total do efetivo.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)



Conforme se ilustra na Tabela 4, as variações dos níveis de escolaridade dos trabalhadores, face a 2017, são pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas.

**Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2017)**

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2018	2017	N.º	%
Doutoramento	7	6	1	16,7
Mestrado	76	65	11	16,9
Licenciatura	633	607	26	4,3
Bacharelato ou Curso Médio	28	30	-2	-6,7
12º ano ou equivalente	160	161	-1	-0,6
11º ano	17	18	-1	-5,6
9º ano ou equivalente	70	72	-2	-2,8
6 anos de escolaridade	24	24	0	0,0
4 anos de escolaridade	27	29	-2	-6,9
<b>Total</b>	<b>1042</b>	<b>1012</b>	<b>30</b>	<b>3,0</b>

## 2.6. Trabalhadores com deficiência

Do universo de trabalhadores da CPL (1042), 67 são pessoas com deficiência, 18 dos quais do género masculino e 49 do género feminino.

Estes trabalhadores representam 6,4% do total dos efetivos, valor situado acima do previsto no nº 3 do art.º 28.º da Lei nº38/2004, de 18 de Agosto, que define uma quota de emprego de pessoas com deficiência, na Administração Pública, igual ou superior a 5%.

**Tabela 5 – N.º de trabalhadores com deficiência, por género**

	Homens	Mulheres	Total	% do Total dos Efetivos
<b>Trabalhadores com Deficiência</b>	18	49	67	6,43%

## 2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal

Os dados referentes às entradas e saídas são apresentados de acordo com o previsto no âmbito da metodologia do SIOE (Sistema de Informação e Organização do Estado), encontrando-se assim assegurada a coerência de dados com este sistema.

Releve-se o facto de se entender por “admissão” o total de efetivos admitidos pela 1.ª vez entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

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

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.

Nestes termos, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2018, foram admitidos na CPL 114 trabalhadores, entre os quais 55 docentes e 49 técnicos superiores, representando 91,2% das entradas ocorridas ao longo do ano.

Por outro lado, em igual período, saíram da Instituição 84 efetivos, maioritariamente docentes (39) e técnicos superiores (24), não se registando, em termos globais, uma variação significativa face ao ano anterior.

**Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por grupo profissional/carreira (variação face a 2017)**

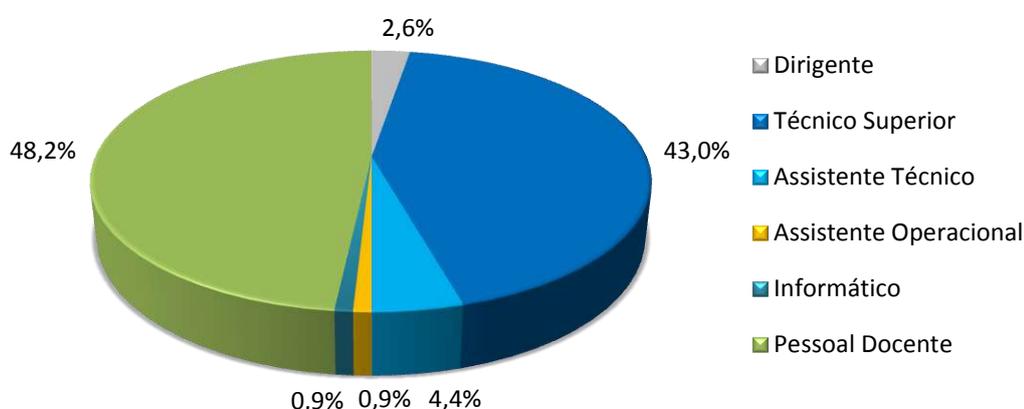
Grupo Profissional / Carreira (LTFP)	Admissões/ Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2018	2017	N.º	%	2018	2017	N.º	%
Dirigente	3	6	-3	-50,0	4	6	-2	-33,3
Técnico Superior	49	23	26	113,0	24	22	2	9,1
Assistente Técnico	5	14	-9	-64,3	12	12	0	0,0
Assistente Operacional	1	3	-2	-66,7	4	11	-7	-63,6
Informático	1	0	1	100,0	1	0	1	100,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Pessoal Docente	55	30	25	83,3	39	32	7	21,9
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>76</b>	<b>38</b>	<b>50,0</b>	<b>84</b>	<b>83</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>

Seguindo a tendência já verificada em 2017, assinala-se um incremento considerável do número de admissões/regressos, na ordem dos 50%, face ao ano anterior, que revela o investimento da CPL no reforço das suas equipas, nomeadamente através do desenvolvimento de procedimentos concursais.

Este facto é evidenciado pela evolução positiva da taxa de reposição na ordem dos 44%, resultante da prevalência de entradas, face às saídas, na maioria das carreiras – Painel de Indicadores 2014-18.

Não obstante, é de assinalar que nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional continua a predominar o número de saídas, comparativamente com o total de trabalhadores admitidos.

**Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2018, por grupo profissional (%)**

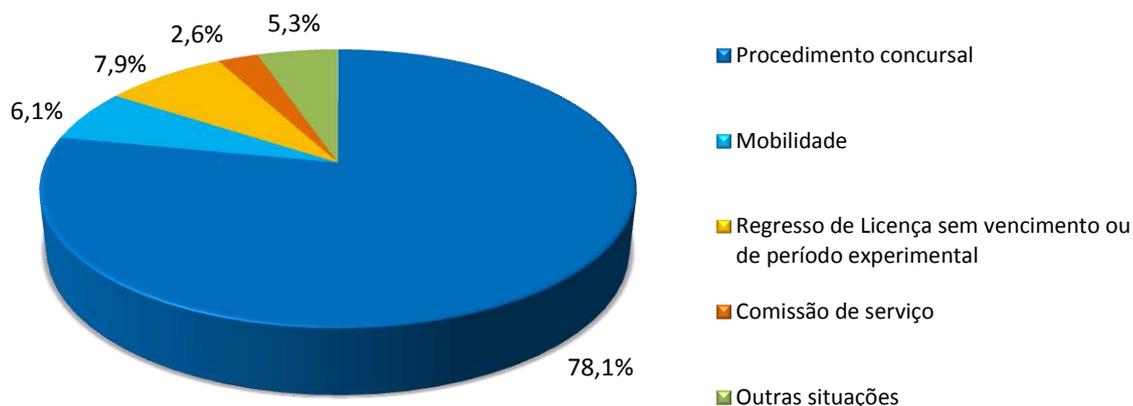


Conforme ilustra o Gráfico 9, as entradas, nos termos atrás descritos, ocorreram com maior incidência nas carreiras de docente (48,2%) e técnico superior (43%), sendo de assinalar, face a 2017, um aumento das entradas em ambas as carreiras (+26, na de técnico superior e +25, na carreira docente).

A única carreira onde não se registou qualquer entrada foi a de técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

Conforme se observa no Gráfico 10, as entradas por procedimento concursal representam a maioria das admissões, com 78,1% do total:

**Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2018, por motivo (%)**



No que se refere aos trabalhadores admitidos e/ou regressados, em 2018, salienta-se que:

- \* Dos 3 Dirigentes que iniciaram funções, um dirigente intermédio de 1º grau é proveniente de outro organismo e os restantes dois, dirigentes intermédios de 3º grau, pertencem à carreira docente do mapa de pessoal da CPL;
- \* Durante o ano, foram admitidos por procedimento concursal, 23 técnicos superiores, maioritariamente para a área de acolhimento residencial, com vista ao reforço/rejuvenescimento das equipas educativas, assim como 1 assistente operacional, para a área de educação e formação;
- \* Ao abrigo do PREVPAP, foram ainda integrados no mapa de pessoal da CPL 16 técnicos superiores nas áreas de segurança e saúde do trabalho, apoio à coordenação, serviços partilhados, comunicação, educação e formação, acolhimento residencial e reabilitação psicomotora, bem como 3 docentes dos grupos de recrutamento 100 (educação pré-escolar), 500 (matemática) e 540 (electrotecnia);
- \* 46 docentes iniciaram funções em contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- \* Verificou-se ainda o regresso de licença sem vencimento de 2 técnicos superiores e de 1 assistente técnico, assim como de 2 docentes, anteriormente em licença para acompanhamento do cônjuge e assistência a filho. Regressaram também à CPL 1 docente, por termo da comissão de serviço, e 2 técnicos superiores e 1 assistente técnico, em fase de período experimental noutros organismos;
- \* Assinala-se também a entrada, por mobilidade interna ou intercarreiras, de 4 técnicos superiores, 1 assistente técnico e 1 técnico de informática;
- \* Verificou-se ainda o regresso à carreira de origem de 2 docentes e 1 técnico superior, após desempenho de funções dirigentes na CPL. Assinala-se ainda o regresso à carreira de origem de 2 assistentes técnicos, anteriormente em mobilidade intercarreiras na carreira de técnico superior;
- \* Os restantes casos foram qualificados como “outras situações”, por não se enquadrarem nos anteriores motivos.

No que respeita às saídas de trabalhadores, e seguindo a tendência verificada em 2017, o maior número de ocorrências concentra-se nas carreiras de docente (39), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho (34,5%), e de técnico superior (24), predominantemente por mobilidade (26,2%), representando, em conjunto, 75% do total de saídas da instituição.

Segue-se, em termos percentuais, a carreira de assistente técnico (14,3%), cujas saídas são predominantemente por mobilidade – Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2018, por grupo profissional (%)

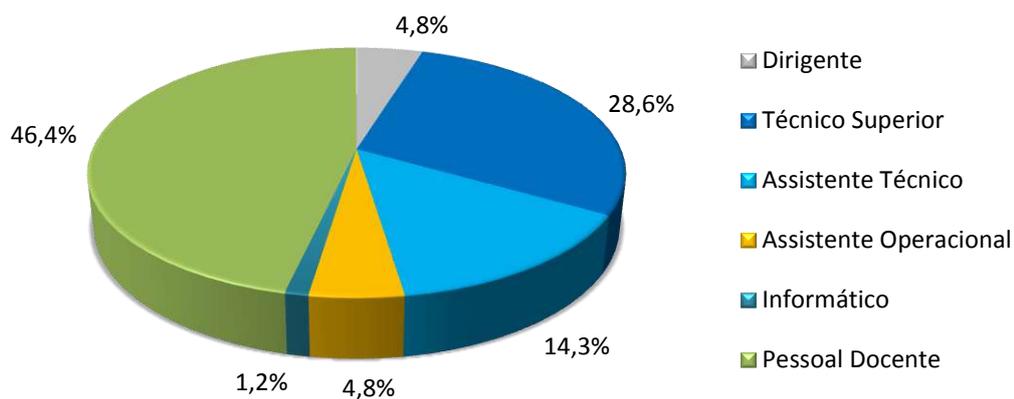
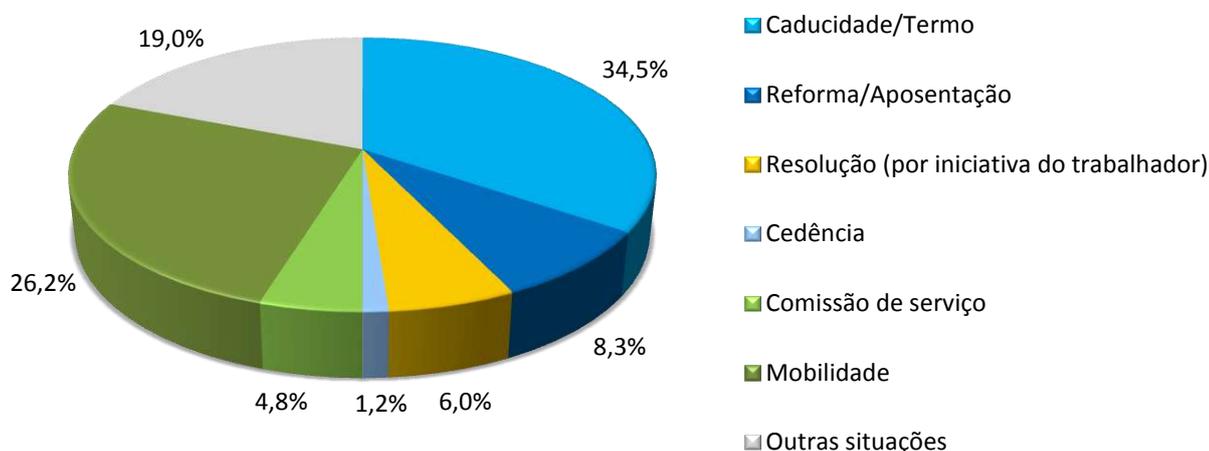


Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2018, por motivo (%)



Quanto às saídas em 2018, assinala-se que:

- \* De entre os 4 Dirigentes que cessaram funções, 1 terminou a comissão de serviço na CPL e regressou ao serviço de origem e 3 regressaram às respetivas carreiras de origem;
- \* Durante o ano, saíram da Instituição, por mobilidade, 15 técnicos superiores e 4 assistentes técnicos;
- \* 2 assistentes técnicos iniciaram funções como técnicos superiores e 1 como técnico de informática, através de mobilidade intercarreiras;
- \* 29 docentes cessaram funções por caducidade/termo dos respetivos contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- \* Por iniciativa própria, 4 docentes e 1 assistente operacional denunciaram o contrato com a CPL;
- \* 1 técnico de informática iniciou funções noutra organização, em regime de cedência de interesse público;
- \* Saíram por aposentação 3 assistentes operacionais, 2 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos;

- \* As restantes situações de saída resultam de:
- Início de período experimental noutros organismos de 2 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos;
  - Início de licença sem vencimento de 4 técnicos superiores e 2 docentes;
  - Movimentações de carreira, por concurso ou mobilidade, de 1 assistente técnico, 1 técnico superior e 2 docentes;
  - Início de funções dirigentes, de 2 docentes do mapa de pessoal da CPL.

## Alguns Indicadores

<b>Taxa de admissões</b> 10,9%	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de trabalhadores
<b>Taxa de saídas</b> 8,1%	Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de trabalhadores
<b>Taxa de reposição</b> 135,7%	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.
<b>Pessoal Docente</b> 141%	Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente. Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos <b>141%</b> .
<b>Pessoal não docente</b> 131,1%	A taxa de reposição situa-se nos <b>131,1%</b> , se apenas for considerado o pessoal não docente.

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

Durante o ano de 2018, ficaram por ocupar 68 postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal, nos cargos/carreiras de dirigente intermédio de 3º grau, técnico superior, coordenador técnico, técnico superior de diagnóstico e terapêutica, assistente técnico, assistente operacional e docente, particularmente pelas dificuldades de recrutamento adiante assinaladas, na Tabela 7 e Gráfico 13.

**Tabela 7 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento**

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Dirigente intermédio de 3º grau	Técnico Superior	Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Docente	Total
Não abertura de procedimento	3		4	1	15	3		26
Falta de autorização da entidade competente		22						22
Procedimento concursal improcedente		1				9	2	12
Procedimento concursal em desenvolvimento						1	7	8
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>68</b>

Relativamente à carreira de técnico superior, e concretamente ao preenchimento de 16 postos de trabalho vagos na área de acolhimento residencial, aguarda-se autorização da entidade competente, ao abrigo do art. 30 nº 5 e art. 28º nº 3 da LTFP, mantendo-se a necessidade de recursos humanos nesta área, com o objetivo de reforçar as equipas educativas.

Ficaram ainda por ocupar, na mesma carreira, 6 postos nas áreas de educação e formação, planeamento, qualidade e auditoria, área jurídica e de contencioso, gestão financeira e gestão de recursos humanos, previstos no âmbito do eventual desenvolvimento de uma nova edição do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).

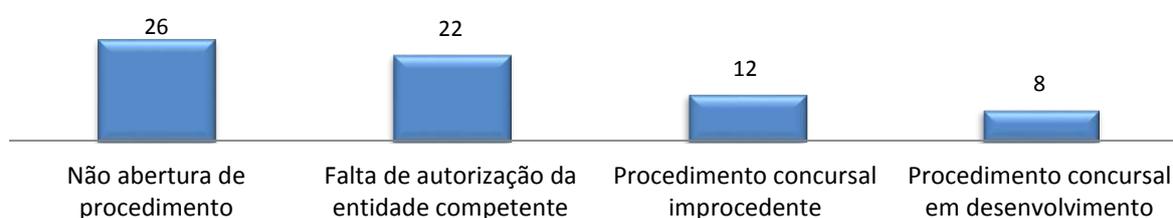
Durante o ano, não foi aberto procedimento para a ocupação de 15 postos de trabalho na carreira de assistente técnico, para as áreas de missão, em virtude de se encontrar ainda em vigor reserva de recrutamento de procedimento concursal lançado em 2016. Não obstante, esta reserva não pôde ser utilizada em virtude de parte dos candidatos classificados no referido procedimento serem trabalhadores com CTFP celebrado com a CPL, provenientes da carreira de assistente operacional, inviabilizando a respetiva colocação na carreira de assistente técnico, pelo impacto negativo que originaria nos serviços a perda de efetivo na base das carreiras gerais, ou seja na carreira de assistente operacional, com o conseqüente “desfalque” nas áreas de atuação de apoio à educação e formação e ao acolhimento residencial, já de si URH [Março de 2019]

muito deficitárias de pessoal não docente e sobrecarregadas pelas ausências prolongadas ao trabalho de elevado número de trabalhadores destas carreiras. A este propósito, assinala-se que se aguarda autorização para abertura de procedimento concursal externo para a referida carreira, ao abrigo do art. 30 n.º 5 e art. 28.º n.º 3 da LTFP, visando suprir a escassez de recursos humanos, nas áreas das respostas sociais da CPL.

Quanto ao cargo de dirigente intermédio de 3.º grau, está a ser desenvolvido procedimento concursal para ocupação de um dos postos de trabalho previstos, salvo no que respeita ao cargo de dirigente do CEAS, por esta Unidade Orgânica se encontrar em processo de extinção, e a um posto de trabalho que se encontra ocupado por coordenador de equipa multidisciplinar, equiparado para efeitos remuneratórios a cargo de direcção intermédia de 3.º grau, de acordo com os Estatutos da CPL.

De assinalar ainda, em 2018, o desenvolvimento de três procedimentos concursais inconsequentes, para as carreiras de assistente operacional, na área da educação e formação e acolhimento residencial (9 postos), de técnico superior, na área da segurança e saúde do trabalho (1 posto), e docente, nos grupos de recrutamento 400 – História e 420 - Geografia (2 postos).

**Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados**



## 2.9. Modalidades de Horário

No que respeita às modalidades de horário praticadas na CPL, a maior incidência ocorre nas modalidades de horário específico (46,6%), aplicável à maior parte do pessoal docente, horário rígido (19,7%) e horário flexível (15,9%) – Gráfico 14 e Tabela 8.

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.

Gráfico 14 – Distribuição de efetivos por modalidade de horário (%)

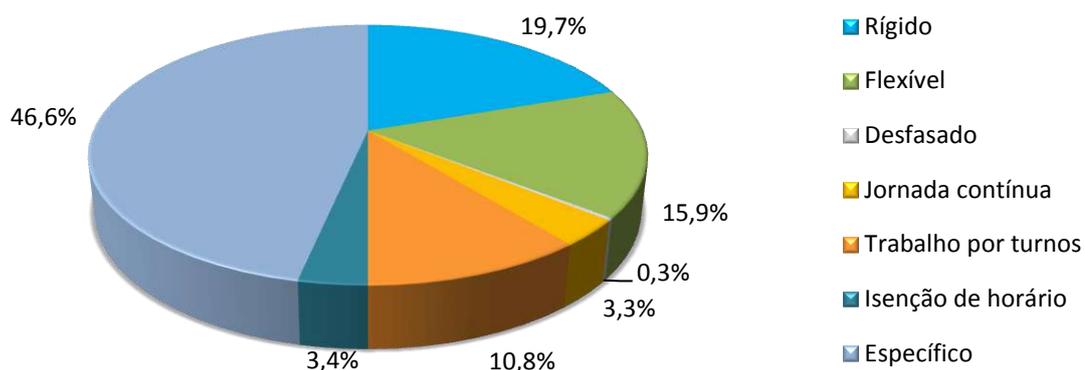
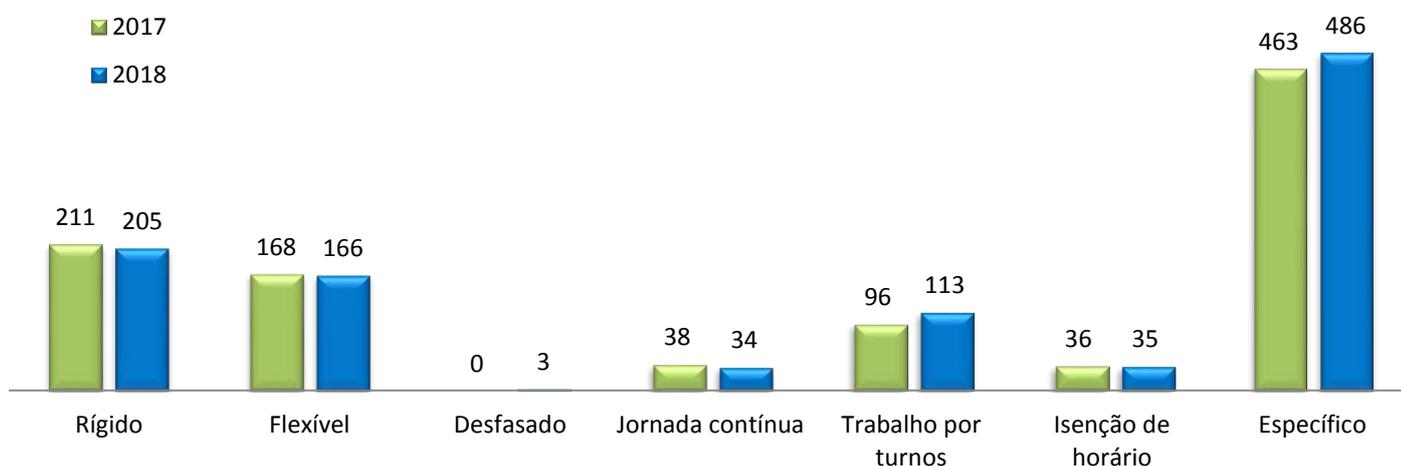


Tabela 8 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2017)

Modalidades de Horários	2018			2017	Variação	
	Masculino	Feminino	TOTAL	Total	N.º	%
Rígido	60	145	205	211	-6	-2,8
Flexível	42	124	166	168	-2	-1,2
Desfasado	1	2	3	0	3	
Jornada contínua	1	33	34	38	-4	-10,5
Trabalho por turnos	37	76	113	96	17	17,7
Isenção de horário	11	24	35	36	-1	-2,8
Específico	115	371	486	463	23	5,0
<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>775</b>	<b>1042</b>	<b>1012</b>	<b>30</b>	<b>3,0</b>

Comparativamente a 2017, assinala-se sobretudo, um acréscimo no número de trabalhadores nas modalidades de trabalho por turnos (mais 17 trabalhadores) e de horário específico (mais 23 trabalhadores), resultante da entrada de novos colaboradores na sequência de procedimentos concursais. – Gráfico 15.

Gráfico 15 – Modalidades de horário (2017-2018)



## 2.10. Trabalho Extraordinário

No decorrer do ano 2018, os trabalhadores da CPL efetuaram 7.234 horas de trabalho extraordinário, conforme se apresenta na Tabela 9.

**Tabela 9 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2017)**

Horas de trabalho extraordinário	2018			2017	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	1.375,4	1.673,0	<b>3.048,4</b>	3.758,3	-709,9	-18,9
Trabalho extraordinário noturno	0,0	0,0	<b>0,0</b>	45,0	-45,0	-100,0
Em dias de descanso semanal obrigatório	172,0	155,0	<b>327,0</b>	394,0	-67,0	-17,0
Em dias de descanso complementar	324,0	228,3	<b>552,3</b>	714,2	-161,9	-22,7
Em dias feriados	1.269,0	2.038,0	<b>3.307,0</b>	4.000,4	-693,4	-17,3
<b>Total</b>	<b>3.140,4</b>	<b>4.094,3</b>	<b>7.234,70</b>	<b>8.911,9</b>	<b>-1.677,2</b>	<b>-18,8</b>

À semelhança do ano anterior, o trabalho extraordinário foi realizado maioritariamente em dias de feriados, num total de 3.307 horas. Segue-se, em termos de expressão, o trabalho extraordinário diurno em dias úteis, num total de 3.048,4 horas.

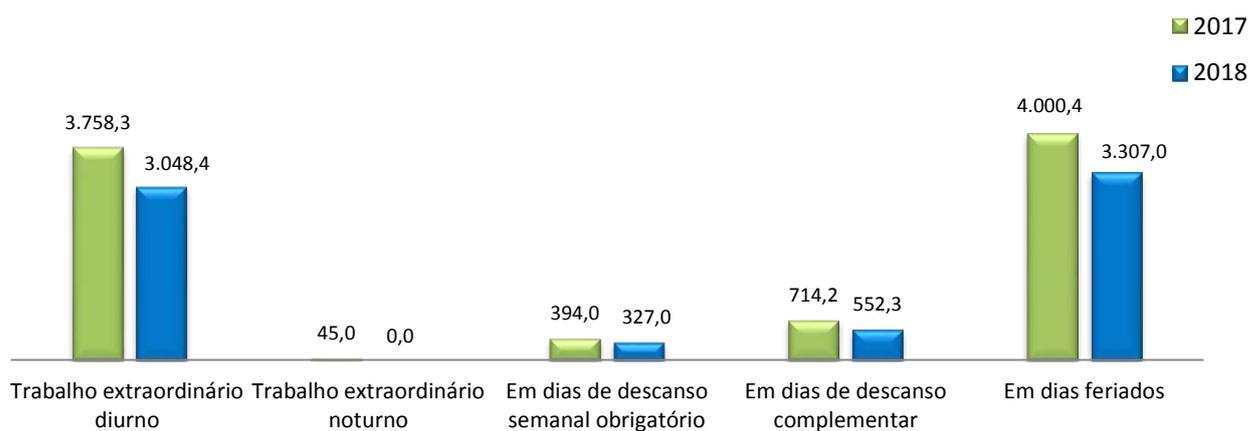
Com valores menos significativos, surge o trabalho extraordinário efetuado em dias de descanso semanal complementar, com 552,3 horas e o realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com um total de 327 horas.

Comparativamente com 2017, verifica-se um decréscimo de 18,8% no número total de horas extraordinárias realizadas, o que se traduz em menos 1.677,2 horas.

Esta diminuição resulta principalmente do reforço das equipas, resultante nomeadamente da admissão de técnicos superiores para a área do acolhimento residencial, através de recrutamento externo, assim como de técnicos superiores para outras áreas e de docentes, através de procedimentos concursais desencadeados no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).

Apesar desta diminuição, ocorrida em praticamente todas as carreiras, verifica-se uma exceção na carreira docente, onde se registou um ligeiro aumento, resultante da necessidade de suprir carências em determinados grupos de recrutamento de docentes, de modo a garantir o cumprimento das atividades letivas.

Gráfico 16 – Evoluão das horas de trabalho extraordinário (2017-2018)



### Alguns Indicadores

Taxa de trabalho extraordinário

0,4%

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

## 2.11. Ausências ao trabalho

No decurso de 2018, registaram-se 28.382 dias de ausências ao trabalho, conforme apresentado na Tabela 10.

Tabela 10 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género

Ausências	2018			2017	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	Nº	%
Casamento	36,0	66,0	102,0	86,0	16,0	18,6
Proteção parentalidade	274,0	2.606,5	2.880,5	4.092,0	-1.211,5	-29,6
Falecimento familiar	55,0	179,0	234,0	258,0	-24,0	-9,3
Doença	3.689,5	14.749,5	18.439,0	15.327,5	3.111,5	20,3
Acidente serviço (*)	653,0	2.975,0	3.628,0	4.629,0	-1.001,0	-21,6
Assistência a familiares	123,0	964,0	1.087,0	1.232,0	-145,0	-11,8
Trabalhador estudante	41,0	62,5	103,5	29,5	74,0	250,8
Por conta do período de férias	188,5	697,5	886,0	334,5	551,5	164,9
Cumprimento pena disciplinar			0,0	60,0	-60,0	-100,0
Greve	115,0	455,0	570,0	454,0	116,0	25,6
Injustificadas	1,0	48,0	49,0	103,0	-54,0	-52,4
Outros (**)	155,0	248,0	403,0	431,0	-28,0	-6,5
<b>Total</b>	<b>5.331,0</b>	<b>23.051,0</b>	<b>28.382,0</b>	<b>27.036,5</b>	<b>1.345,5</b>	<b>4,98</b>

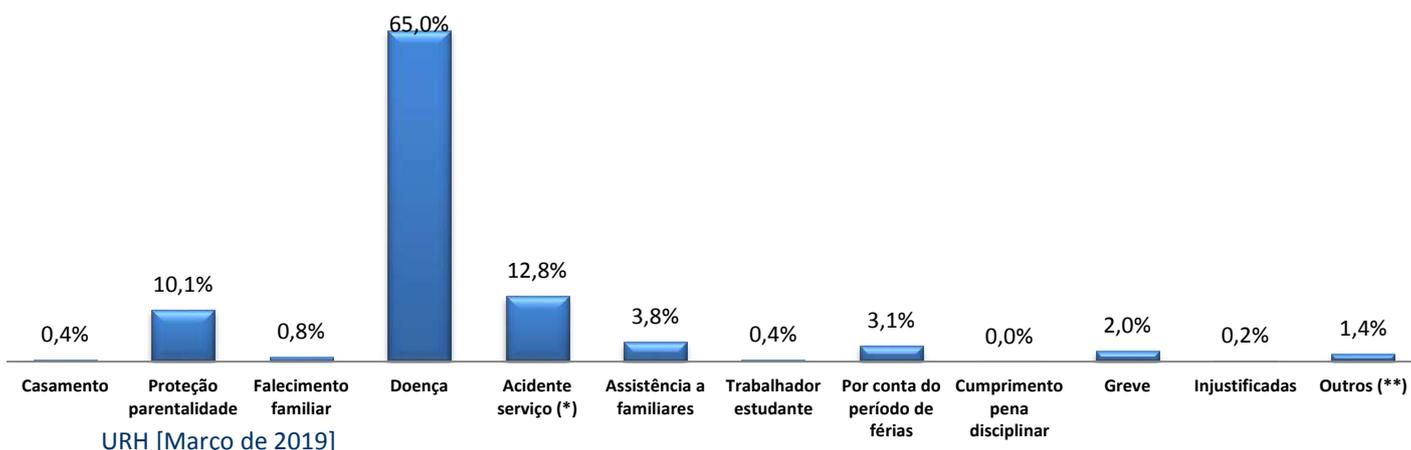
(\*) Integra 2613 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

(\*\*) Inclui: cumprimento de obrigações, atividade sindical, doação de sangue ou socorrismo, dispensa para membros das mesas das assembleias de voto, motivos não imputáveis, deslocação à escola e prestação de provas de concurso.

Comparativamente com o ano 2017, verifica-se um aumento dos dias de ausência na ordem dos 5%, representando mais 1345,5 dias de faltas.

De entre os motivos que originaram mais ausências ao serviço, continuam a destacar-se as faltas motivadas por doença (65%), as ausências resultantes de acidente em serviço (12,8%) e as ocorridas no âmbito da proteção da parentalidade (10,1%), conforme ilustra o Gráfico 17.

Gráfico 17 – Ausências ao serviço, por motivo (%)



Ainda comparativamente com 2017, salienta-se o aumento das faltas por motivo de doença (mais 20,3%), o que poderá ser um reflexo do nível etário médio dos trabalhadores da CPL, conforme mencionado no ponto 2.3., bem como do incremento, registado ao longo do ano, de baixas médicas por motivo de doença prolongada.

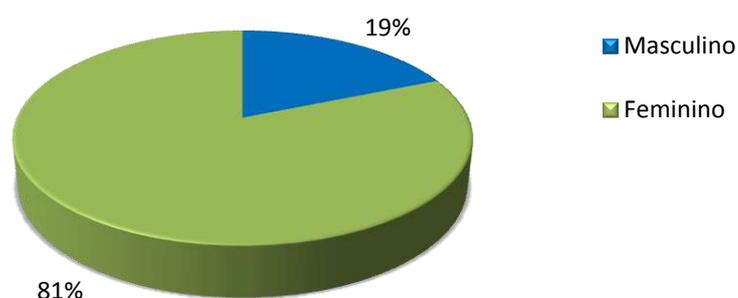
Registou-se ainda um aumento significativo do número de faltas por motivo de greve (mais 25,6%), conforme descrito no ponto 2.12. Greve.

Por outro lado, verificou-se uma diminuição considerável do número de faltas injustificadas (menos 52,4%), das ausências ocorridas no âmbito da proteção da parentalidade (menos 29,6%) e no âmbito da assistência a familiares (menos 11,8%).

Ainda que continuem a representar um dos motivos mais frequentes de ausências, as faltas motivadas por acidente em serviço registaram igualmente uma diminuição significativa (menos -21,6%), de acordo com a análise efectuada no ponto 4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Quanto às ausências por género, prevalecem as ausências ao serviço por parte dos trabalhadores do género feminino (81%), com um ligeiro aumento relativamente ao registado em 2017 (80%), como se observa no Gráfico 18.

**Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por género (%)**



De salientar que, à semelhança do verificado em anos anteriores, as ausências no âmbito da proteção da parentalidade continuam a ser realizadas maioritariamente por mulheres (90%), comparativamente aos 10% registados por parte dos homens, ainda que se note uma diminuição relativamente aos valores apurados em 2017 (93%/7%).

## Alguns Indicadores

**Taxa de absentismo**  
**10,9%**

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

## 2.12. Greve

No decorrer de 2018, registaram-se 570 dias de ausência ao serviço por motivo de greve.

**Tabela 11 – 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 – Sectorial (março)	outros	44	7h
Greve Administração Pública – Geral (março)	35 horas	16	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (maio)	35 horas	33	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (maio)	35 horas	5	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	18	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	19	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	16	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	19	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	24	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	10	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	10	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (junho)	outros	11	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	15	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	12	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	14	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	17	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	25	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	23	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (julho)	outros	18	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (outubro)	outros	72	7h
Greve Administração Pública – Geral (outubro)	35 horas	83	7h
Greve Administração Pública – Geral (outubro)	outros	32	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (outubro)	35 horas	2	7h
Greve Administração Pública – Sectorial (novembro)	35 horas	10	7h
	<b>Total</b>	<b>548</b>	

Em termos gerais, os motivos invocados respeitam às seguintes questões:

- Aumentos salariais;
- Classificação, enquadramento e carreiras;
- Outras reivindicações sobre condições de trabalho;
- Outras reivindicações salariais;
- Estabilidade no vínculo contratual;
- Reforma.

Conforme observado na tabela 11, estiveram ausentes, por motivo de greve, 548 trabalhadores das carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

Comparativamente a 2017, destaca-se o incremento de greves da carreira docente, motivadas essencialmente por questões relacionadas com a contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão.

## Parte 3 | Encargos com Pessoal

Considerando os valores de referência de 2017, assinala-se um aumento de 3% da despesa com pessoal, a que corresponde um valor de 788.332,89€, conforme apresentado na Tabela 12 e Gráfico 19.

Tabela 12 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2017)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2018	2017	N.º	%
<b>Remuneração base (*)</b>	<b>20.354.219,59</b>	<b>19.774.827,81</b>	<b>579.391,78</b>	<b>2,9</b>
<b>Suplementos remuneratórios</b>	<b>541.625,09</b>	<b>481.510,44</b>	<b>60.114,65</b>	<b>12,5</b>
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	46.169,96	40.066,63	6103,33	15,2
Trabalho normal noturno	1.526,38	625,27	901,11	144,1
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	51.575,12	43.149,46	8.425,66	19,5
Disponibilidade permanente	-	-	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-	-	-
Trabalho por turnos	293.155,16	256.390,01	36.765,15	14,3
Abono para falhas	10.230,52	10.220,19	10,33	0,1
Ajudas de custo	13.495,03	10.726,12	2.768,91	25,8
Representação	112.937,36	110.852,91	2.084,45	1,9
Secretariado	1.399,56	1.387,89	11,67	0,8
Outros suplementos remuneratórios (**)	11.136,00	8.091,96	3.044,04	37,6
<b>Prémios de desempenho</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Prestações sociais</b>	<b>1.172.786,16</b>	<b>1.121.649,24</b>	<b>51.136,92</b>	<b>4,6</b>
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	30.374,18	37.955,23	-7581,05	-20,0
Abono de família	43.369,85	42.696,24	673,61	1,6
Subsídio mensal vitalício	1.334,92	2.129,92	-795	-37,3
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	6924,60	6381,30	543,30	8,5
Subsídio de funeral	1.049,03	214,93	834,10	388,1
Subsídio por morte	1.263,96	-	1.263,96	100,0
Acidente de trabalho e doença profissional	19.517,40	12.820,93	6696,47	52,2
Subsídio de refeição	1.027.219,90	975.487,98	51.731,92	5,3
Outras prestações sociais (incluindo pensões) (***)	41.732,32	43.962,71	-2.230,39	-5,1
<b>Benefícios sociais</b>	<b>142.610,28</b>	<b>154.133,76</b>	<b>-11.523,48</b>	<b>-7,5</b>
Grupos desportivos	-	-	-	-
Subsídio de estudos	-	-	-	-
Outros benefícios sociais	142.610,28	154.133,76	-11.523,48	-7,5
<b>Outros encargos com pessoal (****)</b>	<b>4.984.900,12</b>	<b>4.875.687,10</b>	<b>109.213,02</b>	<b>2,2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>27.196.141,24</b>	<b>26.407.808,35</b>	<b>788.332,89</b>	<b>3,0</b>

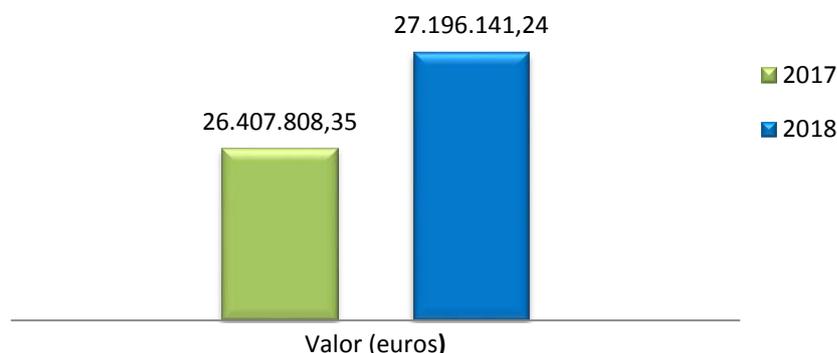
(\*) Inclui subsídios de Férias e Natal

(\*\*) Subsídios de transporte e lavagem de viatura

(\*\*\*) Pensões pagas à CGA (incapacidade permanente)

(\*\*\*\*) Inclui indemnizações por férias não gozadas, compensações por caducidade dos contratos, encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social e abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade empregadora

**Gráfico 19 – Evolução dos Encargos com Pessoal (2017-2018)**



O incremento verificado resulta essencialmente do descongelamento das progressões nas várias carreiras, ocorrido no decorrer do ano 2018, da e também do recrutamento de novos trabalhadores através de procedimentos concursais, o que se refletiu no já referido aumento do número de efetivos.

Não obstante o decréscimo do total de horas extraordinárias prestadas em 2018, assinala-se também o incremento das despesas com trabalho extraordinário, resultante da reposição do valor de pagamento do trabalho suplementar a todos os trabalhadores da administração pública.

Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, verifica-se que o peso da despesa com a remuneração base representa 74,8% do total desses encargos, seguida pela rubrica ‘*outros encargos com pessoal*’, que totaliza 18,3% da despesa, conforme apresentado na Tabela 13.

**Tabela 13 – Distribuição dos encargos com pessoal (2018)**

Total de encargos com pessoal	Valor (euros)	%
Remuneração base	20.354.219,59	74,84%
Suplementos remuneratórios	541.625,09	1,99%
Prestações sociais	1.172.786,16	4,31%
Benefícios sociais	142.610,28	0,52%
Outros encargos com pessoal	4.984.900,12	18,33%
<b>TOTAL</b>	<b>27.196.141,24</b>	

## Alguns Indicadores

### Leque salarial ilíquido

7,8

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 580€ e no limite máximo o vencimento de 4.512,09€.



## 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 2018, foram registados 39 acidentes. Destes, 34 ocorreram no local de trabalho e 5 *In itinere* – Tabela 14.

Tabela 14 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2018 e dias de trabalho perdidos, por género

	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	34	9	4	14	7	0	5	2	0	2	1	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	
	Feminino	909	0	5	204	700	0	100	0	0	33	67
	<b>Total</b>	<b>915</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>210</b>	<b>700</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>67</b>

Em 2018, os acidentes ocorridos no local de trabalho implicaram a perda de 915 dias de trabalho. Os acidentes ocorridos *In itinere* representaram uma perda de 100 dias de trabalho.

É de assinalar, face a 2017, uma redução significativa do número de acidentes (principalmente os ocorridos no local de trabalho), assim como dos dias de trabalho perdidos daí resultantes (gráficos 20 e 21), que pode decorrer do investimento em ações de sensibilização aos trabalhadores, assim como da implementação na CPL de medidas de autoproteção de segurança contra incêndios em edifícios.

A este propósito, reforça-se que, durante o ano, foram promovidas 7 ações de formação, em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo sido envolvidos 39 trabalhadores da instituição.

Gráfico 20 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2017-2018)

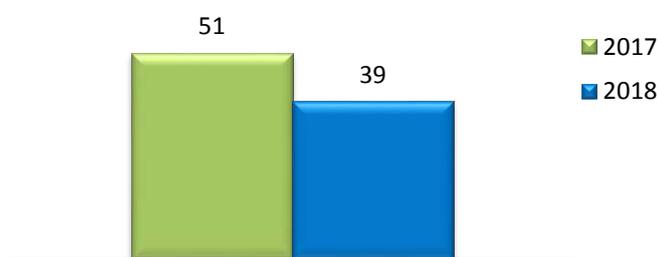


Gráfico 21 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2017-2018)



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

- 38 casos de incapacidade temporária - absoluta (30) e parcial (8);
- Não foram registados, no decorrer do ano de 2018, casos de incapacidade permanente.

### Alguns Indicadores

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

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



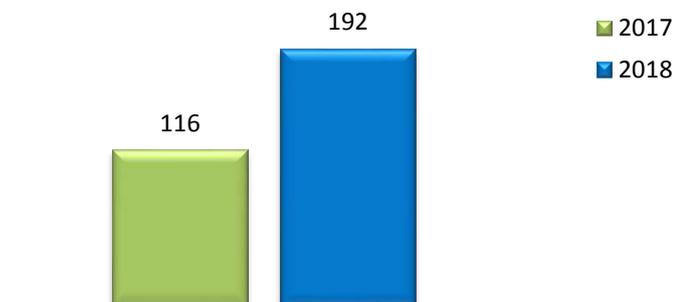
## Parte 5 | Formação Profissional

### 5.1. Ações de Formação

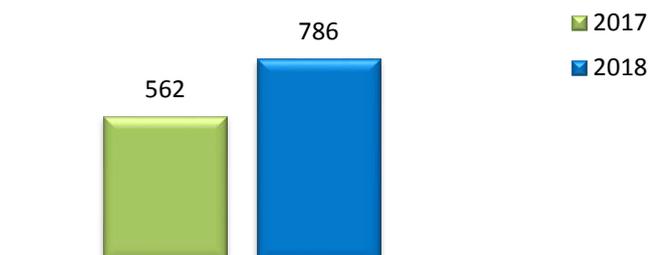
A CPL investe na valorização dos seus recursos humanos, promovendo também, ao longo do ano, formação destinada aos seus trabalhadores.

Durante o período em referência, realizaram-se 192 ações de formação, 54 das quais foram organizadas internamente e 138 por entidades externas, tendo sido envolvidos 786 trabalhadores da Instituição – Gráficos 22 e 23.

**Gráfico 22 – N.º de atividades formativas (2017-2018)**



**Gráfico 23 – N.º de trabalhadores envolvidos em formação (2017-2018)**



O balanço da formação profissional desenvolvida em 2018 revela uma média de 15,5 horas de formação por trabalhador, uma frequência média de 3 ações por formando e uma taxa de abrangência de 75,4%, conforme se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 24 – Taxa de abrangência em formação (2017-2018)

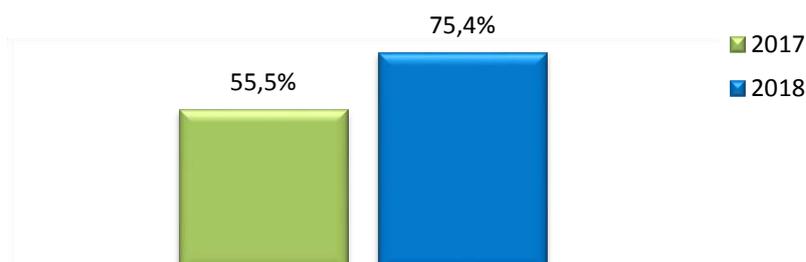


Tabela 15 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)

N.º de Ações	TOTAL		Variação	
	2018	2017	N.º	%
Internas	54	41	13	31,7
Externas	138	75	63	84,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>116</b>	<b>76</b>	<b>65,5</b>

Conforme ilustra a tabela 15, comparativamente com o ano anterior, verificou-se em termos globais um incremento da atividade formativa, com mais 76 ações de formação, maioritariamente externas, com o conseqüente reflexo num maior número médio de ações (+ 1 ação) e horas de formação (+ 4,5h) frequentadas por trabalhador.

Conseqüentemente, assinala-se também um aumento significativo dos trabalhadores envolvidos em formação, passando de 562 (em 2017) para 786 (em 2018).

Este incremento produziu um impacto positivo no número de participações (+585), horas despendidas com formação profissional (+5080h), bem como na despesa efetuada (+15.373,20 €), como se pode constatar nas tabelas e gráficos seguintes:

Tabela 16 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2017)

Participações em ações de formação	< de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL		Variação	
					2018	2017	N.º	%
Internas	1936	18			1954	1.168	786	67,3
Externas	204	44	2	1	251	147	104	70,7
<b>Total</b>	<b>2140</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2205</b>	<b>1.620</b>	<b>585</b>	<b>36,1</b>

Durante o ano, registaram-se 2205 participações em ações de formação, o que representa um aumento de 36,1% face a 2017, resultante do investimento efetuado pela Instituição neste âmbito.

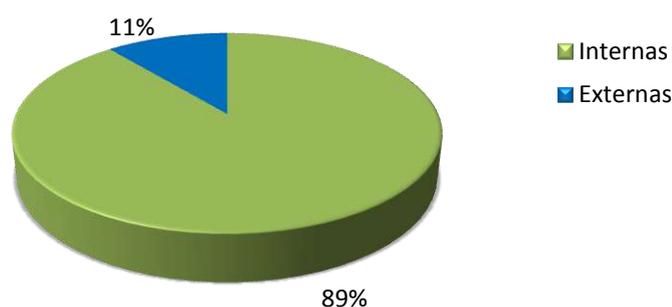
Em 2018, o maior nmero de participaes (97%) ocorreu nas aes de durao inferior a 30 horas, quer internas, quer externas, totalizando 2140 participaes, conforme ilustra o Grfico 25.

**Grfico 25 – Participaes em aes de formao (2018)**



Constata-se igualmente uma clara predominncia de freqncia de aes internas, que reuem 89% das participaes dos trabalhadores – Grfico 26.

**Grfico 26 – Distribuio dos formandos por tipo de ao (%)**



## 5.2. Horas Investidas em Formao Profissional

Quanto ao nmero de horas despendidas com formao profissional, regista-se um crescimento de 5080 horas, correspondente a uma variao positiva de 46%, comparativamente com 2017, conforme   possvel verificar na tabela seguinte.

**Tabela 17 – N.º de horas investidas em aes de formao, por tipo de ao (variao face a 2017)**

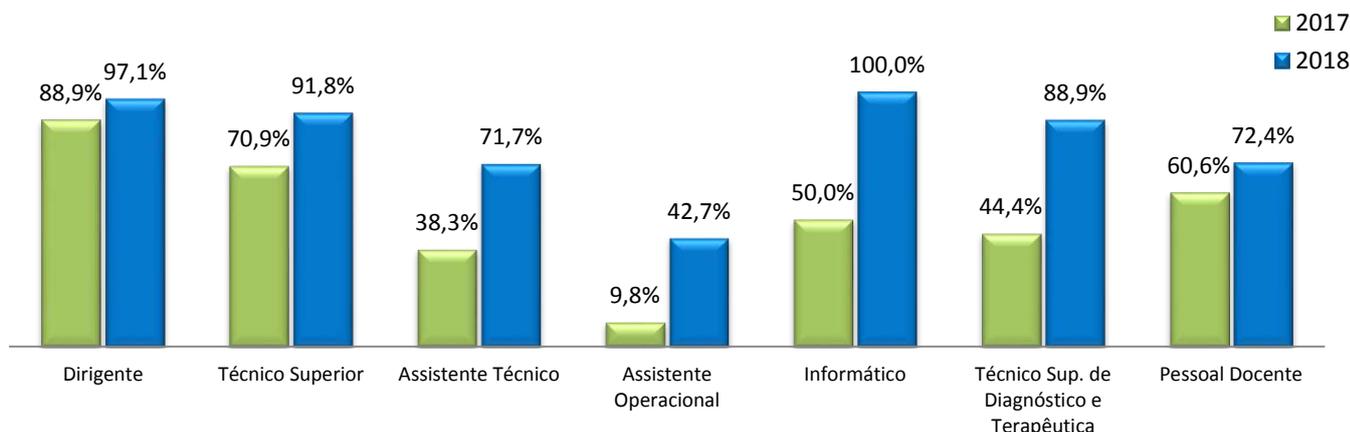
Horas investidas	TOTAL		Variao	
	2018	2017	N.º	%
Em aes internas	11.089,5	8.894,00	2.195,50	24,7
Em aes externas	5.055,0	2.170,5	2.884,5	132,9
<b>Total</b>	<b>16.144,5</b>	<b>11.064,5</b>	<b>5.080,00</b>	<b>45,9</b>

Em termos gerais, este facto resulta essencialmente do maior investimento em formao, conforme atrs exposto, enquanto instrumento promotor de aquisio de competncias pessoais e profissionais.

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

Ao longo do ano, participaram em ações de formação profissionais de todas as carreiras, conforme evidencia o Gráfico 27.

Gráfico 27 – Taxa de abrangência por carreira (2017-2018)



Relativamente a 2017, assinala-se uma tendência generalizada de incremento da taxa de abrangência em todos os grupos profissionais, com maior expressão nas carreiras de informática (+50%), técnico superior de diagnóstico e terapêutica (+44,4%), assistente técnico (+33,4%) e assistente operacional (+32,9%).

A maior taxa de participação em 2018 situa-se nos grupos profissionais/carreiras de informática, com 100%, dirigente, com 97,1%, técnico superior, com 91,8%.

Pelo contrário, e apesar do incremento registado, a taxa de participação mais reduzida respeita à carreira de assistente operacional, com 42,7%.

Quanto a este ponto, assinala-se alguma dificuldade manifestada pelas Direções das Unidades Orgânicas no que se refere à gestão das participações em formação, essencialmente devido a ausências prolongadas por doença e consequente carência de recursos humanos nalgumas áreas de atuação, o que se refletiu também no número de participantes desta carreira.

### 5.4. Encargos com Formação Profissional

Em 2018, o desenvolvimento das atividades formativas envolveu um encargo de 29.422,20€, verificando-se, relativamente ao ano anterior, um aumento da despesa na ordem de 109,4%, decorrente do maior número de ações de formação desenvolvidas ao longo do ano, com especial incidência nas ações externas, que representam um aumento de 4.617,90€ (Tabela 18 e Gráfico 28).

**Tabela 18 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2017)**

Encargos com formação (€)	2018	2017	Variação	%
Com ações internas	23.824,30 €	13.069,00 €	10.755,30 €	82,3
Com ações externas	5.597,90 €	980,00 €	4.617,90 €	471,2
<b>Total</b>	<b>29.422,20 €</b>	<b>14.049,00 €</b>	<b>15.373,20 €</b>	<b>109,4</b>

**Gráfico 28 – Evolução da despesa com formação profissional (2017-2018)**



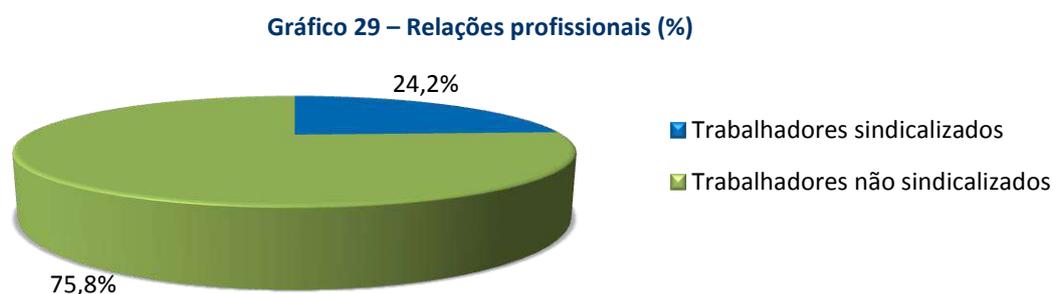
### Alguns Indicadores

<b>Taxa de execução do plano de formação</b>  <b>92,7%</b>	<p>Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.</p> <p>No âmbito do Plano de Formação aprovado para 2017, estavam previstas 55 ações, tendo-se realizado 51.</p> <p>Importa referir que se realizaram, para além das referidas ações, 3 iniciativas, não previstas em plano, decorrentes de necessidades de formação identificadas ao longo do ano.</p>
<b>Taxa de participação em formação</b>  <b>75,4%</b>	<p>Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.</p> <p>Em 2018, frequentaram formação 786 trabalhadores da CPL.</p>
<b>Taxa de autoformação</b>  <b>47 %</b>	<p>Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.</p> <p>99 trabalhadores participaram em ações de formação profissional por iniciativa própria (93 ações).</p>

## Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

### 6.1. Relações Profissionais

No âmbito das relações profissionais, verifica-se que 252 trabalhadores da CPL efetuam descontos na remuneração para associações sindicais, representando 24,2% do universo dos trabalhadores da Instituição – Gráfico 29.



### 6.2. Disciplina

No que se refere à disciplina, e conforme se ilustra na tabela seguinte, constata-se que no decurso do ano de 2018 foram decididos 7 processos disciplinares.

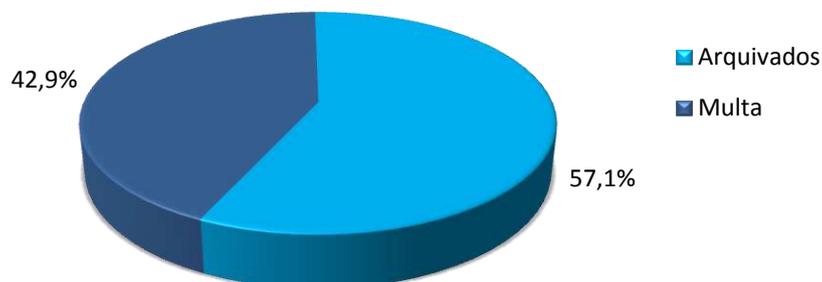
Neste âmbito, é de assinalar um acréscimo de processos disciplinares instaurados (+6), face a 2017.

**Tabela 19 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2017)**

Disciplina	N.º processos		Variação	
	2018	2017	N.º	%
Processos transitados do ano anterior	3	10	-7	-70,0
Processos instaurados durante o ano	11	5	6	120,0
Processos transitados para o ano seguinte	7	3	4	133,3
<b>Processos decididos - total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>-5</b>	<b>-41,7</b>
Arquivados	4	3	1	33,3
Repreensão escrita	0	0	0	0,0
Multa	3	6	-3	-50,0
Suspensão	0	1	-1	-100,0
Demissão	0	0	0	0,0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0	2	-2	-100,0
Cessaçãõ da Comissão de serviço	0	0	0	0,0

Dos processos disciplinares que tiveram resoluão em 2018, 4 foram arquivados e 3 deram origem a multa.

**Gráfico 30 – Processos Disciplinares decididos (%)**



Em termos comparativos com o ano anterior, e apesar do maior número de processos instaurados, verifica-se uma diminuição do número de processos decididos e, por conseguinte, do total de penas aplicadas.

## Parte 7 | Painel de Indicadores (2014-2018)

Indicadores	2014	2015	2016	2017	2018	Desvio
<b>ESTRUTURA PROFISSIONAL</b>						
<b>Evolução do efetivo</b> Apresenta a evolução do número total de trabalhadores	1074	1052	1019	1012	<b>1042</b>	<b>30</b>
<b>Taxa de enquadramento (%)</b> Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.	3,26	3,33	3,53	3,56	<b>3,36</b>	<b>-0,2</b>
<b>Taxa de tecnicidade (%)</b> Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (Considera: Técnico Superior + Informática + Técnico de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).	68,7	71,3	72,3	72,7	<b>74,6</b>	<b>1,8</b>
<b>Taxa de contratação a termo (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de efetivos.	11,3	11,6	10,2	10,0	<b>4,5</b>	<b>-5,5</b>
<b>Taxa de feminização (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de trabalhadores.	74,6	74,8	74,4	74,6	<b>74,4</b>	<b>-0,2</b>
<b>Índice de trabalhadores com deficiência (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com deficiência com o número total de trabalhadores.	5,4	6,2	6,1	6,2	<b>6,4</b>	<b>0,2</b>
<b>ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE</b>						
<b>Nível médio de idades (anos)</b> Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.	46,5	47,4	48,3	48,9	<b>49,2</b>	<b>0,2</b>
<b>Índice de envelhecimento (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de trabalhadores.	15,7	17,4	23,9	22,9	<b>26,4</b>	<b>3,5</b>
<b>Taxa de emprego jovem (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com idade inferior a 25 anos com o número total de trabalhadores.	0,6	0,1	0,0	0,0	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Nível médio de antiguidade (anos)</b> Relaciona a soma das antiguidades com o número total de trabalhadores.	16,0	17,0	17,9	17,3	<b>18,8</b>	<b>1,5</b>
<b>ESTRUTURA HABILITACIONAL</b>						
<b>Taxa de habilitação superior (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores com nível de habilitação superior (bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) com o número total de trabalhadores.	66,0	68,0	68,8	70,0	<b>71,4</b>	<b>1,4</b>
<b>MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS</b>						
<b>Taxa de admissões (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de trabalhadores.	5,0	6,2	4,8	7,5	<b>10,9</b>	<b>3,4</b>
<b>Taxa de saídas (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de trabalhadores.	7,4	8,3	7,9	8,2	<b>8,1</b>	<b>-0,1</b>
<b>Taxa de reposição (%)</b> Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.	67,5	74,7	61,3	91,6	<b>135,7</b>	<b>44,1</b>
<b>Pessoal Docente</b>	103,6	96,2	89,3	93,8	<b>141,0</b>	<b>47,3</b>
<b>Pessoal Não Docente</b>	48,1	65,6	46,2	90,2	<b>131,1</b>	<b>40,9</b>

Indicadores	2014	2015	2016	2017	2018	Desvio
<b>ABSENTISMO</b>						
<b>Taxa de absentismo (%)</b> Relaciona o número total de dias de ausência com o número total de dias trabalháveis no ano.	9,4	11,5	11,8	10,8	<b>10,9</b>	<b>0,1</b>
<b>ENCARGOS COM PESSOAL</b>						
<b>Taxa de trabalho extraordinário (%)</b> Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário com o número total de horas trabalháveis nesse ano.	0,2	0,3	0,4	0,5	<b>0,4</b>	<b>-0,1</b>
<b>Leque salarial ilícido</b> Relaciona a maior remuneração base ilícida com a menor remuneração base ilícida.	6,7	6,8	7,0	6,7	<b>7,8</b>	<b>1,1</b>
<b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>						
<b>Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho (%)</b> Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhadores.	3,4	3,8	5,3	4,4	<b>3,3</b>	<b>-1,2</b>
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>						
<b>Taxa de participação em formação (%)</b> Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.	90,1	50,4	77,3	55,5	<b>75,4</b>	<b>19,9</b>
<b>Taxa de execução do plano de formação</b> Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.	74,3	63,0	75,5	59,1	<b>92,7</b>	<b>33,6</b>
<b>Taxa de autoformação</b> Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.	25,8	33,3	47,6	35,3	<b>47,0</b>	<b>11,6</b>



## Parte 8 | Considerações Finais

Em resumo, evidenciam-se as principais tendências que sustentam a caracterização dos recursos humanos da Casa Pia de Lisboa, I.P.:

-  Em 2018, a Instituição conta com 1042 trabalhadores, verificando-se uma inversão da tendência de decréscimo registada nos últimos anos, resultante do investimento da CPL na concretização de procedimentos concursais para reforço das suas equipas, dos quais se destacam o procedimento concursal externo para recrutamento de técnicos superiores para o acolhimento residencial, assim como a regularização de vínculos e consequente integração no mapa de pessoal de técnicos superiores e docentes, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).
-  Realça-se a predominância da modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 91,7%, tendo-se registado um aumento relativamente ao valor registado no ano anterior (85,7%). Com menor expressão, surgem as modalidades de comissão de serviço de dirigentes (3,4%) e de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (4,5%) ou incerto (0,5%), circunscritos à carreira docente.
-  O pessoal docente continua a representar o grupo com maior expressividade no universo de trabalhadores da CPL (46,5%), seguido dos técnicos superiores (26,8%).
-  O índice de tecnicidade, relativo à percentagem de técnicos superiores, docentes, pessoal de informática e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, fixou-se nos 74,6%, mantendo-se a tendência de aumento verificada desde 2014, conforme se pode constatar no painel de indicadores.
-  A taxa de enquadramento, referente à proporção de dirigentes face ao número total de trabalhadores, foi de 3,4%, tendo-se registado um ligeiro decréscimo relativamente ao ano anterior (3,56%).
-  À semelhança do que se vem observando nos anos anteriores, continua a existir uma clara predominância do género feminino (74,4%).
-  Do universo de trabalhadores da CPL, 67 são pessoas com deficiência, representando 6,4% do total dos efetivos, valor acima do definido para a Administração Pública, no âmbito da quota de emprego de pessoas com deficiência .

- A distribuição por escalão etário revela que o maior índice de trabalhadores situa-se no intervalo dos 50 aos 54 anos de idade, que integra 20,7% do total de efetivos.  
A média etária situa-se nos 49,2 anos, confirmando a tendência de envelhecimento verificada nos últimos anos.
- No que respeita à antiguidade na Administração Pública, 23,5% dos trabalhadores situam-se no intervalo de 15 a 19 anos, 15,6% possui antiguidade entre os 20 e os 24 anos e 13,3% situam-se no intervalo entre os 25 e os 29 anos.
- O tempo de serviço situa-se, em termos médios, nos 18,8 anos.
- Do total de trabalhadores da CPL, a 31 de dezembro de 2018, 744 possuem habilitações de nível igual ou superior ao bacharelato, representando 71,4% do total de efetivos.
- No que concerne à entrada de efetivos, registaram-se, ao longo de 2018, 114 admissões/regressos, com maior incidência nas carreiras de docente (48,2%) e de técnico superior (43%), essencialmente através de procedimento concursal.
- Pelo contrário, assinalaram-se, no mesmo período, 84 saídas, predominantemente nas carreiras docente (46,4%) e de técnico superior (28,6%), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho e mobilidade, respetivamente.

De assinalar a inversão da tendência registada nos últimos anos, com uma prevalência do número de entradas face ao total de saídas, decorrente do investimento efetuado em recrutamento.

- A taxa de reposição, ou seja, a relação entre trabalhadores admitidos e trabalhadores que saíram da CPL, foi de 135,7%. A evolução positiva desta taxa, na ordem dos 44%, resulta do maior número de entradas, comparativamente com as saídas, na maioria dos grupos profissionais, à exceção das carreiras de assistente técnico e operacional.
- Em 2018, ficaram por ocupar 68 postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal, maioritariamente por falta da competente autorização de recrutamento (técnicos superiores para as áreas de acolhimento residencial (16), educação e formação (1), planeamento (1), qualidade e auditoria (1), área jurídica e de contencioso (1), gestão financeira (1) e gestão de recursos humanos (1)), assim como devido à não abertura de procedimento concursal (3 dirigentes intermédios de 3º grau, 4 técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, 1 coordenador técnico, 15 assistentes técnicos e 3 assistentes operacionais). De assinalar também o não preenchimento de alguns postos, por improcedência dos respetivos procedimentos concursais (1 técnico superior na área da segurança e saúde do trabalho, 9 assistentes operacionais para as áreas de missão e 2 docentes dos grupos de recrutamento 400-História e 420- Geografia).

■ Relativamente às modalidades de horário praticadas na CPL, a maioria dos efetivos (46,6%) enquadra-se no horário específico, aplicável à generalidade dos docentes. Seguem-se as modalidades de horário rígido (19,7%) e de horário flexível (15,9%).

■ O trabalho extraordinário, maioritariamente realizado em dias feriados, totalizou, em 2018, 7.234 horas, registando-se, face ao ano anterior, uma redução de 18,8% do número de horas extraordinárias prestadas, traduzido numa diminuição de 1.677,2 horas. Esta diminuição decorre do reforço das equipas, resultante da admissão de técnicos superiores para a área do acolhimento residencial e de outros profissionais no âmbito do PREVPAP.

■ Em 2018, a taxa de absentismo fixou-se nos 10,9%, verificando-se um ligeiro aumento relativamente ao ano transato (0,1%).

As ausências ao trabalho, durante o ano, totalizam 28.382 dias, traduzindo-se num incremento de 1.345,5 dias, face a 2017.

De entre os motivos que geraram mais ausências ao serviço, e mantendo a tendência dos últimos anos, continuam a destacar-se as faltas motivadas por doença (65%), cuja proporção tem vindo a aumentar, bem como as ausências resultantes de acidente em serviço (12,8%) e as ocorridas no âmbito da proteção da parentalidade (10,1%), que, pelo contrário, apresentam uma diminuição significativa comparativamente com 2017.

■ No que respeita aos encargos com pessoal, assinala-se, relativamente aos valores de referência de 2017, um incremento da despesa, na ordem dos 788.332,89€, resultante essencialmente do descongelamento das progressões nas várias carreiras, ocorrido ao longo do ano, e do aumento do número de efetivos.

■ Durante o ano, registaram-se 39 acidentes de trabalho, 34 dos quais no local de trabalho e 5 *in itinere*. As ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos em 2018 perfazem 1015 dias. Considerando todas as ausências ao serviço por acidente, registam-se 3628 dias de ausência, dos quais 2613 são resultantes de acidentes ocorridos em anos anteriores.

Neste âmbito, é de registar a diminuição de 1,2% da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho, face à verificada no ano anterior.

■ A CPL promoveu, ao longo de 2018, a participação em 192 ações de formação, internas e externas, alcançando uma média de 15,5 horas de formação por trabalhador e uma taxa de abrangência de 75,4%, o que reflete um crescimento de 19,9% face a 2017, evidenciado nos níveis de participação de todos os grupos profissionais.

- No que toca às relações profissionais, regista-se que 24,2% dos trabalhadores da CPL efetuam descontos na remuneração para associações sindicais.
- Durante o ano, ocorreram diversas greves, 3 gerais e 21 sectoriais, tendo aderido um total de 548 trabalhadores da CPL, das carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.
- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 7 processos. De entre estes, 4 foram arquivados e 3 deram origem a multa.



Parte 9 | Anexos

# **ANEXO 5**



## **ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS**

**2018**



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
1.1.1.1. Criar novas unidades de acolhimento residencial	Data de Apresentação ao CD (PE 15-18)	DSP	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 Unidade Residencial até setembro	
		SCAT	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>		
		URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>		
		UASA	n.a	n.a	Atv.	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>		
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
1.2.1.1. Consolidar o Acolhimento Residencial da CPL, I.P., tendo por base a avaliação externa	Data de Apresentação ao CD	SCAT	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 Plano de Ação, até junho	
		SCL	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		
		UASA	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Taxa de implementação do Plano de ação = [N.º de medidas P. Ação implementadas/N.º de medidas P. Ação previstas]x100	SCAT	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	0.000%	Meta CPL: Implementar 80% de medidas preconizadas para 2018 no Plano de Ação, até dezembro
SCL		n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	0.000%	0.000%		
UASA		n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	86.667%	86.667%		
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>			
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
1.2.2.1. Promover avaliação de resultados dos modelos de intervenção nas respostas de acolhimento	Data de Apresentação ao CD (PE 15-18)	SCAT	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: Revisão dos modelos de AA e CAPPA até dezembro	
		SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		UASA	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
1.2.3.1. Garantir intervenção terapêutica no acolhimento residencial de crianças e jovens	Taxa de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos anualmente por ações de formação = [N.º de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos anualmente por ações de formação no ano n / N.º total de cuidadores diretos e demais profissionais] x 100 (QUAR / PE 15-18)	AACF	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	0.000%	Meta CPL: 85% de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos anualmente por ações de formação	
		DAC	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%		0.000%
		JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	0.000%		
		SCAT	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	0.000%		
		SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	0.000%		
		URH	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	76.101%	n.a	n.a	76.101%	n.a	n.a	90.132%	90.132%		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Taxa de crianças/jovens em AR planeado, admitidos no ano, com Livro de Vida = [Nº de cr/jv admitidos no ano com 1 Livro de Vida / Nº total de cr/jv admitidos no ano] x100	SCAT	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	0.000%	Meta CPL: 95% das crianças/Jv em acolhimento residencial planeado, admitidos no ano, com 1 Livro de Vida	
SCL		n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	0.000%			
UASA		n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	100.000%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	95.238%	96.825%			
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>			
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumprimento ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
1.2.4.1. Assegurar a inserção social dos educandos que transitam/saem para meio natural de vida	Taxa de educandos enquadrados em contexto escolar ou inseridos em mercado de trabalho = [N.º educandos que estão/são enquadrados em contexto escolar ou inseridos em mercado de trabalho, aquando da integração em MNV / N.º total educandos que integram MNV e cujo PV define enquadramento em contexto escolar ou inserção em mercado de trabalho] x 100	SCAT	n.a	n.a	100.000%	n.a	Atv.	100.000%	n.a	n.a	100.000%	Atv.	n.a	83.333%	93.750%	Meta CPL: 75% educandos enquadrados em contexto escolar ou inseridos em Mercado Trabalho	
		SCL	n.a	n.a	100.000%	n.a	Atv.	50.000%	n.a	n.a	80.000%	Atv.	n.a	66.667%	85.000%		
		Parcial													90.385%		<input checked="" type="checkbox"/>
		Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>
1.2.5.1. Assegurar a renovação do equipamento das Casas de Acolhimento de crianças e jovens	Taxa de renovação de equipamentos = [Nº de equipamentos renovados definidos com nível de prioridade 1 / Nº total de equipamentos definidos com nível de prioridade 1] x100	AACF	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	0.000%	Meta CPL: 80% dos equipamentos definidos com nível de prioridade 1
		JRP	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	0.000%	
		SCAT	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	0.000%	
		SCL	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	0.000%	
		DSP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	100.000%	100.000%	
		Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>	
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
2.1.1.1. Consolidar o Ensino Integrado da Música, mantendo o número de educandos no ano inicial (5ºano)	Nº de Vagas (PE 15-18)	MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	20.000				20.000	Meta CPL: 18 vagas	
		NAP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	20.000				20.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
2.1.2.1. Desenhar o plano de estudos do Ensino Integrado do Desporto <b>Implosão</b>	Data de apresentação ao CD (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d	Meta CPL: 1 Plano de estudos até dezembro	
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d		
		UEF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						n.d		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
2.2.1.1. Melhorar os resultados obtidos pelos educandos na avaliação externa de Port e Mat de 9º ano	Taxas de Desempenho Positivo das Provas (ME) = [(n.º educandos com desempenho positivo na prova x) / (n.º educandos que realizaram a prova x)] x 100 (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	64.286%	n.a	n.a	64.286%	n.a	n.a	69.231%	n.a	n.a	69.231%	69.231%	Meta CPL: 65% Português (Meta UO: 62.00)	
		MP	n.a	n.a	60.714%	Atv.	n.a	60.714%	n.a	n.a	71.429%	n.a	n.a	71.429%	71.429%	Meta CPL: 65% Português (Meta UO: 70.00)	
		NAP	n.a	n.a	75.000%	n.a	n.a	75.000%	n.a	n.a	55.000%	n.a	n.a	55.000%	55.000%	Meta CPL: 65% Português (Meta UO: 50.00)	
		NSC	n.a	n.a	55.556%	Atv.	n.a	55.556%	n.a	n.a	77.778%	n.a	n.a	77.778%	77.778%	Meta CPL: 65% Português (Meta UO: 77.00)	
		Parcial												69.136%	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Taxas de Desempenho Positivo das Provas (ME) = [(n.º educandos com desempenho positivo na prova x) / (n.º educandos que realizaram a prova x)] x 100 (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	64.286%	n.a	n.a	64.286%	n.a	n.a	53.846%	n.a	n.a	53.846%	53.846%	Meta CPL: 30% Matemática (Meta UO: 63.00)	
		MP	n.a	n.a	60.714%	Atv.	n.a	60.714%	n.a	n.a	52.381%	n.a	n.a	52.381%	52.381%	Meta CPL: 30% Matemática (Meta UO: 37.00)	
		NAP	n.a	n.a	75.000%	n.a	n.a	75.000%	n.a	n.a	30.000%	n.a	n.a	30.000%	30.000%	Meta CPL: 30% Matemática (Meta UO: 45.00)	
		NSC	n.a	n.a	55.556%	Atv.	n.a	55.556%	n.a	n.a	22.222%	n.a	n.a	22.222%	22.222%	Meta CPL: 30% Matemática (Meta UO: 38.00)	
		Parcial												37.037%	<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
2.2.2.1. Melhorar o ambiente escolar e a motivação para a aprendizagem	Nº de projetos escola implementados = Nº de projetos escola implementados	JRP	n.a	Atv.	n.a	1.000									1.000	Meta CPL: 1 projeto escola implementado por CED, até abril	
		MP	n.a	n.a	n.a	1.000									1.000		
		NAP	n.a	n.a	n.a	1.000									1.000		
		NSC	n.a	n.a	n.a	1.000									1.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Data de Implementação = Data de Implementação	JRP	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 projeto escola implementado por CED, até abril
		MP	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>	
		NAP	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>	
		NSC	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>	
		Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>	
	Data de apresentação ao CD	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 Avaliação com propostas de melhoria, até dezembro
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
NSC		n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>			
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumprimento ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
2.2.3.1. Consolidar o Modelo Pedagógico da CPL, com a atualização do seu desenho, pela qualificação de 100% dos seus aplicadores, disponibilizando e implementando práticas e recursos pedagógicos inovadores	Taxa de aplicadores qualificados = [Nº de aplicadores qualificados / Nº total de aplicadores] x100 (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	0.000%	Meta CPL: 100% aplicadores qualificados	
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	0.000%		
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%		0.000%
		NSC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%		0.000%
		PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%		0.000%
		UEF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	n.a	0.000%	n.a	n.a	0.000%		0.000%
		URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	71.373%	n.a	n.a	n.a	74.390%	n.a	n.a	97.297%		97.297%
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nº de salas/turmas/grupos abrangidos = Nº de salas/turmas/grupos abrangidos (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 45 salas/turmas (Ensino Regular) com práticas e recursos pedagógicos inovadores disponíveis e implementados (Pre: 23 + 1ºCEB: 16 + 2º CEB: 6)
		MP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	0.000	
		NAP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	0.000	
		NSC	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	0.000	
		UEF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	64.000	64.000	
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nº de salas/turmas/grupos abrangidos = Nº de salas/turmas/grupos abrangidos (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 17 turmas (Formação) com práticas pedagógicas inovadoras implementadas (1º ano: 9 + 2º ano: 7 + ESA: 1)
		PM	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	0.000	
		UEF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	55.000	55.000	
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
	Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>	
	3.1.1.1. Criar novas vagas para jovens em respostas formativas	Nº de vagas criadas para jovens em respostas formativas (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 15 novas vagas_ESAE
		Nº de vagas criadas para jovens em respostas formativas (PE 15-18)	PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	41.000	n.a	n.a	41.000	41.000	Meta CPL: 40 novas vagas_CEF
Nº de vagas criadas para jovens em respostas formativas (PE 15-18)		PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 38 novas vagas_CP	
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
3.1.2.1. Criar novos cursos de formação	Nº de Novos cursos de formação abertos no ano letivo n (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 curso	
3.1.3.1. Operacionalizar os Planos de trabalho nos cursos com mentoring empresarial na oferta formativa da CPL	N.º de Planos de trabalho de mentoring desenhados e executados (QUAR)	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 3 Planos de trabalho de Mentoring desenhados e executados	
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	0.000	0.000		
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	0.000		0.000
		PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	0.000		0.000
		EIP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	2.000	Atv.	n.a	2.000	n.a	n.a	5.000		5.000
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
	Execução orçamental = Execução orçamental	JRP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000€	0.000€	Meta CPL: 30.000,00€
		MP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000€	0.000€	
		NAP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000€	0.000€	
		PM	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000€	0.000€	
DSP		n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	n.a	32410.19€	32410.19€		
Parcial															<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
3.1.4.1. Promover a criação de um Hotel Pedagógico	Data de apresentação ao CD	DSP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 projeto até dezembro	
		EIP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		UAJC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	DAC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>			
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
3.1.5.1. Criar o FAB da Casa Pia	Data de Abertura = Data de Abertura	DAC	n.a	n.a	Atv.	Atv.	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: Abertura do FAB a 3 de julho	
		DSP	n.a	n.a	Atv.	Atv.	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
		UAJC	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
		PM	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta
3.1.6.1. Criar Observatório de Empresas	Data de Apresentação ao CD (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: Criação do Observatório de empresas até novembro
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
		PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
		DAC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Parcial														
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>	
3.2.1.1. Melhorar o ambiente escolar e a motivação para a aprendizagem	Taxa de educandos que não ficam retidos/excluídos por faltas = [Nº educandos que não ficam retidos/excluídos por faltas / Nº total de educandos] x 100	JRP	n.a	n.a	Atv.	0.000%	n.a	Atv.	0.000%						0.000%	Meta CPL: 70% educandos que não ficam retidos/excluídos por faltas
		MP	n.a	n.a	Atv.	0.000%	n.a	Atv.	0.000%						0.000%	
		NAP	n.a	n.a	Atv.	0.000%	n.a	Atv.	0.000%						0.000%	
		PM	n.a	n.a	Atv.	0.000%	n.a	Atv.	0.000%						0.000%	
		UEF	n.a	n.a	Atv.	96.739%	n.a	Atv.	95.004%						95.004%	
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>	
	Nº de projetos escola implementados = Nº de projetos escola implementados	PM	n.a	n.a	n.a	1.000									1.000	Meta CPL: 1 projeto escola implementado até abril
Data de Implementação = Data de Implementação	PM	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>									<input checked="" type="checkbox"/>		
Data de apresentação ao CD	PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 Avaliação com propostas de melhoria, até dezembro	
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>	
3.3.1.1. Atribuir Bolsas de Valores Individuais e Prémios de Mérito aos educandos que se distingam nos seus percursos educativos e formativos, para prosseguimento de estudos e valorização profissional	Nº de Bolsas de Valor Individual atribuídas (PE 15-18)	EIP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	14.000	14.000	Meta CPL: 10 BVI
3.3.2.1. Garantir o acompanhamento na inserção profissional dos educandos que terminam o percurso formativo e procuram apoio da EIP	Taxa de acompanhamento da EIP = [N.º de educandos que terminam o percurso formativo na CPL, procuram apoio da EIP e são acompanhados na inserção profissional / Nº de educandos que terminam o percurso formativo na CPL e procuram apoio da EIP] x100 (PE 15-18)	EIP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	100.000%	100.000%	Meta CPL: 90% educandos acompanhados pela EIP



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpre ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
3.3.3.1. Realizar o follow-up anual dos educandos que concluem estudos na CPL	Data de apresentação ao CD (PE 15-18)	CCC	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: Revisão metodológica até julho	
		UEF	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
		EIP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
3.3.4.1. Participar no Campeonato das profissões_SKILLS Nacionais	Nº de Profissões participantes	MP	n.a	Atv.	n.a	0.000									<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 5 profissões	
		PM	n.a	Atv.	n.a	0.000									<input checked="" type="checkbox"/>		
		UEF	n.a	Atv.	Atv.	11.000									<input checked="" type="checkbox"/>		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nº de Educandos participantes por profissão	MP	n.a	Atv.	n.a	0.000										<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 10 participantes
		PM	n.a	Atv.	n.a	0.000										<input checked="" type="checkbox"/>	
		UEF	n.a	Atv.	Atv.	25.000									<input checked="" type="checkbox"/>		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
4.1.1.1. Promover a especialização da resposta de Formação e Qualificação de Adultos, abrangendo formandos surdos e surdocegos	Nº de Formandos surdos e surdocegos abrangidos = Nº de Formandos surdos e surdocegos abrangidos (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	Atv.	0.000	n.a	Atv.	n.a	0.000					0.000	Meta CPL: 125 formandos	
		PLAN	n.a	n.a	n.a	82.000	n.a	n.a	n.a	160.000					160.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
4.1.2.1. Elaborar materiais bilingues para a população surda	Nº de Materiais bilingues elaborados (PE 15-18)	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	2.000	2.000	Meta CPL: 2 materiais bilingues	
4.1.3.1. Garantir o acompanhamento a jovens e adultos, em particular com deficiência e/ou incapacidade	Nº de Destinatários abrangidos = Nº de Destinatários abrangidos	JRP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 100 IAOQE	
		PLAN	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	55.000	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	109.000	109.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nº de Destinatários abrangidos = Nº de Destinatários abrangidos	JRP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 90 Apoio à Colocação	
		PLAN	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	87.000	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	115.000	115.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nº de Destinatários abrangidos = Nº de Destinatários abrangidos	JRP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 60 Pós colocação	
		PLAN	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	33.000	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	48.000	48.000		
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>			
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
4.1.4.1. Estruturar uma resposta de ensino à distância para população surda	Nº de respostas criadas = Nº de respostas criadas	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	1.000	1.000	Meta CPL: 1 resposta formativa experimental para formação de adultos	
4.1.5.1. Criar materiais adaptados para a avaliação e intervenção com a população surdocega	Nº de Materiais adaptados criados	AACF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	4.000	4.000	Meta CPL: 2 materiais adaptados	
5.1.1.1. Implementar um modelo de gestão integrada e previsional de Recursos Humanos	Taxa de execução do Mapa de Pessoal = [Nº de PT ocupados / Nº de PT aprovados em Mapa de Pessoal] x 100 (PE 15-18)	URH	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	93.874%	93.874%	Meta CPL: 95% execução do Mapa Pessoal	
5.1.2.1. Definir percursos/perspetivas de desenvolvimento de competências de trabalhadores com elevado potencial	N.º de trabalhadores com elevado potencial com percurso profissional definido = N.º de trabalhadores com elevado potencial com percurso profissional definido (PE 15-18)	URH	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	49.000	49.000	Meta CPL: 20	
5.1.3.1. Atingir um grau de satisfação global dos trabalhadores da CPL, I.P. de 3,68	Taxa de execução do plano de satisfação = [Nº de objetivos cumpridos do Plano / Nº total de objetivos definidos no Plano] x 100 (PE 15-18)	CCC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.000%	0.000%	Meta CPL: 80% de execução do plano de satisfação	
		DSP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000%		0.000%
		UQA	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%		0.000%
		URH	n.a	Atv.	43.478%	n.a	n.a	54.348%	n.a	n.a	56.522%	n.a	n.a	77.778%	77.778%		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
5.1.4.1. Promover juridicamente os direitos das crianças e dos jovens	Data de apresentação ao CD	UAJC	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>											Meta CPL: Desenhar o plano de sensibilização para trabalhadores até março	
	Nº de Ações de formação/sensibilização realizadas	UAJC	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.000							0.000	Meta CPL: 4 ações de sensibilização para crianças e jovens [AR e REF]	
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
5.2.1.1. Incrementar a inserção de notícias de imprensa favoráveis ao reforço da imagem institucional da CPL, I.P	Taxa de notícias de imprensa favoráveis 2018 = [N.º de notícias positivas / N.º total de notícias] x100 (PE 15-18)	CCC	n.a	n.a	100.000%	Atv.	n.a	74.074%	n.a	n.a	78.182%	n.a	n.a	80.000%	78.947%	Meta CPL: 60%	
5.2.2.1. Rever a intranet	Data de Revisão = Data de Revisão <b>Revisto</b>	SIC	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.						<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: Revisão da intranet até julho	
		CCC	Atv.	Atv.	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.d						<input checked="" type="checkbox"/>		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Data de Revisão = Data de Revisão	CCC									n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: Revisão da intranet até dezembro
		SIC									n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
5.2.3.1. Promover 1 Encontro Técnico-científico, de âmbito nacional ou internacional, nas áreas de missão CPL	Nº de Iniciativas = Nº de Iniciativas (PE 15-18)	CCC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	0.000		0.000	Meta CPL: 1 Encontro Técnico-científico em novembro	
		DAC	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	1.000		1.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
5.2.4.1. Consolidar parcerias estratégicas com entidades de referência no domínio da cultura, educação e animação agro-ambiental	Nº de Parcerias = Nº de Parcerias (PE 15-18)	CCC	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	1.000	1.000	Meta CPL: 1 Parceria por UO	
		FM	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.000	0.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		



**2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.**

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
5.2.5.1. Certificar o Sistema Gestão Integrado da Qualidade e do Ambiente (SGIQA)	Nº de Auditorias = Nº de Auditorias (PE 15-18) <u>Revisto</u>	CCC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 2 Auditorias ao SGIQA até junho	
		DAC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
		DSP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
		NAP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
		SCL	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
		UAF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
		UASA	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
		UCP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
		URH	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
		UQA	Atv.	n.a	n.a	Atv.	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>		
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
	Data de Conclusão (PE 15-18) <u>Revisto</u>	CCC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 2 Auditorias ao SGIQA até junho
		DAC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
		DSP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
		SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
		UAF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
		UASA	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
		UCP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
		UQA	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
		URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						<input checked="" type="checkbox"/>	
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nº de Auditorias = Nº de Auditorias (PE 15-18)	CCC								0.000						0.000	Meta CPL: 2 Auditorias ao SGIQA até julho
		DAC								0.000						0.000	
		DSP								0.000						0.000	
		NAP								0.000						0.000	
		SCL								0.000						0.000	
		UAF								0.000						0.000	
		UASA								0.000						0.000	
		UCP								0.000						0.000	
		UQA								2.000						2.000	
		URH								0.000						0.000	
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
	Data de Conclusão (PE 15-18)	CCC								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 2 Auditorias ao SGIQA até julho
		DAC								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	
		DSP								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	
NAP									<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
SCL									<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
UAF									<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
UASA									<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
UCP									<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
UQA									<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
URH									<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>			
Data de Submissão do Pedido de Certificação = Data de Submissão do Pedido de Certificação (PE 15-18)	UQA	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: Submissão do Pedido de Certificação até Setembro	
Global CPL																<input checked="" type="checkbox"/>	



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
5.2.6.1. Monitorizar a implementação do SGIQA	Data de Apresentação ao CD	CCC	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 relatório de monitorização por Processo até março	
		DAC	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		
		DSP	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		
		UAF	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		
		UASA	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		
		UCP	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		
		UEF	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		
		URH	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		
		UQA	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		
		Parcial															<input checked="" type="checkbox"/>
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
5.2.7.1. Garantir a integração dos sistemas de informação e comunicação da CPL	Taxa de integração dos sistemas de informação e comunicação = [Nº de SIC integrados / Nº de SIC existentes] x100 (PE 15-18) <b>Revisto</b>	CCC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d	Meta CPL: 100%	
		PLAN	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d		
		UAF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d		
		UASA	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d		
		UEF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d		
		URH	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d		
		SIC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a						n.d		
	Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>			
	Taxa de integração dos sistemas de informação e comunicação = [Nº de SIC integrados / Nº de SIC existentes] x100 (PE 15-18)	CCC									n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	0.000%	Meta CPL: 85%
		PLAN									n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	0.000%	
		UAF									n.a	Atv.	n.a	n.a	85,714%	85,714%	
		UASA									n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	0.000%	
		UEF									n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	0.000%	
		URH									n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000%	0.000%	
SIC										n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a	n.a	0.000%	0.000%		
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>			
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
5.2.8.1. Implementar novas soluções de comunicação (Wireless)	Taxa de implementação = [Nº de UO com Wireless/Nº de UO (CED)]*100 <b>Revisto</b>	SIC	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a						n.d	Meta CPL: 100%	
	Taxa de implementação = [Nº de UO com Wireless/Nº de UO (CED)]*100	SIC								Atv.	n.a	n.a	100.000%		100.000%	Meta CPL: 100%	
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
5.2.9.1. Certificar o ServiceDesk de acordo com a norma ITIL <b>Implosão</b>	Data de certificação = Data de certificação (PE 15-18)	SIC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a						n.d	Meta CPL: Certificação até dezembro	
5.2.10.1. Implementar o Sistema de Gestão de Assiduidade <b>Implosão</b>	Data de Implementação = Data de Implementação	DSP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a						n.d	Meta CPL: SGA implementado até novembro	
		URH	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a						n.d		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta
5.3.1.1. Alargar a orçamentação e execução, incrementando em 50% os centros de custo, face a 2014 (47 centros de custo)	Nº de Centros de custo = Nº de Centros de custo (PE 15-18)	UAF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 71 centros de custo
5.3.2.1. Agregar os processos de aquisição de bens e serviços	Taxa de volume financeiro dos processos de aquisição de bens e serviços agregados = [volume financeiro € total dos processos de aquisição de bens e serviços agregados (desenvolvidos centralmente) em 2018 / Volume financeiro € total dos processos de aquisição de bens e serviços] x100 (QUAR / PE 15-18)	UCP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	81.579%	n.a	n.a	96.852%	n.a	n.a	97.022%	97.022%	Meta CPL: 95%
5.3.3.1. Aumentar a diversificação fontes de receita, implicando um incremento de 50%, face a 2014, do número de novos projetos comunitários e nacionais	Nº de projetos aprovados = Nº de projetos aprovados (PE 15-18)	AACF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 1 Projeto aprovado
		FM	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
		JRP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
		MP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
		NAP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
		NSC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
		PM	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
		SCAT	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
		SCL	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
		UAF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	
	<b>PLAN</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>	<b>Atv.</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>	<b>Atv.</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>	<b>Atv.</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>	<b>2.000</b>	<b>2.000</b>	
	Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>	
Data de aprovação (PE 15-18)	AACF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 Projeto aprovado
	FM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	NSC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	PLAN	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	SCAT	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
UAF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Parcial														<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta	
5.4.1.1. Requalificar espaços para a prática do desporto	Nº de Espaços requalificados (PE 15-18)	NAP	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 1 espaço requalificado	
		DSP	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	1.000	1.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Data da Requalificação (PE 15-18)	DSP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 espaço requalificado
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
5.4.2.1. Requalificar espaços para a resposta Pré-Escolar	Nº de Espaços requalificados (PE 15-18)	MP	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000	0.000	Meta CPL: 1 espaço requalificado	
		DSP	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	1.000	1.000		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Data da Requalificação (PE 15-18)	DSP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: 1 espaço requalificado
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
5.4.3.1. Assegurar a renovação do equipamento escolar	Nº de Salas de aula renovadas	JRP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000				0.000	Meta CPL: 20 salas de aula	
		MP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000				0.000		
		NAP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000				0.000		
		NSC	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000				0.000		
		PM	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.000				0.000		
		DSP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	20.000				20.000		
	Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>			
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
5.4.4.1. Concluir a Ala Contemporânea do CCC	Data de Abertura = Data de Abertura	DSP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Meta CPL: Abertura em novembro	
		CCC	Atv.	Atv.	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Parcial													<input checked="" type="checkbox"/>		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
5.4.5.1. Renovar o parque automóvel existente	Taxa de operacionalização do parque automóvel = [Nº ativos operacionais / Nº total de ativos existentes em 2014] x100 (PE 15-18)	UCP	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	92.857%	92.857%	Meta CPL: 64%	



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta
6.1.1.1. Assegurar o acompanhamento técnico dos educandos, após a saída do acolhimento residencial para MNV	Taxa Acompanhamento à Inserção = [N.º total de educandos que saem do acolhimento residencial com acompanhamento CAFAP, AIF, F.Transição/ N.º total Educandos que saem do acolhimento residencial para meio natural de vida] x 100 (QUAR)	SCL	n.a	n.a	74.468%	n.a	n.a	71.698%	n.a	n.a	63.934%	n.a	n.a	55.405%	65.106%	Meta CPL: 60%
6.1.2.1. Auscultar o nível global de satisfação dos educandos em acolhimento residencial	Taxa de satisfação global da criança/jovem com o acolhimento = (N.º de crianças/jovens satisfeitos (níveis 4 e 5)/N.º total de crianças/jovens inquiridos) x 100 (QUAR)	UASA	Atv.	Atv.	Atv.	n.a	n.a	67.457%							67.457%	Meta CPL: 64%
6.1.3.1. Garantir que os educandos concluem o 1.º, 2.º e 3.º CEB	Taxa de aprovação 1º CEB = [Nº educandos que concluíram o 1º CEB no ano letivo n / Nº total de educandos que frequentaram o ano terminal do 1º CEB no ano letivo n] x 100 (QUAR)	JRP	n.a	n.a	50.000%	n.a	n.a	94.444%	n.a	n.a	100.000%	n.a	n.a	100.000%	100.000%	Meta CPL: 94%_1.º CEB (Meta UO: 83.00)
		MP	n.a	n.a	94.872%	n.a	n.a	97.436%	n.a	n.a	100.000%	n.a	n.a	100.000%	100.000%	Meta CPL: 94%_1.º CEB (Meta UO: 97.00)
		NAP	n.a	n.a	97.143%	n.a	n.a	97.143%	n.a	n.a	97.143%	n.a	n.a	97.143%	97.143%	Meta CPL: 94%_1.º CEB (Meta UO: 94.00)
		NSC	n.a	n.a	93.617%	n.a	n.a	97.872%	n.a	n.a	97.872%	n.a	n.a	97.872%	97.872%	Meta CPL: 94%_1.º CEB (Meta UO: 96.00)
		Parcial												98.561%	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Taxa de aprovação 2º CEB = [Nº educandos que concluíram o 2º CEB no ano letivo n / Nº total de educandos que frequentaram o ano terminal do 2º CEB no ano letivo n] x 100 (QUAR)	JRP	n.a	n.a	72.000%	n.a	n.a	72.000%	n.a	n.a	84.000%	n.a	n.a	84.000%	84.000%	Meta CPL: 85%_2.º CEB (Meta UO: 80.00)
		MP	n.a	n.a	70.000%	n.a	n.a	70.000%	n.a	n.a	82.000%	n.a	n.a	82.000%	82.000%	Meta CPL: 85%_2.º CEB (Meta UO: 86.00)
		NAP	n.a	n.a	62.162%	n.a	n.a	62.162%	n.a	n.a	81.081%	n.a	n.a	81.081%	81.081%	Meta CPL: 85%_2.º CEB (Meta UO: 78.00)
		NSC	n.a	n.a	100.000%	n.a	n.a	100.000%	n.a	n.a	100.000%	n.a	n.a	100.000%	100.000%	Meta CPL: 85%_2.º CEB (Meta UO: 91.00)
		Parcial												87.013%	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Taxa de aprovação 3º CEB = [Nº educandos que concluíram o 3º CEB no ano letivo n / Nº total de educandos que frequentaram o ano terminal do 3º CEB no ano letivo n] x 100 (QUAR)	JRP	n.a	n.a	64.286%	n.a	n.a	64.286%	n.a	n.a	100.000%	n.a	n.a	100.000%	100.000%	Meta CPL: 80%_3.º CEB (Meta UO: 77.00)
		MP	n.a	n.a	60.714%	n.a	n.a	60.714%	n.a	n.a	78.571%	n.a	n.a	78.571%	78.571%	Meta CPL: 80%_3.º CEB (Meta UO: 71.00)
		NAP	n.a	n.a	75.000%	n.a	n.a	75.000%	n.a	n.a	100.000%	n.a	n.a	100.000%	100.000%	Meta CPL: 80%_3.º CEB (Meta UO: 80.00)
		NSC	n.a	n.a	55.556%	n.a	n.a	55.556%	n.a	n.a	96.296%	n.a	n.a	96.296%	96.296%	Meta CPL: 80%_3.º CEB (Meta UO: 78.00)
		Parcial												92.135%	<input checked="" type="checkbox"/>	
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>	



## 2018 | ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES DA CPL, I.P.

nd	não disponível	na	não aplicável
	tolerância		cumprimento
<input checked="" type="checkbox"/>	Não cumpre	<input checked="" type="checkbox"/>	Cumpra ou Supera

	variáveis exógenas
	superação
Atv	Atividade

	incumprimento
--	---------------

Data	14-01-19
Versão PA	V1

Objetivo	Indicador	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	% Execução	Meta
6.1.4.1. Garantir que os educandos concluem os Cursos de Formação Profissional	Taxa de conclusão = [Nº educandos que concluíram o ciclo formativo no ano letivo / Nº total de educandos que frequentaram o ano terminal do ciclo formativo no ano letivo] x 100 (QUAR)	JRP	n.a	n.a	88.462%	n.a	n.a	88.462%	n.a	n.a	85.185%	n.a	n.a	85.185%	85.185%	Meta CPL: 72%_Conclusão FIDC (Meta UO: 85.00)
		MP	n.a	n.a	60.294%	n.a	n.a	60.294%	n.a	n.a	79.412%	n.a	n.a	79.412%	79.412%	Meta CPL: 72%_Conclusão FIDC (Meta UO: 79.00)
		NAP	n.a	n.a	76.190%	n.a	n.a	76.190%	n.a	n.a	85.714%	n.a	n.a	85.714%	85.714%	Meta CPL: 72%_Conclusão FIDC (Meta UO: 76.00)
		PM	n.a	n.a	68.339%	n.a	n.a	68.339%	n.a	n.a	73.354%	n.a	n.a	77.116%	77.116%	Meta CPL: 72%_Conclusão FIDC (Meta UO: 77.00)
		Parcial													78.728%	<input checked="" type="checkbox"/>
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>	
6.2.1.1. Renovar computadores com mais de 5 anos, afetos ao Ensino	Taxa de renovação de computadores afetos ao ensino com mais de 5 anos = [Nº de computadores renovados afetos ao ensino no ano n / Nº de computadores com mais de 5 anos afetos ao ensino no ano n-1] x100 (QUAR)	SIC	n.a	n.a	<input checked="" type="checkbox"/>	n.a	n.a	2.009%	n.a	n.a	4.805%	n.a	n.a	10.552%	10.552%	Meta CPL: 10%

### PAORH 2018\_Execução dezembro

	Cumpra	Não Cumpra	Tolerância	Supera	Fator Exógeno	n.a.	N.º Total Objetivos
Valor Objetivo Global	17	1	2	9	2	15	46
Atividades	0	0	0	0	0		

### PAORH 2018\_Execução janeiro a dezembro

	Cumpra	Não Cumpra	Tolerância	Supera	Fator Exógeno	N.º Total Objetivos
Valor Objetivo Global	24	5	2	12	3	46

Nota: No período de revisão do PAORH efetivou-se a imputação de 3 objetivos (49 objetivos iniciais).

# ANEXO 6



QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO **2018**



Serviço: CASA PIA DE LISBOA, I.P.

**Missão:** Integrar crianças e jovens, designadamente os privados de meio familiar adequado, garantindo-lhes percursos educativos inclusivos, assentes, nomeadamente numa escolaridade prolongada, no ensino profissional de qualidade e numa aposta na integração profissional e, sempre que necessário, acolhendo-os.

**Objectivos estratégicos (OE):**

OE 1 Promover o desenvolvimento integral e sustentado dos educandos

OE 2 Promover o acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo

OE 3 Promover a educação e Formação

OE 4 Promover a qualidade de vida de pessoas com deficiências sensoriais

OE 5 Promover o desenvolvimento organizacional e qualidade

Objectivos operacionais		Ano 2016 Resultado	Ano 2017 Resultado	Ano 2018				
				Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização
<b>EFICÁCIA (60%)</b>								
<b>OB 1</b>		<b>Ponderação de 30%</b>						
Assegurar o acompanhamento técnico dos educandos, após a saída do acolhimento residencial para meio natural de vida	Ind 1	60%	59%	60%	10%	71%	65,10%	111,6
	Taxa de crianças e jovens com acompanhamento técnico da CPL após a saída do acolhimento residencial para meio natural de vida							
	Peso	100%						
<b>OB 2</b>		<b>Ponderação de 30%</b>						
Auscultar o nível global de satisfação dos educandos em acolhimento residencial	Ind 2	n.a.	n.a.	64%	5%	70%	67,50%	114,6
	Taxa de Satisfação global dos educandos em Acolhimento Residencial							
	Peso	100%						
<b>OB 3</b>		<b>Ponderação de 10%</b>						
Garantir que os educandos concluem o 1º Ciclo do Ensino Básico	Ind 3	95%	94,8%	94%	5%	100%	98,60%	119,2
	Taxa de aprovação dos educandos do 1º Ciclo do Ensino Básico							
	Peso	100%						
<b>OB 4</b>		<b>Ponderação de 10%</b>						
Garantir que os educandos concluem o 2º Ciclo do Ensino Básico	Ind 4	83%	88,3%	85%	10%	96%	87,0%	104,5
	Taxa de aprovação dos educandos do 2º Ciclo do Ensino Básico							
	Peso	100%						
<b>OB 5</b>		<b>Ponderação de 10%</b>						
Garantir que os educandos concluem o 3º Ciclo do Ensino Básico	Ind 5	76%	91,7%	80%	10%	91%	92,1%	127,5
	Taxa de aprovação dos educandos do 3º Ciclo do Ensino Básico							
	Peso	100%						



Objectivos operacionais	Ano 2016 Resultado	Ano 2017 Resultado	Ano 2018						
			Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização		
<b>OB 6</b>	<b>Ponderação de 10%</b>		n.a.	71%	72%	10%	83%	78,7%	115,2
Garantir que os educandos concluem os Cursos de Formação Profissional	Ind 6	Taxa de conclusão dos educandos dos cursos de formação profissional							
	Peso	100%							
<b>EFICIÊNCIA (20%)</b>									
<b>OB 7</b>	<b>Ponderação de 50%</b>		n.a.	n.a.	95%	3%	99%	97,0%	112,5
Agregar os processos de aquisição de bens e serviços	Ind 7	Taxa de volume financeiro dos processos de aquisição de bens e serviço agregados							
	Peso	100%							
<b>OB 8</b>	<b>Ponderação de 50%</b>		n.a.	n.a.	10%	5%	16%	10,6%	102,5
Renovar computadores com mais de 5 anos, afetos ao Ensino	Ind 8	Taxa de renovação de computadores afetos ao ensino com mais de 5 anos							
	Peso	100%							
<b>QUALIDADE (20%)</b>									
<b>OB 9</b>	<b>Ponderação de 60%</b>		79%	92%	85%	5%	92%	90,1%	118,2
Garantir que os cuidadores diretos e demais profissionais são abrangidos por ações de formação, nos pressupostos do acolhimento terapêutico	Ind 9	Taxa de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos anualmente por ações de formação							
	Peso	100%							
<b>OB 10</b>	<b>Ponderação de 40%</b>		n.a.	n.a.	3	1	5	5	125,0
Operacionalizar os planos de trabalho nos cursos com mentoring empresarial na oferta formativa da CPL	Ind 10	Nº de Planos de trabalho de Mentoring desenhados e executados							
	Peso	100%							



## Meios disponíveis

Recursos Humanos	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigentes - Direcção Superior	20	60	60	0
Direcção Intermédia e Chefes de Equipa	16	560	512	-48
Técnicos Superiores+ CE (Docentes+ Medicina+Diagn. Terap.+Inform.)	12	10104	9324	-780
Coordenadores Técnicos	9	9	0	-9
Assistentes Técnicos	8	1200	960	-240
Encarregados Gerais Operacionais	7	0	0	
Encarregados Operacionais	6	0	0	
Assistentes Operacionais	5	645	550	-95
<b>Total</b>		<b>12578</b>	<b>11406</b>	<b>-1172</b>

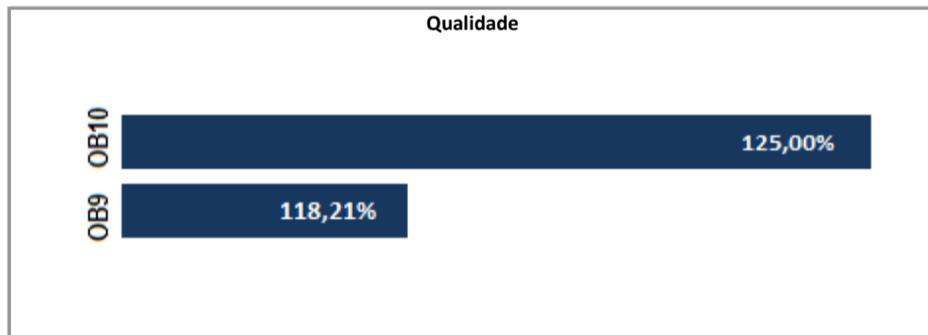
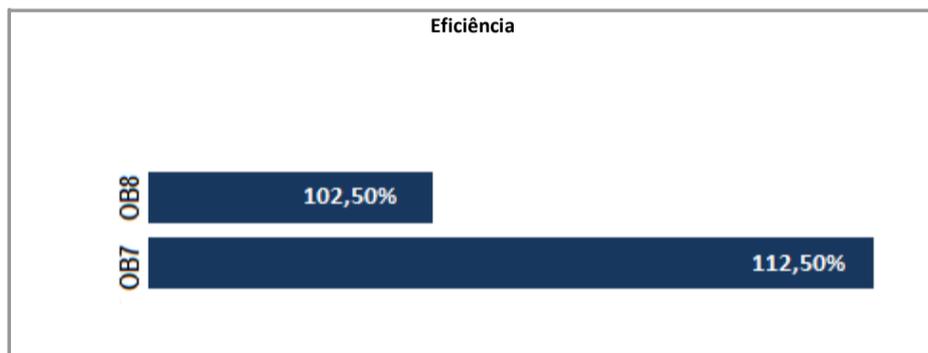
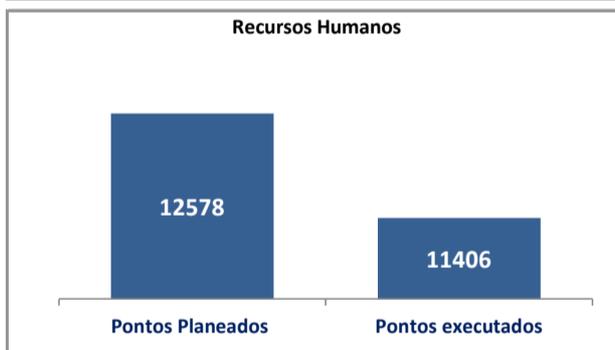
Orçamento (milhões de €)	Estimado a)	Realizado	Desvio(MC)
Funcionamento	40.604.192	36.010.496	-4.593.696
Investimento	340.000	297500	-42.500



Eficácia	Eficiência	Qualidade
Ponderação 60%	Ponderação 20%	Ponderação 20%
<b>114,5%</b>	<b>107,5%</b>	<b>120,90%</b>

Bom	Satisfatório	Insuficiente
<b>114,4%</b>		

### Recursos Financeiros e Humanos



### Explicitação de fórmulas utilizadas por indicadores

Indicador 1:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ de crianças e jovens que saem do acolhimento residencial com acompanhamento técnico da CPL}}{\text{N}^\circ \text{ total de crianças e jovens que saem do acolhimento residencial para meio natural de vida}} \right] \times 100$

Indicador 2:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ de crianças e jovens satisfeitos}}{\text{N}^\circ \text{ total de crianças e jovens inquiridos}} \right] \times 100$

Indicador 3:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ educandos que concluíram o 1}^\circ \text{ CEB no ano letivo 17-18}}{\text{N}^\circ \text{ total de educandos que frequentaram o ano terminal do 1}^\circ \text{ CEB no ano letivo 17-18}} \right] \times 100$

Indicador 4:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ educandos que concluíram o 2}^\circ \text{ CEB no ano letivo 17-18}}{\text{N}^\circ \text{ total de educandos que frequentaram o ano terminal do 2}^\circ \text{ CEB no ano letivo 17-18}} \right] \times 100$

Indicador 5:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ educandos que concluíram o 3}^\circ \text{ CEB no ano letivo 17-18}}{\text{N}^\circ \text{ total de educandos que frequentaram o ano terminal do 3}^\circ \text{ CEB no ano letivo 17-18}} \right] \times 100$

Indicador 6:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ educandos que concluíram o ciclo formativo no ano letivo 17-18}}{\text{N}^\circ \text{ total de educandos que frequentaram o ano terminal do ciclo formativo no ano letivo 17-18}} \right] \times 100$

Indicador 7:  $\left[ \frac{\text{Volume financeiro total dos processos de aquisição de bens e serviços agregados (desenvolvidos centralmente) em 2018}}{\text{Volume financeiro total dos processos de aquisição de bens e serviços}} \right] \times 100$

Indicador 8:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ de computadores renovados afetos ao ensino no ano 2018}}{\text{N}^\circ \text{ de computadores com mais de 5 anos afetos ao ensino no ano 2017}} \right] \times 100$

Nota: renovar 41 computadores num universo de 401.

Indicador 9:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ de cuidadores e demais profissionais que participam em ações de formação no ano}}{\text{N}^\circ \text{ total de cuidadores e demais profissionais}} \right] \times 100$

Indicador 10:  $\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ de Planos de Trabalho de Mentoring desenhados e executados}}{\text{N}^\circ \text{ total de planos de trabalho de mentoring}} \right] \times 100$

### Listagem das Fontes de Verificação

Objectivo 1	Ind 1: Sistema de Informação e Gestão de Educandos: Painel de Acolhimento
Objectivo 2	Ind 2: Sistema de Planeamento e Controlo: Indicadores de Processo
Objectivo 3	Ind 3: Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas: Pautas finais do ano letivo 2017-2018
Objectivo 4	Ind 4: Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas: Pautas finais do ano letivo 2017-2019
Objectivo 5	Ind 5: Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas: Pautas finais do ano letivo 2017-2019
Objectivo 6	Ind 6: Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas: Pautas finais do ano letivo 2017-2019
Objectivo 7	Ind 7: Sistema de Planeamento e Controlo: PAORH18 / Sistema de Informação Financeira
Objectivo 8	Ind 8: Sistema de Planeamento e Controlo: Ficha QUAR
Objectivo 9	Ind 9: Sistema de Planeamento e Controlo: PAORH18 / Unidade de Recursos Humanos: Relatório de execução do Plano de formação 2018
Objectivo 10	Ind 10: Direcção de Apoio à Coordenação/Equipa de Inserção Profisional_Relatório de execução do Projeto Mentoring Empresarial

# **ANEXO 7**



**PARÂMETROS DE ANÁLISE DO SISTEMA DE CONTROLO**

**INTERNO**

**2018**

Tabela – Parâmetros de Análise do Sistema de Controlo Interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			As especificações técnicas constam dos processos do Sistema de Gestão Integrada da CPL,I.P. e encontram-se sistematizadas no Manual do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente (SGIQA).
1.2 É efectuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			No ponto 4.3.1 intitulada “Ambiente de Controlo”, apresentam-se as ações de auditoria interna e externa que decorreram ao longo do ano de 2018.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	X			As competências nesta matéria são trabalhadas quer a nível de formação quer a nível da própria prática profissional.  As responsabilidades do auditor encontram-se definidas no Manual do SGIQA.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			Previstos no documento “A carta, um compromisso para a ação” objeto de publicação na página eletrónica da CPL I.P..  Os Manuais de Processos das áreas de Missão estão sustentados nos princípios da Convenção dos Direitos da Criança.  A nível da auditoria interna, a mesma rege-se pelos princípios de auditoria constantes da NP EN ISO 19011 (Linhas de orientação para auditorias a sistemas de gestão).
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Existe o Plano Anual de Formação que responde às necessidades formativas, em coerência com as competências previstas no Mapa de Pessoal da CPL I.P., para pessoal docente e não docente.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direcção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			O Conselho Institucional reúne mensalmente, nos termos previstos nos Estatutos da CPL I.P. (Portaria n.º24/2013, de 24 de janeiro)
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			Auditorias externas:  - 1 ação executada pela Inspeção-geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança: auditoria ao sistema e aos procedimentos de controlo interno das operações de execução do orçamento da CPL, I.P. (na área da Contratação Pública).  - 1 ação executada pela SGS, ICS: auditoria de concessão da certificação do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente da CPL, I.P. de acordo as normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.  Auditorias internas:  - Ação extra programa: Aferir o grau de cumprimento das recomendações emitidas pelo IEFEP no âmbito da visita de acompanhamento ao Centro de Educação e Desenvolvimento (CED) de Pina Manique (PM);  - Ação 002/2018: Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e Ambiente (SGIQA) - verificar a conformidade do SGIQA com os requisitos das Normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015;  - Ação 003/2018: Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e Ambiente (SGIQA) - verificar a conformidade do SGIQA com os requisitos das Normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. Auditoria interna realizada via aquisição de serviços;  - Ação 004/2018: SGI_S01 Gestão de recursos humanos: Verificar o processamento de abonos e descontos.
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Em conformidade com a Lei Orgânica CPL I.P. (Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março) e Estatutos da CPL, I.P. (Portaria n.º24/2013, de 24 de janeiro).
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	No que respeita à aplicação do SIADAP 3 no ciclo avaliativo em curso, relativo ao biénio de 2017/18, foram identificados 519 trabalhadores com os requisitos formais para avaliação do desempenho, nos termos do art. 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na redação vigente.  O SIADAP 2 foi aplicado e considerado para a renovação da comissão de serviço de 8 Dirigentes intermédios, conforme artº 23º do estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública, Estatutos da CPL,IP e Lei do SIADAP.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X			75,4% dos colaboradores frequentaram ações de formação, de acordo com o Balanço Social 2018.
<b>3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço</b>				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X			Existem Manuais de Procedimentos: - Manual de Comunicação Escrita; - Manual do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente; - Manual de Acolhimento de Trabalhadores; - Manual de Gestão de Stocks; - Manual de Avaliação de Fornecedores; - Manual de Inventário de Stocks; - Manual do Utilizador SIF_SAP-MM2 Compras (Manual Externo).
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada e prevista nos Estatutos da CPL, I.P. e nos diversos despachos de delegação de competências.
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			A CPL, I.P. elaborou um plano de aquisições anuais dos bens necessários ao funcionamento da Instituição, nos termos do enquadramento legal em vigor.
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	X			Nas áreas de missão nem sempre é desejável a rotação de funções dos trabalhadores, quer no âmbito do acolhimento residencial, quer nas respostas educativas e formativas, pelo que se considera não aplicável. Nas áreas administrativas tem sido feita a afetação dos efetivos em função das necessidades, verificando-se por vezes a rotatividade de funções.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Questões 3.5 e 3.6 encontram-se descritas nos processos do SGIQA e disponíveis para consulta dos trabalhadores na Intranet.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Constantes dos processos do SGIQA e do Manual de Comunicação Escrita.
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			Existe um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRIC) da CPL, I.P. divulgado pela Circular Normativa 10/2017 publicada no site institucional e na Intranet.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRIC) da CPL, I.P é executado e monitorizado.  Em 2018 foi elaborado um relatório de avaliação anual. O relatório foi remetido às entidades competentes.
<b>4 – Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			Aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente nas áreas financeira e de gestão documental:  - Solução Integrada dos módulos SIF/SAP;  - Sistema de gestão documental ( <i>Smartdocs</i> ).
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	X			Solução Integrada dos módulos SIF/SAP
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			No âmbito da articulação com entidades externas de controlo, auditoria, inspeção e fiscal único.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			A informação extraída dos sistemas (SIF/SAP, SSD-RH, SPC, SIGE e SIREF) é analisada e utilizada nos processos de decisão.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou activos do serviço?	X			Instituídos requisitos de segurança para acesso a dados, assegurados pelos username e password, definição de diferentes níveis de acessibilidades, em função do respetivo perfil de utilizador, bem como firewalls instalados nos servidores da CPL, I.P
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i> )?	X			Informação salvaguardada, pois existem <i>Backup</i> regulares
4.7 A segurança na troca de informações e <i>software</i> está garantida?	X			A segurança está garantida - <i>Firewall</i>

**Respostas ao questionário do CCAS sobre avaliação do Sistema de Controlo Interno da CPL I.P. em 2018**

Fonte: DAC/PLAN Avaliação do Sistema de Controlo Interno da CPL, I.P.- Março 2019

# **ANEXO 8**



## **RELATÓRIO DE SATISFAÇÃO AOS EDUCANDOS EM ACOLHIMENTO RESIDENCIAL 2018**



## **Avaliação da Satisfação das crianças e jovens com o Acolhimento Residencial**

### **1. Introdução**

De forma a garantir a qualidade do acolhimento residencial, bem como da intervenção dos cuidadores que diariamente trabalham com as crianças/jovens e suas famílias, a Casa Pia de Lisboa, I.P. (CPL, I.P.) tem desenvolvido ações numa perspetiva de melhoria contínua e de autorregulação aos serviços prestados, onde se inclui a auscultação dos principais destinatários.

Anualmente a CPL, I.P. procede à avaliação da satisfação das crianças e jovens através de questionário o qual, pela primeira vez, foi aplicado em formato online (link em anexo), tornando este momento mais apelativo e económico. A aplicação realizou-se em todas as Casas de Acolhimento e Apartamentos de Autonomização.

A medição das questões é realizada através de uma escala de 6 respostas possíveis: “Muito Insatisfeito”, “Insatisfeito”, “Nem satisfeito, nem insatisfeito”, “Satisfeito”, “Muito Satisfeito” e “Não acontece comigo”.

Para o cálculo da taxa de satisfação foram contabilizadas as opções “Satisfeito” e “Muito Satisfeito” e para a taxa de insatisfação as opções “Muito Insatisfeito” e “Insatisfeito”. Não foram contabilizadas as opções “Não acontece comigo”.

### **2. Avaliação da Satisfação – Casas de Acolhimento**

Participaram na auscultação da satisfação 104 crianças e jovens de um total de 118 crianças e jovens acolhidos, dos quais 70% pertencem ao sexo masculino. Do total de crianças/jovens auscultadas (N=104), 55,8% estão entre a faixa etária 15 ou mais anos de idade, apresentando assim, resultados semelhantes ao ano de 2017 (55,7%). Estes resultados estão em consonância com o Relatório CASA, revelando uma maior predominância da população nesta faixa etária.

No que concerne à variável tempo de permanência na Casa, da população inquirida verifica-se que metade das crianças/jovens (50,0%) encontram-se acolhidas há menos de 2 anos na Casa de Acolhimento.

Relativamente aos restantes intervalos de tempo definidos “entre 2 e 4 anos” e “Mais de 4 anos” verifica-se uma distribuição igualitária (25%).



Apresenta-se seguidamente a análise dos dados resultantes da aplicação do questionário de satisfação.

### Dimensão 1: Condições físicas da Casa (espaço, limpeza e conforto)

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
a localização da tua casa de acolhimento	70,2%	10,6%	61,3%	14,2%
a tua casa de acolhimento estar perto de tudo (escolas, centro saúde, bombeiros, atividades extracurriculares, etc.)	73,1%	7,7%	54,7%	16,0%
o teu quarto	73,1%	10,6%	56,6%	16,0%
a sala de refeições	72,1%	11,5%	57,5%	16,0%
a sala de estar	77,1%	8,7%	62,3%	15,1%
a cozinha	74,0%	12,5%	56,6%	17,0%
a casas de banho	59,6%	24,0%	39,6%	41,5%
o espaço exterior	68,3%	12,5%	58,5%	17,0%
o espaço para brincar, e/ou jogar	71,2%	12,5%	61,3%	14,2%
a limpeza dos espaços da tua casa de acolhimento	69,2%	10,6%	67,0%	12,3%
a arrumação dos espaços da tua casa de acolhimento	67,3%	10,6%	67,0%	13,2%

A **Dimensão 1** do questionário de satisfação é constituída por 11 itens referentes às condições físicas da Casa de Acolhimento, sua localização e área envolvente, condições físicas dos diferentes espaços da casa, a respetiva limpeza e arrumação.

No ano em análise verifica-se um elevado aumento da satisfação em cada item que constitui esta dimensão, identificando-se o maior grau de satisfação (77,9%) das crianças/jovens relativamente às condições da sala de estar.

O item com menor expressividade, mas ainda assim com uma satisfação acima da verificada no ano transato (59,6%) prende-se com “as casas de banho”, tendo contudo uma taxa de insatisfação de 24,0%. É de salientar que este item registou uma melhoria relativamente ao ano de 2017, uma vez que na altura se registou uma taxa de insatisfação de 41,5%.

Comparativamente com o ano de 2017 verifica-se também um elevado aumento nos itens “a cozinha” (74,0%), “a sala de refeições” (72,1%), “o teu quarto” (73,1%) e “a tua casa de acolhimento estar perto de tudo” (73,1%).



## Dimensão 2: Integração e acompanhamento inicial

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
a forma como foste recebido na tua casa de acolhimento pelos adultos	82,7%	4,8%	88,7%	1,9%
a forma como foste recebido na tua casa de acolhimento pelos teus colegas	81,7%	5,8%	76,4%	4,7%
o facto de teres sido recebido pelo teu educador de referência	77,9%	3,8%	74,5%	5,7%
o facto de teres sido recebido pelo teu par de referência	70,2%	4,8%	64,2%	1,9%

A **Dimensão 2** do questionário é composta por 4 itens alusivos à fase de integração da criança/jovem na Casa de Acolhimento. Com esta dimensão pretende-se perceber o sentir da criança/jovem relativamente à forma como foi recebida na Casa pelos adultos e pelo grupo de pares.

À semelhança do ano de 2017 as crianças/jovens manifestaram um elevado grau de satisfação nos diversos itens que constituem esta dimensão, mantendo-se o item com um valor mais elevado “a forma como foste recebido na tua casa de acolhimento pelos adultos” com 82,7%. No entanto comparativamente ao ano transato houve um decréscimo da satisfação das crianças/jovens de 6%.

No item “o facto de teres sido recebido pelo teu par de referência” registou este ano uma subida de 6% em termos a satisfação.

A taxa de insatisfação, nos diferentes itens, é muito residual.

## Dimensão 3: Privacidade

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
os espaços na casa onde podes estar em privacidade (p.ex. quarto ou outro espaço da casa)	67,3%	14,4%	53,8%	22,6%
o espaço, só teu, onde podes guardar os teus pertences	61,5%	18,3%	55,7%	18,9%
a forma como te entregam correspondência e te apoiam na compreensão da mesma	65,4%	8,7%	64,2%	5,7%
o espaço da casa onde podes estar com a tua família ou amigos, sempre que te visitam.	66,3%	10,6%	66,0%	9,4%



A **Dimensão 3** integra 4 itens que correspondem aos espaços e momentos organizados pelos profissionais da Casa que garantem à criança/jovem a sua privacidade. Da análise dos resultados constata-se que houve na generalidade um ligeiro aumento da satisfação de todas as questões relacionadas com esta dimensão. Comparativamente ao ano de 2017 houve uma subida na taxa de satisfação dos itens: “os espaços na casa onde podes estar em privacidade (p. ex. quarto ou outro espaço da casa)” e “o espaço, só teu, onde podes guardar os teus pertences” com subidas de 13,5% e 5,8%, respetivamente. Contudo, este segundo item apresenta, ainda assim, a maior taxa de insatisfação de 18,3%.

#### **Dimensão 4: Quotidiano na casa (tarefas, horários, acompanhamento diário, lazer, família, etc)**

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
as Assembleias da casa de acolhimento	66,3%	11,5%	65,1%	8,5%
as sessões de CSI	60,6%	14,4%	63,2%	10,4%
a forma como são distribuídas as tarefas domésticas na tua casa de acolhimento (pôr a mesa, limpar a casa, etc.)	69,2%	11,5%	67,0%	12,3%
as atividades organizadas pelos adultos nos teus tempos livres	62,5%	8,7%	66,0%	13,2%
a comida da casa	64,4%	14,4%	50,9%	28,3%
a forma como decorrem as refeições	68,3%	11,5%	58,5%	17,9%
a forma como decorre a hora de acordar	65,4%	18,3%	53,8%	25,5%
a forma como decorre a hora de deitar	57,7%	18,3%	54,7%	19,8%
a forma como recebem a tua família na casa	65,4%	4,8%	74,5%	7,5%
a forma como recebem os teus amigos na casa	51,9%	6,7%	52,8%	11,3%
a organização dos momentos em que podes estar com a tua família	69,2%	8,7%	65,1%	11,3%
as atividades desenvolvidas na casa durante o fim de semana	59,6%	11,5%	60,4%	13,2%
as colónias de férias no Arrife e na Areia Branca	65,4%	4,8%	61,3%	6,6%
as colónias de férias externas (com outras instituições)	65,4%	7,7%	62,3%	7,5%
os programas de férias acompanhados pelos teus educadores	64,4%	7,7%	67,0%	7,5%
a forma como cuidam de ti quando estás doente	61,5%	11,5%	61,3%	15,1%

A **Dimensão 4** do questionário integra um conjunto de 16 itens referentes às atividades desenvolvidas com as crianças/jovens promotoras de um adequado desenvolvimento biopsicossocial. Estas atividades contemplam momentos em grupo (Assembleias de CA, sessões de CSI, entre outras) e individuais (as rotinas que são



inerentes a cada criança/jovem na casa, a saúde, os contactos com a família e/ou figuras de referência na sua vida ou atividades desenvolvidas na casa e no exterior).

Dos resultados obtidos, verifica-se uma taxa de satisfação acima da média, sobressaindo dois itens com a maior taxa de satisfação (69,2%), concretamente, “a forma como são distribuídas as tarefas domésticas na tua casa de acolhimento (pôr a mesa, limpar a casa, etc)” e “a organização dos momentos em que podes estar com a tua família”.

A taxa de insatisfação mais expressiva nesta dimensão prende-se com “a forma como decorre a hora do acordar” e “a forma como decorre a hora de deitar” apresentando a mesma percentagem 18,3%. Destaca-se, contudo, nestes itens um aumento da satisfação e uma diminuição da insatisfação em relação ao ano anterior.

Relativamente ao ano de 2017, registou-se um ligeiro decréscimo percentual na satisfação das crianças/jovens nos itens: “os programas de férias acompanhados pelos teus educadores” de 2,6%; “as atividades organizadas pelos adultos nos teus tempos livres” de 3,5%; “as sessões de CSI” de 2,6%; “a forma como recebem os teus amigos na casa” de 0,9% e “as atividades desenvolvidas na casa durante o fim de semana” de 0,8%. Merece especial atenção o decréscimo da satisfação de 9,1% no item “a forma como recebem a tua família na casa”.

Comparativamente ao ano em apreço, verificou-se uma subida percentual na taxa de satisfação de 13,5% no item “a comida na casa”.

### Dimensão 5: Acompanhamento escolar

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
o apoio que tens na casa para fazer os trabalhos de casa e estudar	65,4%	7,7%	67,9%	10,4%
a participação dos adultos da casa, na tua escola (reuniões, festas, etc.)	76,0%	4,8%	66,0%	11,3%
as conversas que os adultos da casa têm contigo sobre a escola	73,1%	6,7%	64,2%	11,3%
as conversas que os adultos da casa têm com a tua família sobre a escola	58,7%	7,7%	67,9%	10,4%
com os elogios que te dão quando recibes uma boa nota ou quando melhoras uma nota	76,0%	4,8%	77,4%	5,7%



A **Dimensão 5** do questionário é constituída por 5 questões relativas ao acompanhamento escolar efetuado pelos profissionais da casa de acolhimento às crianças/jovens.

No ano em análise, identifica-se nesta dimensão o maior grau de satisfação nos itens: “a participação dos adultos da casa, na tua escola (reuniões, festas, etc)” e “com os elogios que te dão quando recebes uma boa nota ou quando melhoras uma nota”, ambos com 76,0%.

A taxa de satisfação com menos expressividade corresponde ao item “as conversas que os adultos da casa têm com a tua família sobre a escola” com 58,7%, verificando-se um decréscimo de 9,2%, em relação ao ano transato.

#### Dimensão 6: Sentimento de bem-estar e segurança

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
o facto de estar sempre presente um adulto na casa para te acompanhar	80,8%	5,8%	75,5%	9,4%
a segurança que a casa te proporciona	73,1%	7,7%	64,2%	12,3%
a forma como os adultos te tratam	70,2%	10,6%	73,6%	9,4%
o respeito que os adultos mostram perante as tuas ideias e opiniões	65,4%	4,8%	66,0%	15,1%
o respeito que os teus colegas mostram perante as tuas ideias e opiniões	64,4%	9,6%	64,2%	11,3%
a ajuda que tens por parte dos adultos da casa para resolver problemas	77,9%	4,8%	68,9%	8,5%
a ajuda que tens por parte dos teus colegas para resolver problemas	67,3%	9,6%	57,5%	10,4%
a forma como os adultos resolvem os problemas da casa e do grupo	66,3%	12,5%	67,0%	10,4%
a participação que tens na definição do teu PDP (Projeto de Desenvolvimento Pessoal)	74,0%	5,8%	63,2%	5,7%
a existência de um adulto de confiança na casa, com quem podes conversar, partilhar ideias e contar os teus problemas	74,0%	5,8%	70,8%	6,6%
a tua festa de aniversário na casa de acolhimento	68,3%	6,7%	57,5%	10,4%
os momentos em que os adultos conversam contigo sobre a tua família	71,2%	3,8%	64,2%	6,6%
os momentos em que os adultos conversam contigo sobre o tempo que vais estar a viver na casa	63,5%	4,8%	61,3%	14,2%
os momentos em que os adultos conversam contigo sobre como correu o teu dia	67,3%	2,9%	66,0%	7,5%
a construção do teu livro de vida	67,3%	3,8%	51,9%	6,6%



A **Dimensão 6** é constituída por 15 questões que correspondem ao sentir das crianças/jovens relativamente às suas vivências relacionais na resposta em que se encontram, bem como ao seu envolvimento/participação nas ações que concorrem para a definição e concretização do seu projeto de vida. Esta dimensão também nos dá o olhar das crianças e jovens no que concerne ao sentimento de aceitação, segurança e respeito na sua casa de acolhimento.

Relativamente ao ano de 2017, houve na sua maioria um acréscimo no grau de satisfação das crianças/jovens na dimensão em análise, mantendo-se a maior taxa de satisfação no item “o facto de estar sempre um adulto em casa para te acompanhar” com 80,8%.

Identifica-se também um elevado grau de satisfação nos itens: “a ajuda que tens por parte dos adultos da casa para resolver problemas” com 77,9%; “a participação que tens na definição do teu PDP (Projeto de Desenvolvimento Pessoal) e “a existência de um adulto de confiança na casa, com quem podes conversar, partilhar ideias e contar os teus problemas” com 74,0% e “a segurança que a casa te proporciona” com 73,1%.

#### **Dimensão 7: Satisfação geral dos educandos com o acolhimento**

	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
No geral, como é o teu grau de satisfação com o acolhimento na CPL?	76,0%	10,6%	63,2%	14,2%

A **Dimensão 7** é constituída por uma única questão, com a qual se pretende medir a satisfação geral das crianças/jovens com o acolhimento da Casa Pia de Lisboa, I.P. no seu todo. Comparativamente ao ano de 2017 houve um acréscimo na taxa de satisfação de 12,8 valores percentuais, verificando-se uma taxa elevada de satisfação, de 76,0%.



## Avaliação Global da Satisfação (Casas de Acolhimento)

	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
Satisfação Global	68,6%	9,2%	63,4%	12,3%

Neste parâmetro, encontra-se espelhada a média da taxa de satisfação das crianças/jovens por cada questão que constitui o questionário.

Comparativamente com o ano de 2017 houve uma subida percentual de 5,2% na taxa de avaliação global da satisfação, verificando-se este ano uma percentagem de 68,6%. No que respeita à taxa de insatisfação verificou-se um decréscimo de 3,1 valores percentuais em relação ao ano de 2017.

## Análise Comparativa: Taxa de Satisfação por Dimensão

AR	2018		2017	
	Satisfação	Insatisfação	Satisfação	Insatisfação
Dimensão 1	70,5%	12,0%	55,0%	22,4%
Dimensão 2	78,1%	4,8%	74,2%	5,8%
Dimensão 3	65,1%	13,0%	57,1%	18,2%
Dimensão 4	63,6%	10,8%	57,1%	18,9%
Dimensão 5	69,8%	6,3%	66,4%	12,8%
Dimensão 6	70,1%	6,6%	63,3%	12,1%
Dimensão 7	76,0%	10,6%	63,2%	14,2%

Procede-se de seguida a uma análise da satisfação das crianças/jovens nas diferentes dimensões, bem como em termos comparativos com o ano de 2017.

Da análise dos dados, constata-se que todas as dimensões tiveram uma subida significativa na taxa de satisfação.

A dimensão 2 “Integração e Acompanhamento inicial” continua a deter o maior grau de satisfação, sendo no ano em análise de 78,1%, registando-se uma subida de 3,9%, comparativamente com o ano anterior.

A subida com um valor de satisfação mais expressivo, incidiu na Dimensão 1 “Condições da Casa de Acolhimento” com um aumento de 15,5%.



Não obstante, com uma taxa de satisfação de 63,6%, a Dimensão 4 “Quotidiano na casa de acolhimento” (tarefas, horários, acompanhamento diário, lazer, família, etc) comparativamente com as restantes é a dimensão que apresenta uma percentagem de satisfação menor.

No que respeita à insatisfação, verifica-se um decréscimo da insatisfação em todas as dimensões, com valores expressivos na dimensão 1 (de 22,4% para 12,0%), na dimensão 3 (de 18,2% para 13,0% e na dimensão 4 (de 18,9% para 10,8%), bem como e nas dimensões 5 e 6.

## **2.1. Análise conclusiva – Casas de Acolhimento**

A taxa de satisfação com o acolhimento, no que se refere à recolha efetuada junto das crianças e jovens acolhidos em casas de acolhimento foi este ano de 68,6%, o que representa uma melhoria de 5,2% face aos dados obtidos no ano anterior.

No que respeita à taxa de insatisfação verificou-se um decréscimo de 3,1 valores percentuais em relação ao ano de 2017 (de 12,3%, para 9,2% em 2018)

Embora não seja possível estabelecer uma relação direta entre o trabalho desenvolvido ao longo do ano passado e a melhoria obtida ao nível da satisfação, podemos contudo sublinhar os esforços desenvolvidos no sentido potenciar o acolhimento na CPL e corresponder às necessidades identificadas pelas crianças e jovens, com vista a promover o seu adequado desenvolvimento biopsicossocial.

Entre 2016 e 2017, a CPL participou num estudo nacional desenvolvido pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, em colaboração com a Universidade de Oviedo, sobre a temática “A Qualidade do Acolhimento Residencial em Portugal: Avaliação da adequação dos serviços às necessidades das crianças e jovens institucionalizados”, tendo neste âmbito, sido avaliadas todas as casas de acolhimento da CPL. Esta avaliação teve como objetivo aferir o funcionamento das CA, a qualidade dos serviços que proporciona, a sua adequação às características e necessidades das crianças/jovens acolhidas, o tipo de intervenções terapêuticas e pedagógicas realizadas, bem como a forma como organiza os cuidados e atividades que promovam o seu desenvolvimento biopsicossocial. Os resultados da Avaliação da Qualidade do Acolhimento Residencial da CPL, realizada ao total das 11 CA, foram analisados conjuntamente com os níveis de satisfação das crianças/jovens face ao acolhimento, tendo sido desenvolvido um



Plano de Ação, tendo como limite temporal o final do ano 2019, por forma a mitigar e/ou melhorar as áreas críticas identificadas.

Em 2017, uma das dimensões que obteve um nível menor de satisfação foi consonante com uma das áreas de maior fragilidade identificadas no estudo sobre a qualidade do acolhimento, nomeadamente no que diz respeito às condições das casas de acolhimento. Após um ano de intervenções ao nível de melhorias das condições físicas das casas e de equipamentos e móveis, observa-se que a dimensão 1 “Condições da Casa de Acolhimento, apresenta um aumento significativo de 15,5 valores percentuais, passando de 55% em 2017 para 70,5% em 2018. Em 2017, o item relativo à satisfação com as casas de banho, obteve o nível de satisfação mais baixo de todo o questionário (39,6%). Em 2018 verificou-se um aumento significativo, passando para 59,6%. Ainda assim, este é o item na dimensão 1 com menor satisfação.

Apesar deste resultado positivo, é necessário continuar a investir na melhoria das condições físicas das casas considerando os comentários das crianças e jovens, que manifestaram de forma escrita o seu descontentamento com algumas condições das casas. Dando continuidade ao investimento dos diferentes intervenientes com vista a melhorar esta área de intervenção, o Plano de Ação em curso encontra-se em execução e monitorização, de forma a potenciar esta dimensão. Julga-se contudo que, para além das melhorias já efetuadas, o facto de as crianças e os jovens, bem como os adultos observarem esforços e movimentos efetivos de melhoria, é também potenciador de um clima mais positivo, com decorrente impacto na perceção do meio envolvente e, consequentemente, nos níveis de satisfação.

Tal como no ano anterior, a dimensão que obteve um maior nível de satisfação (78,1%), é a dimensão 2, relativa à “ Integração”, tendo-se verificado uma pequena subida no nível de satisfação global (3,9%). Esta é uma das áreas de intervenção que tem sido muito refletida ao nível das práticas que se pretendem potenciar um acolhimento mais terapêutico. A revisão do Processo de Realização SGI\_R02 Acolhimento Residencial de Crianças e jovens em perigo, o qual entrou em implementação em dezembro de 2018, veio potenciar os procedimentos inerentes à integração das crianças e jovens, tendo introduzido novas estratégias de intervenção, tais como: introdução do par de referência, dinamização de atividade de apresentação/integração no jantar do dia da entrada, entre outras.



Neste campo, a avaliação da Universidade do Porto atesta a prática da receção/admissão e integração da criança/jovem instituídas na CPL, destacando a equipa investigadora a elevada qualidade do procedimento, o modo rigoroso como é cumprido e comum a todas as CA. É ainda destacada a existência de rituais que permitem reduzir/ atenuar o impacto negativo da medida de acolhimento. Destaca-se que a avaliação decorreu previamente à implementação na versão atualmente do processo SGI\_R02 em vigor, sendo que a mesma manteve no geral as práticas e procedimentos já instituídos, reforçando contudo a intencionalidade terapêutica.

No que concerne à Dimensão 3 “Privacidade”, verifica-se também uma melhoria ao nível da satisfação, obtendo uma taxa de 65,1%, o que representa um aumento de 8% face ao ano anterior. Esta foi também uma área assinalada pela faculdade do Porto, como tendo necessidade de melhoria ao nível do desenvolvimento de um trabalho no sentido da promoção do respeito e da privacidade dos educandos. Apesar da melhoria identificada neste âmbito, foram registados por parte das crianças e jovens comentários relativos à salvaguarda dos seus pertences, infirmado pelo item relativo à satisfação com o espaço para guardar os pertences, no qual se verifica a menor satisfação desta dimensão, de 61,5%, ainda que com um ligeiro aumento em relação ao ano de 2017 (55,7%).

Na dimensão 4 “Quotidiano na Casa”, enquadraram-se os itens como as Assembleias de CA, diferentes momentos do quotidiano, as atividades de fins de semana e férias, o contacto com a família, entre outras. Nesta dimensão verifica-se também um aumento da satisfação de 57,1% para 63,6%. Em 2017 um dos itens que nesta categoria inspirou maior preocupação foi o item relativo à satisfação com a comida da casa. Em 2018 a taxa de satisfação deste item passou de 50,9% para 64,4%, tendo assim aumentado 13,5%. Esta foi também uma das fragilidades apontadas no âmbito da avaliação da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, tendo sido integradas diferentes ações no Plano de Ação para o Acolhimento Residencial 2018-2019. O facto de em 2018 as refeições passarem a ser confeccionadas nas casas terá sido um fator preponderante para o aumento significativo da satisfação.

Ainda nesta dimensão, salienta-se que os itens com menor satisfação estão relacionados com a forma como recebem os amigos na casa de acolhimento (51,9%) e com as atividades desenvolvidas durante o fim de semana (59,6%).



No que diz respeito à receção de amigos na casa de acolhimento, salienta-se que as relações entre pares são fundamentais no desenvolvimento biopsicossocial das crianças e jovens, pelo que devem ser estimulados e acompanhados, sendo esta uma área a melhorar. O mesmo se passa com as atividades desenvolvidas ao fim de semana, as quais têm uma importância fulcral. Se por um lado estes são momentos podem acarretar sentimentos de tristeza e nostalgia devido à ausência familiar, por outro, podem também ser momentos para estabelecer relações privilegiadas com os cuidadores, as quais se constituem como a ferramenta mais eficaz numa intervenção que se quer terapêutica.

O item relativo às sessões CSI obteve uma satisfação de 60,6% (2,8% inferior ao ano anterior), o que é consonante com a desmotivação que foi sendo sentida ao longo dos dois últimos anos nos aplicadores e que suscitou um plano de trabalho que se encontra em ação desde 2018 e que compreende a reformulação do manual CSI AR, a constituição de um grupo de referência CSI alargado, mais empoderado e com um acompanhamento presencial, nas casas de acolhimento. A reformulação do manual CSI prendeu-se também com uma mudança ao nível dos objetivos de trabalho, passando a centrar-se no desenvolvimento de competências socioemocionais que possam contribuir para a reparação interna dos traumas, constituindo-se assim numa ferramenta ao serviço de um acolhimento terapêutico.

Igualmente na dimensão 5 “Acompanhamento Escolar” verifica-se um aumento da satisfação, embora ligeiro, tendo obtido um valor de 69,8% (3,4% superior a 2017). Salienta-se nesta dimensão o item relativo à participação dos adultos da casa, nos diferentes momentos da escola (reuniões, festas, etc.), o qual obteve um valor de satisfação de 76%, reforçando a pertinência do envolvimento dos adultos nas diferentes vertentes da vida das crianças e jovens, transmitindo assim o cuidado e atenção permanente. Também neste sentido, situa-se o item relativo à satisfação com as conversas que os adultos da casa têm com as crianças e jovens sobre a escola (73,1%) e o item que remete para com os elogios face a uma boa nota ou melhoria de nota (76%). O valor mais baixo desta dimensão é de 58,1%, obtido no item relativo às conversas que os adultos da casa têm com a família sobre a escola, verificando-se um decréscimo de 9,2% em relação ao ano transato.

No que concerne à dimensão 6 “Sentimento de bem-estar e segurança” a taxa de satisfação foi de 70,1%, verificando-se um aumento de 6,8%. De salientar que nesta



categoria o item com o maior valor de satisfação (80,8%) é relativo ao facto de estar sempre presente um adulto na casa para acompanhar as crianças/jovens. Tal pode estar relacionado com os motivos que levaram ao acolhimento, tendo em conta que numa grande parte dos casos, existiu negligência, muitas vezes grave. Desta forma, a presença constante do adulto representa a permanência do cuidado, promovendo um sentimento de segurança e contenção, fundamental para a reparação emocional das crianças e jovens que trazem consigo diferentes traumas. A satisfação obtida nesta dimensão está em consonância com a avaliação desenvolvida pela Faculdade do Porto, que evidenciava a existência de um clima afetivo muito positivo na totalidade das CA, com cuidadores genuinamente comprometidos na defesa dos direitos das crianças/jovens, constituindo-se figuras de afeto para as mesmas.

Por último, na dimensão 7 “satisfação geral”, constituída apenas por um item, foi obtida uma taxa de satisfação de 76,%, o que representa um aumento de 12,8%, confirmando a consistência da taxa de satisfação obtida no questionário.

Salienta-se desta avaliação a necessidade de continuar a investir numa intervenção terapêutica, em que a relação é uma ferramenta primordial para a reparação interna das crianças e jovens.

Os mecanismos previstos no âmbito do acolhimento terapêutico necessitam pois de ser consolidados, de forma a continuarem a potenciar o acolhimento residencial, sendo securizantes para os adultos e reparadores para as crianças e jovens.

Os resultados apresentados devem ser devolvidos às crianças e jovens de cada casa de acolhimento, promovendo a reflexão conjunta sobre os mesmos e solicitando-lhes propostas de melhoria.

### **3. Avaliação da Satisfação – Apartamentos de Autonomização**

No âmbito da avaliação da satisfação dos jovens acolhidos em apartamento de autonomização, foram auscultados os 23 jovens que se encontravam à data da recolha acolhidos nesta resposta da CPL, pertencendo mais de metade da população inquirida ao sexo feminino (65,2%). Em termos de idade, a maioria dos jovens situa-se nos 18 e 19 anos (34,8% e 30,4% respetivamente).

Relativamente ao tempo de permanência dos inquiridos (N=23) em apartamento de autonomização, é possível observar que, maioritariamente a população situa-se de



modo equitativo (34,8%) em dois intervalos de tempo, concretamente “menos de 6 meses” e “entre 1 e dois anos”. Os restantes jovens encontram-se acolhidos “entre os 6 meses e 1 ano” (17,4%) e “mais de 2 anos” (13,0%).

Apresenta-se seguidamente a análise dos dados, por dimensão.

### Dimensão 1: Admissão no Apartamento

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
a apresentação do programa pela equipa dos Apartamentos de Autonomização antes de teres integrado a resposta	100,0%	0,0%	95,2%	0,0%
a oportunidade de decidires sobre a integração ou não num Apartamento de Autonomização	91,3%	4,3%	90,5%	0,0%

A **Dimensão 1** do questionário de satisfação é composta por 2 itens referentes ao processo de admissão nos apartamentos de autonomização. Nesta fase os jovens tiveram oportunidade de aceder a informação/esclarecimentos, facultados pela equipa dos apartamentos de autonomização, relativamente ao funcionamento do programa desenvolvido nesta resposta, contribuindo para o seu processo de decisão.

É de salientar que 100% dos jovens manifestam-se satisfeitos com “a apresentação do programa pela equipa dos apartamentos de autonomização antes de teres integrado a resposta”. Este item teve relativamente ao ano de 2017 um aumento da satisfação de 4,8%.

Esta dimensão apresenta novamente uma elevada taxa de satisfação em 2018 (91,3%) no que diz respeito ao item “a oportunidade de decidires sobre a integração ou não num Apartamento de Autonomização”, refletindo o agrado com que os jovens se assumem como decisores.



## Dimensão 2: Integração

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
o modo como o espaço estava preparado para te receber	95,7%	0,0%	85,7%	4,8%
a forma como os teus colegas te mostraram os espaços e te explicaram o funcionamento do Apartamento	95,7%	0,0%	90,5%	0,0%
a informação disponibilizada pelo educador acerca dos recursos existentes na zona (p. ex. transportes, centro saúde, etc.).	95,7%	0,0%	100,0%	0,0%
a forma como foste recebido pelos teus colegas	91,3%	0,0%	85,7%	4,8%
a forma como foste recebido pela equipa	95,7%	0,0%	100,0%	0,0%

A **Dimensão 2** do questionário compreende um conjunto de 5 itens referentes à integração na resposta apartamentos de autonomização, avaliando a forma como os jovens se sentiram acolhidos pelos profissionais da casa e pelo grupo de pares.

Todos os 5 itens apresentam na generalidade uma elevada taxa de satisfação (95,7%), sendo a percentagem homogénea nos itens: “o modo como o espaço estava preparado para te receber”; “a forma como os teus colegas te mostraram os espaços e te explicaram o funcionamento do Apartamento”; “a informação disponibilizada pelo educador acerca dos recursos existentes na zona (p. ex. transportes, centro de saúde, etc.)” e “a forma como foste recebido pela equipa”.

Comparativamente com o ano transato, em 2018 regista-se com apreço a ausência de indicadores de insatisfação na presente dimensão.

## Dimensão 3: Condições do Apartamento

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
a localização do teu apartamento	100,0%	0,0%	90,5%	0,0%
o apartamento estar perto de tudo (escolas, centro saúde, polícia, bombeiros, espaços de lazer, outros)	91,3%	0,0%	90,5%	0,0%
o teu quarto	69,6%	0,0%	76,2%	9,5%
os espaços comuns do apartamento (p.ex. cozinha, sala de estar, casa de banho, outros)	87,0%	4,3%	81,0%	9,5%
os serviços de que o apartamento dispõe (p. ex. contratos de água, luz, gás, internet)	47,8%	39,1%	66,7%	19,0%

A **Dimensão 3** do questionário é composta por 5 itens alusivos à localização e condições físicas do apartamento onde residem. Da auscultação dos jovens resulta



uma taxa de satisfação de 100% relativamente à localização do apartamento. Observa-se também uma elevada taxa de satisfação (91,3%) no que respeita “o apartamento estar perto de tudo (escolas, centro saúde, polícia, bombeiros, espaços de lazer, outros)”.

Os valores apresentados nestes itens são objectivamente superiores ao nível de satisfação apurado dos jovens com o seu quarto, de 69,6%, embora este se constitua como um valor positivo.

Nesta dimensão salienta-se uma taxa de insatisfação de 39,1% no item “os serviços de que o apartamento dispõe (p.ex. contratos de água, luz, gás, internet). Este item também apresentou no ano de 2017, indicadores de insatisfação, no entanto este ano a sua expressão é mais significativa, com um aumento de 20,1% de insatisfação em relação ao ano anterior.

#### Dimensão 4: Privacidade

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
o modo como a tua privacidade é respeitada pelos teus colegas	95,7%	0,0%	100,0%	0,0%
o modo como a tua privacidade é respeitada pela equipa dos apartamentos	87,0%	0,0%	90,5%	4,8%
espaço do apartamento onde podes estar com a tua família ou amigos, sempre que te visitam	82,6%	0,0%	85,7%	4,8%

A **Dimensão 4** apresenta 3 itens referentes ao sentir dos jovens no que se refere à garantia da sua privacidade, quer pelos profissionais, quer pelo grupo de pares.

O item que recolhe nesta dimensão a maior taxa de satisfação (95,7%) é o que se relaciona com “o modo como a tua privacidade é respeitada pelos teus colegas.”

Os restantes itens observam também uma elevada percentagem de satisfação, designadamente 87,0% relativamente ao item “o modo como a tua privacidade é respeitada pela equipa dos apartamentos” e 82,6% no que respeita ao “espaço do apartamento onde podes estar com a tua família ou amigos, sempre que te visitam”.

Destaca-se que, apesar de não haver indicadores de insatisfação, esta dimensão é caracterizada por um decréscimo geral da percentagem de satisfação, por comparação com o ano de 2017.



## Dimensão 5: Quotidiano no Apartamento (tarefas, horários, acompanhamento diário, lazer, família, etc.)

Indica o teu grau de satisfação com...	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
a disponibilidade que o educador demonstra para falar e estar comigo	91,3%	0,0%	100,0%	0,0%
a tua participação na definição do teu PDP (Projeto de Desenvolvimento Pessoal)	82,6%	0,0%	90,5%	0,0%
o acompanhamento do teu educador na gestão do quotidiano do apartamento (p.ex. refeições, horários, gestão do dinheiro, outros)	87,0%	0,0%	100,0%	0,0%
o acompanhamento do teu educador na gestão dos contactos com a tua família	73,9%	0,0%	81,0%	0,0%
o acompanhamento do teu educador ao nível do teu percurso escolar/formativo/laboral	95,7%	0,0%	95,2%	0,0%
o acompanhamento do educador ao nível da tua saúde	87,0%	0,0%	90,5%	0,0%
a forma como podes tratar de assuntos do teu interesse com a equipa dos apartamentos	91,3%	0,0%	81,0%	0,0%
a forma como o educador te responsabiliza pelas consequências dos teus comportamentos	82,6%	8,7%	81,0%	4,8%
a forma como o programa dos apartamentos de autonomização está adequado às tuas necessidades	100,0%	0,0%	90,5%	4,8%
a forma como os teus amigos e família são recebidos no apartamento	78,3%	0,0%	90,5%	0,0%
as sessões de CSI	78,3%	0,0%	61,9%	4,8%
a segurança que o apartamento te proporciona	91,3%	4,3%	95,2%	0,0%

A **Dimensão 5** do questionário congrega 12 itens alusivos às atividades inerentes ao quotidiano no apartamento, sendo analisado o grau de satisfação dos jovens relativamente ao acompanhamento de que são alvo, durante a permanência no programa, e quanto à sua participação nas ações e dinâmicas que concorrem para o desenvolvimento das competências de autonomia.

Observa-se que na dimensão em análise, os itens são todos eles objeto de elevada satisfação por parte dos jovens, sendo que 100% dos inquiridos manifestam a sua satisfação na forma como o programa dos apartamentos de autonomização se adequa às suas necessidades. Destaca-se ainda que uma elevada percentagem (95,7%) valoriza o acompanhamento educativo realizado ao nível do percurso escolar/formativo e laboral.

Porém, relativamente aos valores registados no ano de 2017, verifica-se no presente ano algum decréscimo na satisfação relativamente a 7 itens com maior expressão nos itens: “o acompanhamento do teu educador na gestão do quotidiano do apartamento (p. ex. refeições, horários, gestão do dinheiro, outros)” (13,0%) e “a forma como os



teus amigos e família são recebidos no apartamento” (12,2%). Contrariamente observa-se uma tendência crescente na satisfação relativa a 5 itens designadamente quanto às “sessões de CSI” (16,4%) e “a forma como podes tratar de assuntos do teu interesse com a equipa dos apartamentos” (10,3%).

### Dimensão 6: Satisfação Geral

	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
No geral, como é o teu grau de satisfação com o acolhimento dos Apartamentos de Autonomização?	95,7%	0,0%	90,5%	4,8%

No que concerne à Dimensão 6 do questionário de satisfação, constituída por um único item que ausculta o grau de satisfação em geral com o acolhimento nesta resposta, regista-se o valor percentual de 95,7%, superior ao observado no ano de 2017.

### Análise Comparativa: Taxa de Satisfação por Dimensão

AA	2018		2017	
	Satisfação	Insatisfação	Satisfação	Insatisfação
Dimensão 1	95,7%	2,2%	92,9%	0,0%
Dimensão 2	94,8%	0,0%	92,4%	1,9%
Dimensão 3	79,1%	8,7%	83,3%	7,8%
Dimensão 4	88,4%	0,0%	87,9%	3,0%
Dimensão 5	86,6%	1,1%	88,1%	1,2%
Dimensão 6	95,7%	0,0%	90,5%	4,8%

A análise do grau de satisfação nas diferentes dimensões do questionário evidencia genericamente a presença de elevados valores percentuais, com maior destaque nas dimensões 1 “Admissão no Apartamento” e 6 “Satisfação Geral”, ambas com 95,7%. A dimensão 3 “Condições do Apartamento” apresentando um grau de satisfação na ordem dos 79,1%, regista ainda assim um grau de insatisfação de 8,7%, fazendo desta dimensão a que obtém um grau de satisfação menos elevado, por comparação com as restantes.



## Satisfação Global



Neste ponto analisa-se a média de todos os itens que compõem o questionário, observando-se um elevado grau de satisfação junto dos jovens acolhidos nos apartamentos de autonomização (87,9%).

### 3.1. Análise Conclusiva - Apartamentos de Autonomização

Os jovens integrados nos apartamentos de autonomização da Casa Pia de Lisboa, I.P., iniciaram a expressão da sua satisfação no passado ano civil, mediante a aplicação de um questionário específico para a realidade do seu acolhimento.

Constituindo-se como uma resposta de acolhimento residencial, os apartamentos de autonomização, pressupõem um conjunto de particularidades relativamente ao acolhimento vivenciado nas outras respostas da CPL, o que implica uma avaliação dirigida à sua realidade em concreto.

Os resultados obtidos na presente auscultação traduzem, à semelhança do ano anterior um elevado nível de satisfação quer na satisfação global com a resposta, quer nas diferentes dimensões que compõem o questionário. Identifica-se a maior taxa de satisfação na dimensão 1 “Admissão no Apartamento”, evidenciando o apreço dos jovens com a fase prévia à sua admissão/integração, sentindo-se informados e vinculados no processo de decisão, e na dimensão 6, traduzindo a satisfação geral com a resposta.

Verifica-se que os jovens manifestam também muito agrado com o modo como foram recebidos e integrados pelos pares, e particularmente pela equipa.

Pese embora os jovens manifestem uma significativa taxa de satisfação com as condições físicas do apartamento, esta é a dimensão em que apontam necessidades de melhoria no âmbito da reparação e remodelação dos espaços, e na adequabilidade



dos contratos com os vários serviços de fornecimento (p. ex. água, electricidade, TV cabo, entre outros), remetendo para a necessidade de se observar os apelos formulados relativamente a esta dimensão.

No que concerne à vivência quotidiana do programa de autonomia desenvolvido nos apartamentos de autonomização, os jovens consideram-na como muito positiva e adequada às suas necessidades, sentindo-se muito satisfeitos com o acompanhamento educativo proporcionado nos vários contextos da sua vida e ativamente envolvidos no seu Projeto de Desenvolvimento Pessoal.

O elevado grau de satisfação evidenciado pelos jovens em dois anos consecutivos remete para o desafio da manutenção de padrões na qualidade desta resposta de acolhimento.

#### 4. Avaliação Global da Satisfação em Acolhimento Residencial (CA e AA)

##### Satisfação Global

	2018		2017	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
AR+AA	70,5%	8,5%	67,5%	10,7%
AR	68,6%	9,2%	63,4%	12,3%
AA	87,9%	2,2%	88,4%	2,7%

Ainda que as casas de acolhimento e os apartamentos de autonomização sejam respostas com diferentes objetivos de intervenção e destinados a distintas populações alvo, ambas são estruturas de acolhimento residencial. A análise global dos dados recolhidos ao nível do acolhimento residencial, agrupando as respostas das crianças e jovens integrados em casa de acolhimento e em apartamento de autonomização, resulta numa taxa de satisfação de 70,5%, o que representa um aumento de 3% face ao ano anterior. Relativamente à insatisfação global verifica-se em 2018 um ligeiro decréscimo de 2,2 pontos percentuais, em relação a 2017.



**Links:**

**Questionário de auscultação da satisfação das crianças/jovens em Acolhimento Residencial:**

<https://goo.gl/forms/q9NiTbSAoQK31UPT2>

**Questionário de auscultação da satisfação dos jovens em Apartamento de Autonomização:**

<https://goo.gl/forms/anCT2loki4ePb22H3>

# **ANEXO 9**



**RELATÓRIO DE SATISFAÇÃO AOS EDUCANDOS EM  
RESPOSTAS EDUCATIVAS E FORMATIVAS**

**2018**

## Apreciação dos Utilizadores: Satisfação dos educandos

A CPL, I.P. tem vindo a auscultar o nível de satisfação dos educandos mediante a aplicação de inquéritos por questionário que, este ano, pela primeira vez, foram aplicados ao universo da população a frequentar respostas educativas e formativas. Tal como no ano passado, os questionários foram aplicados *online*, com recurso aos Formulários do *Google*. O questionário esteve disponível para preenchimento entre 14 de fevereiro e 1 de março de 2019.

Decorrente do processo de uniformização e revisão dos instrumentos utilizados para a auscultação da satisfação (Revisão SGIQA\_OM 3.1), os questionários de satisfação aplicados aos educandos, a frequentar respostas educativas e formativas na CPL, I.P., foram alvo de revisão. Esta reformulação incidiu, essencialmente, na redefinição do tipo de escala de resposta a utilizar, na eliminação de algumas questões que já não se adequavam à realidade da CPL, I.P., na reformulação de outras, e, ainda, na criação de novas questões relacionadas com as práticas e dinâmicas que se verificam atualmente nos Centros de Educação e Desenvolvimento.

Numa primeira fase, e após a reformulação dos modelos de questionário a ser aplicados, foi realizado um pré-teste, a uma amostra previamente definida, com o objetivo de avaliar a sua adequação. Na segunda fase, posterior ao estudo qualitativo do instrumento, recorreu-se também à aplicação do teste de consistência interna, através do *Alpha* de *Cronbach*, para determinar os níveis de confiabilidade dos instrumentos a aplicar.

Os quatro modelos finais de questionário (1.º CEB; 1º CEB-JRP; 2.º/3.º CEB e Formação de Dupla Certificação) contêm 24, 24, 39 e 45 itens, respetivamente, distribuídos por cinco dimensões (Ensino, Articulação Escola-Família, Sentimento de Segurança e de Pertença, Serviços Prestados e Espaços Físicos). A escala de resposta utilizada do tipo *Likert* é constituída por cinco níveis que vão desde o “Muito Satisfeito” ao “Muito Insatisfeito”, incluindo ainda a opção “Não sei/Não se aplica”. No caso do 1.º CEB, optou-se por incluir uma imagem ilustrativa para cada um dos níveis da escala, de modo a facilitar a resposta por parte dos educandos destas faixas etárias. O modelo de questionário de 1.º CEB dirigido aos educandos surdos do CED Jacob Rodrigues Pereira apresenta uma escala que vai desde o “Gosto Muito” ao “Não Gosto Nada”.

A definição do universo de educandos a frequentar respostas educativas e formativas na CPL, I.P. teve por base o número apurado na monitorização realizada em dezembro de 2018. Assim

sendo, determinou-se que o universo de educandos a inquirir seria de 2530, sendo que 1189 são de ensino regular e 1341 da formação de dupla certificação.

De um universo de 2530 educandos, responderam 1573, o que representa uma percentagem de resposta de 62%. No 1.º CEB foram inquiridos 511 educandos de um universo de 556; no 2.º CEB, de um total de 302 educandos, obteve-se resposta de 261; no 3.º CEB, de 331 educandos, responderam 281; e, por fim, de 1341 educandos a frequentar respostas de formação, responderam 532.

	Universo <sup>1</sup>	Nº de respostas	% de resposta
1.º CEB	556	511	91,9
2.º CEB	302	261	86,4
3.º CEB	331	281	84,9
FDC	1341	532	39,7
<b>Total</b>	<b>2530</b>	<b>1573</b>	<b>62,2</b>

Tabela 1 – Distribuição do número de respostas por modalidade de ensino.

Para efeitos de tratamento de informação, e atendendo ao volume de dados em análise, foram agregados os itens por percepção negativa que agrega as respostas “Muito insatisfeito” e “Insatisfeito”, e percepção positiva que incorpora as respostas “Muito satisfeito” e “Satisfeito”.

Em termos de satisfação global, conclui-se que nos diferentes ciclos de ensino e na formação a satisfação é positiva. Destaca-se o 1.º CEB com um nível de satisfação global de 78,4%. O grau de satisfação mais baixo (50,8%) regista-se no 3.º CEB. O grau de satisfação global - CPL é de 62,41%.

	1.º CEB	2.º CEB	3.º CEB	FDC	CPL
<b>2018</b>	78,4	65,4	50,8	58,3	<b>62,41</b>

Tabela 2 – Satisfação global por nível de ensino e formação (%).

<sup>1</sup> Monitorização de dez/2018

No que diz respeito à satisfação global dos inquiridos em cada um dos Centros de Educação e Desenvolvimento da CPL, I.P., a perceção é também positiva em todos. Com percentagens de satisfação de 65% ou mais destacam-se os CED Nossa Senhora da Conceição, Nuno Álvares Pereira e Jacob Rodrigues Pereira.

	NSC	NAP	DMP	JRP	PM
2018	69,4	65,4	57,9	65,0	58,3

Tabela 3 – Satisfação global por CED (%).

Olhemos, agora, para os resultados obtidos nas diferentes dimensões.

➤ **Ensino: 1.º CEB**

No que diz respeito à dimensão “Ensino”, os educandos do 1.º CEB, na sua grande maioria, estão satisfeitos com os diferentes itens. Destacam-se os itens “o que os teus professores ensinam” e “a ajuda que os teus professores te dão quando tens dificuldades” com percentagens de satisfação de 97,5 e 93,7%, respetivamente. Por outro lado, o item “as atividades que fazes nos Studios” foi o que obteve um grau de satisfação mais baixo, ainda que bastante satisfatório (75,5%).

Ensino		1.º CEB	
Indica o teu grau de satisfação com...		Satisfação	Insatisfação
	o que os teus professores ensinam	97,5	0,2
	as Assembleias de Turma	82,0	2,7
	o projeto da tua turma	89,8	1,6
	as apresentações que fazes dos teus trabalhos aos colegas e/ou professores	83,0	3,7
	as atividades que fazes nos Studios	75,5	3,5
	as visitas de estudo que fazes	92,0	0,6
	as atividades extracurriculares	85,9	1,4
	a ajuda que os teus professores te dão quando tens dificuldades	93,7	1,0

Tabela 4 – 1.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Ensino” (%).

➤ **Ensino: 2.º CEB**

No 2.º CEB, a perceção global dos educandos face aos diferentes itens que fazem parte da dimensão “Ensino” é positiva. O item que diz respeito à forma como os professores ensinam destaca-se com uma percentagem de satisfação de 88,9. Também com mais de 80% de satisfação encontra-se o item que avalia a “possibilidade de conheceres os teus direitos e deveres enquanto cidadão”. Em termos de insatisfação, ainda que com percentagens pouco significativas, destaca-se “o uso regular de computador nas aulas” (13%) e “a possibilidade de teres, várias vezes, apresentações orais” (12,3%).

Ensino		2.º CEB	
Indica o teu grau de satisfação com...		Satisfação	Insatisfação
	a forma como os teus professores ensinam	88,9	4,2
	a forma como os teus professores te preparam para fazeres tarefas sozinho	78,2	6,9
	a forma como os teus professores te preparam para trabalhar em grupo	78,9	6,1
	a forma como os teus professores aceitam as tuas sugestões	66,3	11,5
	o trabalho de projeto da tua turma	72,0	8,8
	a possibilidade de teres, várias vezes, apresentações orais	63,6	12,3
	a possibilidade de teres, várias vezes, atividades práticas	77,0	6,5
	a possibilidade de conheceres os teus direitos e deveres enquanto cidadão	83,1	5,0
	as atividades que fazes nos Studios	73,6	5,4
	as atividades extracurriculares	64,8	8,0
	o uso regular de computador nas aulas	69,3	13,0
	a ajuda que os teus professores te dão quando tens dificuldades	80,5	7,7
	a forma como és avaliado (testes, trabalhos, projetos, comportamento, apresentações...)	77,0	6,1
	o tempo que os teus professores têm para falar contigo sobre o teu desempenho.	68,6	11,5

Tabela 5 – 2.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Ensino” (%).

### ➤ Ensino: 3.º CEB

Os educandos do 3.º CEB têm uma perceção positiva nos diversos itens da dimensão, à exceção dos que dizem respeito à possibilidade de terem, várias vezes, apresentações orais e às atividades extracurriculares. Em termos de satisfação, destaca-se “a forma como os teus professores ensinam” com 72,2% e “a forma como os teus professores te preparam para trabalhar em grupo” com 71,9%. Por outro lado, em relação à insatisfação, tal como no 2.º CEB, destaca-se o item que diz respeito ao uso regular de computador nas aulas com 22,4% de insatisfação. Com uma percentagem de 17,8% de insatisfação encontram-se os itens “a forma como os teus professores aceitam as tuas sugestões” e “a possibilidade de teres, várias vezes, apresentações orais”.



Tabela 6 – 3.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Ensino” (%).

### ➤ Ensino: Formação de Dupla Certificação

No que diz respeito à perceção dos educandos a frequentar respostas de formação de dupla certificação em relação à dimensão “Ensino”, verifica-se que em todos os itens a sua perceção é satisfatória. Dos 17 itens, destaca-se, mais uma vez, aquele que remete para a forma como os professores ensinam (75,6% de satisfação) e ainda o item “a forma como os teus professores te preparam para trabalhar autonomamente”, também com 75,6% de satisfação. Por outro lado, os educandos demonstram maior insatisfação com a organização do seu curso (18,2% de insatisfação) e com o trabalho de projeto da sua turma (17,1% de insatisfação).

Indica o teu grau de satisfação com...	FDC	
	Satisfação	Insatisfação
a forma como os teus professores ensinam	75,6	7,3
a organização do teu curso	65,6	18,2
a forma como os teus professores te preparam para trabalhar autonomamente	75,6	7,5
a forma como os teus professores te preparam para trabalhar em grupo	72,9	7,7
a forma como os teus professores aceitam as tuas sugestões	60,9	14,8
o facto de teres, por vezes, vários professores na sala	55,3	12,2
o trabalho de projeto da tua turma	57,3	17,1
a possibilidade de teres, várias vezes, apresentações orais	54,7	15,0
a aplicação das aprendizagens do teu curso em Formação em Contexto de Trabalho (FCT)	63,3	8,8
o equilíbrio entre a teoria e a prática no teu curso	69,4	14,1
a forma como o teu curso te prepara para seres um bom profissional	74,4	10,2
a tua participação em ações de solidariedade e voluntariado através do CED	57,5	8,5
as atividades que fazes nos Studios	56,2	8,6
as aplicações/programas digitais que usas nas aulas	64,1	9,8
a ajuda que os teus professores te dão quando tens dificuldades em alguma UFCD/disciplina	73,5	10,0
a forma como és avaliado (testes, trabalhos, projetos, comportamento, apresentações...)	74,1	9,0
a disponibilidade que os teus professores têm para falar contigo sobre o teu desempenho	70,5	10,3

Tabela 7 – FDC: Satisfação e insatisfação na dimensão “Ensino” (%).

➤ **Articulação Escola – Família: 1.º CEB**

No que diz respeito à dimensão que engloba aspetos sobre a articulação entre a escola e a família, os educandos de 1.ºCEB apresentam graus de satisfação acima dos 80%, tanto no item que diz respeito às atividades que a escola faz onde participam os encarregados de educação (E.E.), como ao que remete para as reuniões entre a escola e os E.E..

Indica o teu grau de satisfação com...	1.º CEB	
	Satisfação	Insatisfação
as atividades que a escola faz onde participa o teu encarregado de educação	84,5	3,1
as reuniões que a escola faz com o teu encarregado de educação	81,8	4,3

Tabela 8 – 1.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Articulação Escola-família” (%).

➤ **Articulação Escola – Família: 2.º CEB**

No 2.º CEB, embora o nível de satisfação com os diferentes itens que englobam a dimensão “Articulação escola-família” seja relativamente inferior ao de 1.º CEB, a satisfação é positiva em todos os itens. Destaca-se aquele que remete para as conversas que o diretor de turma tem com o E.E. com 67,8% de satisfação. Por outro lado, os educandos demonstram maior insatisfação com o item que diz respeito às atividades que a escola tem, onde podem participar os E.E. (16,1% de insatisfação).

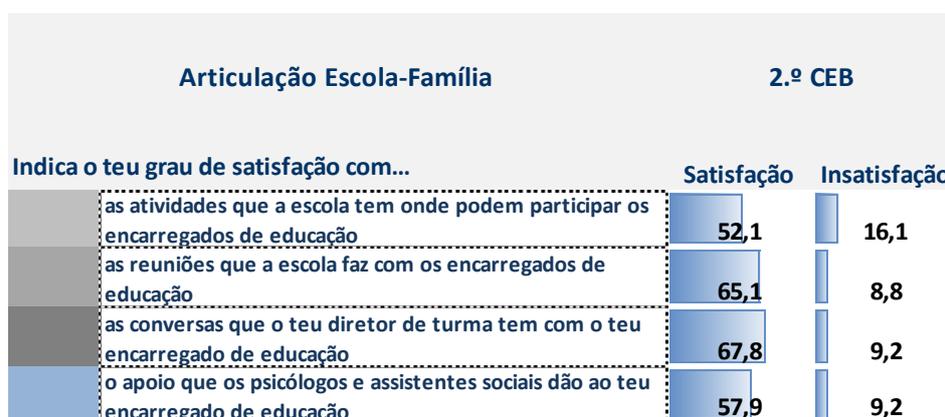


Tabela 9 – 2.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Articulação Escola-família” (%).

➤ **Articulação Escola – Família: 3.º CEB**

Os educandos do 3.º CEB, contrariamente aos de 1.º e 2.º CEB, manifestam menos satisfação em alguns aspetos relativos à articulação escola-família. Tal como no 2.º CEB, o item que apresenta maior grau de satisfação refere-se às conversas entre o diretor de turma e o E.E. (59,4% de satisfação) e o de maior insatisfação às atividades que a escola tem onde podem participar os E.E. (26% de insatisfação).

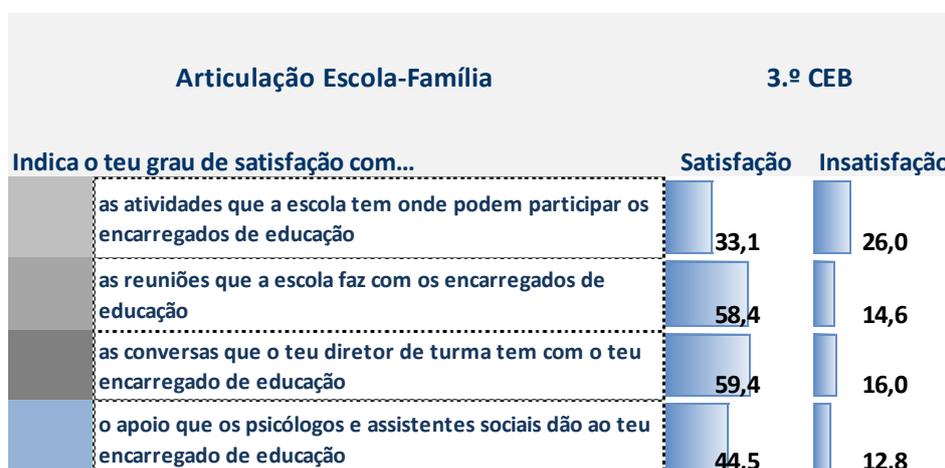


Tabela 10 – 3.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Articulação Escola-família” (%).

➤ **Articulação Escola – Família: Formação de Dupla Certificação**

Para os educandos da formação, o item que corresponde às conversas entre o diretor de turma e o E.E. é aquele que apresenta maior grau de satisfação (53,4%), mas também maior grau de insatisfação (14,7%).

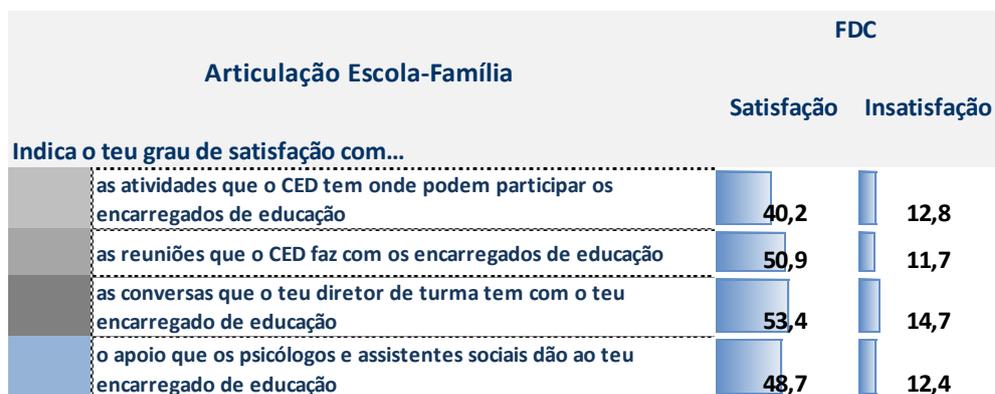


Tabela 11 – FDC: Satisfação e insatisfação na dimensão “Articulação Escola-família” (%).

➤ **Sentimento de Segurança e de Pertença: 1.º CEB**

Globalmente, os educandos de 1.º CEB estão satisfeitos nos diferentes itens que dizem respeito ao sentimento de segurança e de pertença. Salienta-se o grau de satisfação dos educandos em relação aos amigos que têm na escola (90,8%) e à escola que frequentam (88,1%). O item que apresenta um grau de satisfação mais baixo (48,5%), não apresenta um grau de insatisfação significativo, o que se justifica pelo facto de mais de 40% dos educandos terem referido que este apoio não se aplica à sua situação.

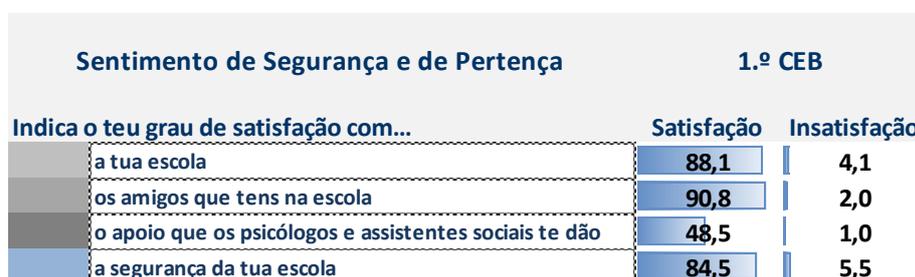


Tabela 12 – 1-ºCEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Sentimento de segurança e de pertença” (%).

➤ **Sentimento de Segurança e de Pertença: 2.º CEB**

No âmbito do sentimento de segurança e de pertença, os educandos de 2.º CEB, na sua maioria, estão satisfeitos com os diferentes itens, à exceção daquele que diz respeito ao ambiente do refeitório.

Destaca-se, tal como no 1.º CEB, o grau de satisfação dos educandos relativamente aos amigos que têm na escola (88,1% de satisfação). Também com mais de 85% de satisfação surge o terceiro item “a forma como foste recebido no início do ano letivo”.

Com uma percentagem de insatisfação acima dos 35% encontra-se a questão que remete para o ambiente do refeitório.

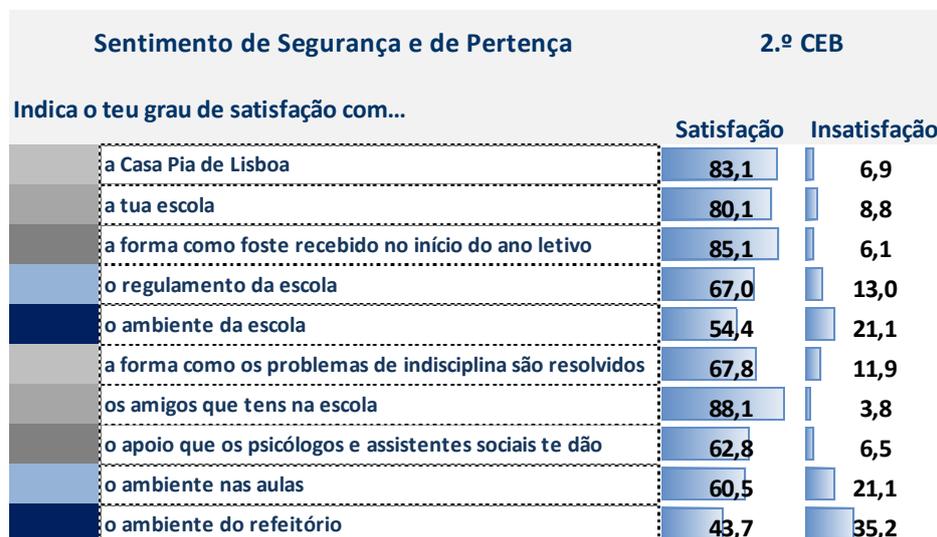


Tabela 13 – 2-ºCEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Sentimento de segurança e de pertença” (%).

➤ **Sentimento de Segurança e de Pertença: 3.º CEB**

À semelhança do que se verifica no 1.º e 2.º CEB, também os educandos do 3.º CEB estão bastante satisfeitos com os amigos que têm na escola (81,9% de satisfação). Destaca-se, ainda, o item que se refere à forma como os educandos foram recebidos no início do ano letivo com 77,2% de satisfação.

Tal como no 2.º CEB, o item que apresenta maior insatisfação diz respeito ao ambiente do refeitório (39,9% de insatisfação).

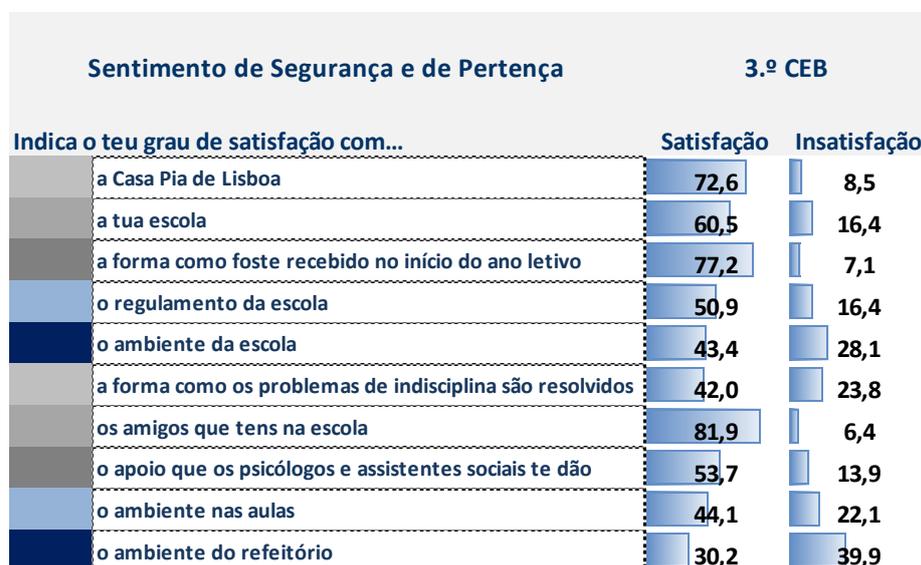


Tabela 14 – 3-ºCEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Sentimento de segurança e de pertença” (%).

➤ **Sentimento de Segurança e de Pertença: Formação de Dupla Certificação**

Na formação, todos os itens da dimensão “Sentimento de Segurança e de Pertença” apresentam valores acima dos 50%, o que se traduz numa perceção positiva nas diferentes questões. Com os valores mais altos de satisfação destacam-se os itens “a forma como foste recebido no início do ano letivo” (79,5%) e “os amigos que tens no CED” (78,8%). Por outro lado, o item que apresenta maior insatisfação refere-se ao ambiente do refeitório (23,3% de insatisfação).

De realçar que os aspetos com maior satisfação e maior insatisfação nesta dimensão são idênticos no 2.º e 3.º CEB e na Formação.

Sentimento de Pertença e de Segurança		FDC	
		Satisfação	Insatisfação
Indica o teu grau de satisfação com...			
	a Casa Pia de Lisboa	73,5	9,2
	a forma como foste recebido no início do ano letivo	79,5	7,1
	a forma como te apresentaram o curso no início do ano letivo	77,8	9,4
	o teu CED	70,3	10,5
	o regulamento do CED	58,3	16,4
	o ambiente do CED	61,1	14,5
	a forma como os problemas de indisciplina são resolvidos	54,5	18,2
	os amigos que tens no CED	78,8	6,8
	o apoio que os psicólogos e assistentes sociais te dão	59,4	10,5
	o ambiente nas aulas	63,0	15,4
	o ambiente do refeitório	50,8	23,3

Tabela 15 – FDC: Satisfação e insatisfação na dimensão “Sentimento de segurança e de pertença” (%).

➤ **Serviços prestados: 1.º CEB**

No que diz respeito aos serviços prestados, os educandos de 1.º CEB estão, na sua grande maioria, satisfeitos com os lanches da escola (79,5% de satisfação). Contrariamente, destaca-se a limpeza das casas de banho com 47% de insatisfação.

Serviços Prestados		1.º CEB	
		Satisfação	Insatisfação
Indica o teu grau de satisfação com...			
	a limpeza das salas onde tens aulas	60,3	20,5
	a limpeza das casas de banho	39,1	47,0
	a limpeza do refeitório	67,5	8,2
	o almoço que é servido	73,0	10,8
	os lanches da escola	79,5	8,0

Tabela 16 – 1.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Serviços prestados” (%).

➤ **Serviços Prestados: 2.º CEB**

Para os educandos de 2.º CEB, o item que remete para o funcionamento da secretaria é aquele que apresenta maior grau de satisfação (65,5%). Por outro lado, a grande maioria realça a sua insatisfação perante a limpeza das casas de banho (64,4% de insatisfação). Com uma taxa de insatisfação superior a 38% encontra-se também o item que remete para a qualidade do almoço.



Tabela 17 – 2.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Serviços prestados” (%).

➤ **Serviços Prestados: 3.º CEB**

Globalmente, os educandos do 3.º CEB têm uma perceção negativa sobre os serviços prestados. Ainda que todos os itens apresentem níveis de satisfação abaixo dos 50%, destaca-se o funcionamento da secretaria com cerca de 48% de satisfação. Tal como no 2.º CEB, também a grande maioria dos educandos de 3.º CEB está insatisfeita com a limpeza das casas de banho (70,8% de insatisfação). Com uma percentagem de insatisfação acima dos 55% encontra-se também o item que diz respeito ao almoço que é servido.

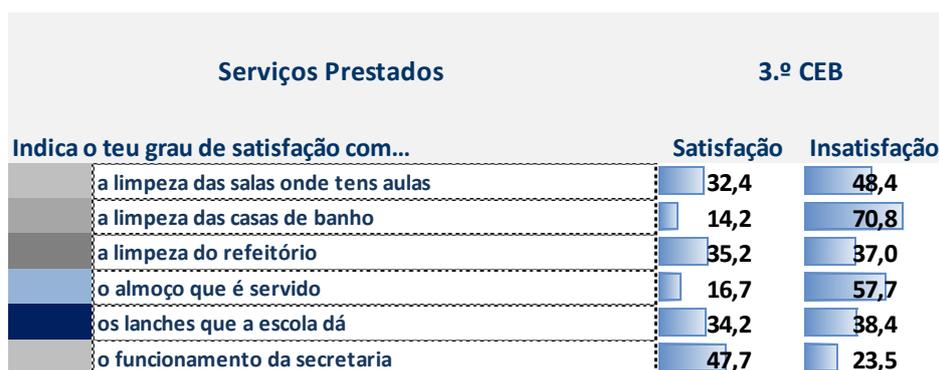


Tabela 18 – 3.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Serviços prestados” (%).

➤ **Serviços Prestados: Formação de Dupla Certificação**

Dos resultados apurados na formação, verifica-se que o funcionamento da secretaria é o único item com uma percentagem de satisfação positiva (53,9%). Por outro lado, e tal como se verifica no 2.º e 3.º CEB, mais de metade dos formandos está insatisfeita com a limpeza das casas de banho (60,3%). Também o almoço continua a ser um dos itens com maior insatisfação por parte dos educandos (48,7% de insatisfação).

Serviços Prestados		FDC	
Indica o teu grau de satisfação com...		Satisfação	Insatisfação
	a limpeza das salas onde tens aulas	37,8	39,8
	a limpeza das casas de banho	22,4	60,3
	a limpeza do refeitório	48,1	23,9
	o almoço que é servido	27,3	48,7
	os lanches que o CED dá	41,5	33,5
	o funcionamento da secretaria	53,9	18,2

Tabela 19 – FDC: Satisfação e insatisfação na dimensão “Serviços prestados” (%).

➤ **Espaços físicos: 1.º CEB**

No âmbito dos espaços físicos, os educandos de 1.º CEB têm uma perceção positiva nos diversos itens analisados. Dos resultados apurados verifica-se que os níveis de satisfação mais altos remetem para os materiais da sala e para as mesas e as cadeiras (87,5% e 85,9%, respetivamente). Por outro lado, o item referente aos espaços de recreio da escola é aquele que apresenta a taxa de insatisfação mais alta (18,8%).

Espaços Físicos		1.º CEB	
Indica o teu grau de satisfação com...		Satisfação	Insatisfação
	os espaços de recreio da escola	70,8	18,8
	a biblioteca da escola	64,6	3,3
	as mesas e as cadeiras da tua sala	85,9	6,5
	a temperatura da sala onde tens aulas	75,3	11,7
	os materiais que tens na sala	87,5	5,5

Tabela 20 – 1.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Espaços físicos” (%).

➤ **Espaços físicos: 2.º CEB**

No caso dos educandos de 2.º CEB, a sua perceção é positiva em todos os itens da dimensão “Espaços físicos” à exceção daquele que diz respeito à temperatura da sala onde têm aulas. Dos itens analisados, os educandos encontram-se, na sua grande maioria, satisfeitos com os

espaços desportivos da escola (76,6% de satisfação). Também com mais de 60% de satisfação surge o item que remete para os espaços de recreio da escola. Contrariamente, em termos de insatisfação, surgem as questões relacionadas com as mesas e as cadeiras da sala e com a temperatura da sala (25,3% e 22,2% de insatisfação, respetivamente).

Espaços Físicos		2.º CEB	
Indica o teu grau de satisfação com...		Satisfação	Insatisfação
os espaços de recreio que existem na escola		62,8	17,6
os espaços desportivos da escola		76,6	11,5
a biblioteca da escola		57,9	14,6
as mesas e as cadeiras da tua sala		51,0	25,3
a temperatura da sala onde tens aulas		49,0	22,2

Tabela 21 – 2.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Espaços físicos” (%).

### ➤ Espaços físicos: 3.º CEB

Contrariamente ao que se verifica no 1.º e 2.º CEB, os educandos de 3.º CEB têm uma perceção negativa em todos os aspetos referentes aos espaços físicos, à exceção dos espaços desportivos da escola, único item com uma taxa de satisfação acima dos 50%. Em termos de insatisfação, destaca-se a questão sobre a temperatura das salas, com mais de 45% de insatisfação, e ainda o item que remete para a biblioteca da escola, com 31,7% de insatisfação.

Espaços Físicos		3.º CEB	
Indica o teu grau de satisfação com...		Satisfação	Insatisfação
os espaços de recreio que existem na escola		45,6	32,0
os espaços desportivos da escola		58,0	20,3
a biblioteca da escola		28,5	31,7
as mesas e as cadeiras da tua sala		40,6	32,4
a temperatura da sala onde tens aulas		25,3	45,2

Tabela 22 – 3.º CEB: Satisfação e insatisfação na dimensão “Espaços físicos” (%).

### ➤ Espaços físicos: Formação de Dupla Certificação

No que diz respeito à perceção dos educandos da formação, relativamente aos diversos aspetos dos espaços físicos, verifica-se que a sua perceção é positiva em três dos sete itens. Dos três itens com valores de satisfação acima dos 50%, destaca-se o que remete para os espaços desportivos do CED, com 64,3% de satisfação. Por outro lado, e tal como se verifica no 2.º e 3.º CEB, o item “a temperatura da sala onde tens aulas” é aquele que apresenta a taxa de insatisfação mais alta (45,3%).

Espaços Físicos	FDC	
	Satisfação	Insatisfação
<b>Indica o teu grau de satisfação com...</b>		
os espaços de convívio que há no CED	59,8	19,2
os espaços desportivos do CED	64,3	14,8
a biblioteca do CED	42,3	14,5
a sala de estudo	47,9	13,0
os espaços dos Studios	58,3	11,1
o mobiliário das salas	48,5	25,6
a temperatura das salas onde tens aulas	32,1	45,3

Tabela 23 – FDC: Satisfação e insatisfação na dimensão “Espaços físicos” (%).

Em termos de médias de satisfação por dimensão, conclui-se que, à exceção da Formação de Dupla Certificação, a dimensão “Ensino” é aquela com uma média de satisfação global mais alta nos três ciclos de ensino. Apesar de na Formação, a dimensão “Sentimento de pertença e de segurança” apresentar uma média de satisfação superior (66,1%) em relação à dimensão “Ensino” (65,9%), estas encontram-se muito próximas.

Dos resultados apurados, a dimensão que diz respeito aos serviços prestados, apresenta a média de satisfação mais baixa nos diferentes tipos de resposta de ensino. Por fim, importa salientar também que, tanto no 3.º CEB como na FDC, a dimensão “Articulação escola-família” não atinge uma média positiva de satisfação.

	1.º CEB	2.º CEB	3.º CEB	FDC
<b>Ensino</b>	87,6	74,4	60,8	65,9
<b>Articulação Escola-Família</b>	83,3	60,7	48,8	48,3
<b>Sentimento de Pertença e Segurança</b>	78,3	69,3	55,7	66,1
<b>Serviços Prestados</b>	64,1	46,2	30,1	38,5
<b>Espaços Físicos</b>	77,1	59,5	39,6	50,5

Tabela 24 – Média de Satisfação por dimensão e tipo de resposta (%).

### ➤ Comentários/Sugestões

Para além das cinco dimensões apresentadas anteriormente, todos os formulários de questionário tinham a opção para comentários e/ou sugestões.

No caso do 1.º CEB, os comentários e/ou sugestões registados relacionam-se, na sua maioria, com o recreio da escola. Destaca-se também a sugestão de instalação de luzes luminosas nas salas dos CED, feita por sete educandos.

Tema	Nº de ocorrências	Exemplos
Recreio	35	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Gostava que houvesse coisas para brincar no recreio do 1º ciclo”</li> <li>“Gostava de ter um escorrega, baloiços e jogos pintados no chão.”</li> <li>“Recreio melhor com uma proteção para os dias de chuva e ter um chão que não magoou [mago]. Parque com baloiços a funcionar e escorrega. Um campinho de futebol onde não estejam os alunos grandes.”</li> </ul>
Luzes luminosas	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Gostava que houvessem as luzes luminosas de cada sala (para intervalos, almoço e também sinalização de terramoto e fogo).”</li> </ul>

Quadro 1: Comentários/sugestões por tema e nº de ocorrências no 1.º CEB.

Os educandos de 2.º CEB que optaram por deixar um comentário e/ou sugestão, focam-se essencialmente na qualidade do almoço do seu CED, da higiene das casas de banho e de outros espaços do CED e, ainda, na possibilidade de existirem cacifos onde possam guardar os seus pertences.

Tema	Nº de ocorrências	Exemplos
Comida/Almoço	18	<ul style="list-style-type: none"> <li>A minha sugestão para a refeição da escola poderia ser melhorada (...)”</li> <li>“Gostaria de ter livros digitais e também gostaria que a escola tivesse comida melhor (...)”</li> <li>“Acho que podiam melhorar a sopa da escola.”</li> </ul>
Limpeza e Higiene	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>“melhoria da higiene das casas de banho”</li> <li>“(…) limpeza em geral(mas mais na casa de banho)”</li> <li>“queria que a casas de banho fossem mais limpas que os refeitórios fossem mais limpos mais educadores e mais condições no recreio mais limpezas e mais intervalos para os professores educandos (...)”</li> </ul>
Cacifos	11	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Termos todos os alunos cacifos para não andarmos carregados.”</li> <li>“(…)haver cacifos para todos os alunos ( dava imenso jeito porque as mochilas ficam muito pesadas com todos os livros que precisamos de levar e assim até teríamos mais segurança, porque temos sempre medo que nos roubem as coisas, nomeadamente as mochilas) (...)”</li> <li>“eu gostaria que a escola tivesse cacifos (...)”</li> </ul>

Quadro 2: Comentários/sugestões por tema e nº de ocorrências no 2.º CEB

Tal como no 2.º CEB, a maioria dos comentários registados pelos educandos de 3.º CEB relacionam-se com a qualidade e variedade da comida do CED e com a limpeza e condições das casas de banho.

Tema	Nº de ocorrências	Exemplos
Comida/Almoço	34	<ul style="list-style-type: none"> <li>“ter uma melhor alimentação na escola”</li> <li>“Melhorar a comida, talvez adicionarem um micro-ondas no refeitório para que pudéssemos trazer comida de casa, podermos sair de casa na hora do almoço.”</li> <li>“A comida da escola podia ser Melhor e variada.”</li> </ul>
Casas de banho	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Acho que a escola podia ter mais cuidado com as casas de banho por exemplo nem sempre a papel as vezes as sanitas tao sujas o chão o espelho as portas da casa de banho são improprias as paredes as vezes tão sujas (...)”</li> <li>“(…) as casas de banho deviam estar mais limpas e deviam ter condições como portas arranhadas papel na casa de banho e detergente.”</li> <li>“Acho que deveriam limpar melhor as casas de banho!”</li> </ul>

Quadro 3: Comentários/sugestões por tema e nº de ocorrências no 3.º CEB.

Por fim, na formação, e tal como no 2.º e 3.º CEB, a maioria dos comentários remete para a qualidade da comida do refeitório e para a higiene das casas de banho. Para além disso, registaram-se quatro comentários sobre as regras de saída do CED e três sobre o sigilo dos profissionais.

Tema	Nº de ocorrências	Exemplos
Comida/Almoço	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>“melhorar a comida do refeitório a quantidade e o preço”</li> <li>“Variar os lanches da escola, são muito iguais (...) Melhorar os almoços, por vezes não estão lá muito bons.”</li> <li>“(…) Deveriam melhorar a forma como è cozinhada a comida na cantina ex (massa cheia de água, arne por vezes crua ou mal feita)”</li> </ul>
Higiene das casas de banho	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>“(…) Segundo deviam investir na melhoria e limpeza das casas de banho, podendo haver papel nas mesmas para uso utilitário e não pedir ás contínuas da escola que por vezes não estão disponíveis para nos solicitar o mesmo.”</li> <li>“(…) As casa[s] de banho estão sempre sujas não há higiene nem sabão para lavar as mãos!! (...)”</li> </ul>
Regras de saída do CED	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>“(…) As regras impostas em relação ao assunto da entrada e saída no portão do CED acabam por ser absurdas para alguns alunos (menores de idade), pois já desde o 1º ano do curso, passaram a informação de que se podia sair a partir do 16 anos de idade, porém, logo em seguida proibiram isso também (...)”</li> <li>“Os alunos de 15 anos se não tiverem aulas deviam puder sair.”</li> </ul>

	Sigilo dos profissionais	3	<ul style="list-style-type: none"><li>• “(...) Que arranjei[m] professores que não se intometam na vida pessoal dos alunos, pois muitos dizem ficar em sigilo mas quando damos conta os próprios professores saem por ai comentando. (...)”</li><li>• “melhorar o atendimento das psicólogas em relação ao tarem caldas com os problemas (...)”</li><li>• “(...) as professoras dizem que podemos desabafar sobre alguns assuntos pessoais mas depois acabam por falar e comentar com outras professoras. (...)”</li></ul>
--	--------------------------	---	--

Quadro 4: Comentários/sugestões por tema e nº de ocorrências na FDC.

# **ANEXO 10**



## **RELATÓRIO DE SATISFAÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS EM CONTEXTO DE EDUCAÇÃO E ANIMAÇÃO AGROAMBIENTAL**

**2018**

## **Satisfação em atividades de animação e educação agroambiental**

O Centro de Educação e Desenvolvimento Francisco Margiochi (CED FM) é um dos estabelecimentos da Casa Pia de Lisboa, IP (CPL), que funciona como recurso educativo dos restantes CED. Desenvolve o seu projeto socioeducativo em meio rural, sob duas vertentes: (1) a educação agroambiental, que visa o enriquecimento curricular formal, em dinâmicas de visita de estudo e (2) a animação agroambiental, que visa a ocupação de tempos livres em períodos não escolares, designadamente, em dias de animação, fins de semana e colónias de férias (nas duas últimas modalidades, com alojamento dos participantes).

A oferta educativa do CED FM destina-se, prioritariamente, às crianças e jovens da CPL, quer as que frequentam as respostas educativas e formativas em curso, quer as acolhidas na instituição por perigo e risco de exclusão social, alargando-se, nos dias disponíveis, às escolas e instituições educativas locais e nacionais.

No contexto educativo apresentado, reportamos os resultados do processo de auscultação da satisfação das populações de crianças e jovens visitantes, oriundas da CPL e de outras instituições.

A auscultação da satisfação dos educandos foi efetuada por questionário (consultar modelos 1 e 2, em anexo), respondido no final das atividades pedagógicas desenvolvidas. Em grupos da educação pré-escolar e do 1.º CEB, até ao 2.º ano, ou em faixas etárias até aos oito anos, foi aplicado um questionário ligeiro, cujas questões foram apresentadas oralmente, sendo recolhidas as respostas alternativas, com base na apresentação pelos respondentes de uma das três fâcies (☹️😊😊) representadas num cartão, respetivamente, nas seguintes classes de ordem: (1) insatisfeito; (2) medianamente satisfeito e (3) satisfeito. Nestes questionários foram exploradas apenas duas dimensões gerais de satisfação: (i) satisfação geral com a ação realizada e (ii) interesse no regresso para novas ações da mesma natureza educativa. Em grupos do ensino básico e secundário, a partir do 3.º ano, ou em faixas etárias acima dos oito anos, foi aplicado um questionário em papel, com resposta em escala ordinal de cinco valores: (1) muito insatisfeito; (2) insatisfeito; (3) medianamente satisfeito; (4) satisfeito e (5) muito satisfeito. Nestes questionários são exploradas quatro dimensões gerais de satisfação: (i) satisfação geral com a ação realizada; (ii) interesse no regresso para ações da mesma natureza educativa; (iii) satisfação com o espaço educativo e (iv) satisfação com a relação pedagógica conduzida pelos animadores/formadores.

Nas dimensões referidas, a taxa de satisfação traduziu a proporção de respostas de “satisfeito” e “muito satisfeito” sobre a totalidade das respostas (excluindo, assim, os valores de insatisfação e o valor central). Apresentam-se, nas tabelas 1 e 2, os resultados obtidos em 2018, nas vertentes de animação e educação agroambiental, por comparação com os resultados obtidos no ano de 2017.

### **1. Satisfação das crianças e jovens com a Animação Agroambiental**

Em 2018, dos 343 educandos da CPL que participaram em ações de animação agroambiental, consideraram-se válidas 312 respostas ao questionário, perfazendo uma taxa de amostragem de 91% (destes, 30 educandos de menor faixa etária, apenas avaliaram as dimensões i. e ii. e

90 educandos participantes nas colónias de férias de verão responderam a dois questionários, referentes aos períodos decorridos na Quinta do Arrife e Areia Branca).

A população oriunda de outras entidades visitantes foi de 417 participantes (maioritariamente, participantes em eventos pontuais no exterior, sem avaliação da satisfação), registando-se apenas respostas de um grupo de 24 educandos, o que traduz uma amostragem residual de 6% dos visitantes. Face ao exposto e atendendo a que os educandos da CPL realizaram, sobretudo, ações de fins de semana e colónias de férias, enquanto os educandos de instituições visitantes realizaram, sobretudo, ações de um dia de animação, não será prudente efetuar a comparação de resultados, devendo fazer-se uma análise dos dados de *per se*.

Tabela 1. - Taxas de satisfação (%) de crianças e jovens participantes em ações de Animação Agroambiental

	2018	2017
<b>1. Satisfação Geral - CPL</b>	<b>90</b>	<b>85</b>
1.1. S.G. - outros visitantes	100	100
<b>2. Interesse em regressar - CPL</b>	<b>97</b>	<b>94</b>
2.1. I.R. - outros visitantes	96	100
<b>3. Satisfação com o espaço educativo - CPL</b>	<b>91</b>	<b>90</b>
3.1. S.E.R. - outros visitantes	100	100
<b>4. Satisfação com a relação pedagógica - CPL</b>	<b>88</b>	<b>88</b>
4.1. S.R.P. - outros visitantes	100	100

Os dois valores mais baixos de satisfação (em 2018) situam-se na população de educandos da CPL, de 88 a 97% (com preponderância do valor 5 – muito satisfeito), logo com uma variação de apenas 9 pontos percentuais, na proximidade da satisfação absoluta.

Na comparação entre os dois anos, verifica-se um ligeiro acréscimo das taxas de satisfação, com maior expressão (de 5%) na satisfação geral, a variável latente que integra as outras três.

Pela correlação informal de valores, em 2017 e 2018, considera-se plausível que a satisfação geral possa ter sido influenciada pelo acolhimento no espaço educativo (SER) e pela relação pedagógica conduzida pela equipa de animadores do CED FM (SRP), verificando-se, numa análise mais fina, que a satisfação nestas dimensões tem sido menor em contextos de colónias de férias de verão, possivelmente, pela tenção resultante de um programa alargado de atividades pedagógicas e acolhimento nos centros de férias.

## 2. Satisfação das crianças e jovens com a Educação Agroambiental

Em 2018, em ações de educação agroambiental – visitas de estudo, recorreu-se à amostragem por conveniência, de acordo com o critério de apresentação do questionário a um dos grupos-turma visitantes num dia de visita, por instituição de origem e por nível de ensino. Dos 1089 educandos da CPL visitantes, responderam ao questionário de avaliação da satisfação 441 educandos, o que constitui uma taxa de amostragem de 40%. Destes respondentes, 112 educandos, do pré-escolar até ao 2.º ano do 1.º CEB, apenas avaliaram as dimensões i. e ii.

Dos 3907 educandos de outras instituições que visitaram a Quinta do Arrife, responderam ao questionário 2085 educandos (53% de taxa de amostragem). Destes respondentes, 1616 educandos apenas avaliaram as dimensões i. e ii. Neste contexto, atendendo às dimensões das amostras de respondentes da CPL e de outras instituições, será possível a comparação das respetivas taxas de satisfação.

Tabela 2. - Taxas de satisfação (%) de crianças e jovens participantes em ações de Educação Agroambiental

	2018	2017
<b>1. Satisfação Geral - CPL</b>	99	98
1.1. S.G. - outros visitantes	99	98
<b>2. Interesse em regressar - CPL</b>	99	98
2.1. I.R. - outros visitantes	99	99
<b>3. Satisfação com o espaço educativo -</b>	99	99
3.1. S.E.R. - outros visitantes	97	99
<b>4. Satisfação com a relação pedagógica -</b>	99	96
4.1. S.R.P. - outros visitantes	99	98

As taxas de satisfação registadas em 2018, em todas as dimensões em análise, situaram-se acima de 97%, na proximidade da satisfação absoluta. Como tal, a tendência de crescimento será diminuta e o desafio será, pois, manter os níveis de satisfação neste padrão.

Com a necessária prudência estatística, será de realçar que a população de educandos visitantes de outras instituições revela taxas de satisfação bastante semelhantes às da CPL, sugerindo que as ações de visita de estudo (de um dia) constituem produtos educativos equilibrados, geradores de bem-estar e, como tal, oportunidades de rutura da formalidade educativa e de inovação pedagógica, pela via experiencial.

### 3. Considerações finais

Em suma, nos contextos identificados, nas duas vertentes educativas em análise – animação e educação agroambiental – os resultados de satisfação das crianças e jovens sugerem a qualidade da educação não formal desenvolvida, bem como a influência positiva da aprendizagem dela resultante sobre a motivação dos participantes.

Sobressai deste contexto a necessidade de continuar a inovar os processos pedagógicos experienciais, com foco na população da CPL, em particular nas ações com crianças e jovens acolhidos na instituição, naturalmente, mais carenciadas de experiências sociais equilibradas, com desenvolvimento favorável no contacto com a natureza e com a cultura genuína dos meios rurais.

**Modelo 1** – Questionário respondido pelos educandos em ações de animação agroambiental (colónias de férias, fins de semana e dias de animação).



CED Francisco Margiochi

**AVALIAÇÃO DE ATIVIDADES - EDUCANDOS**

A avaliação é muito importante para a evolução do nosso projeto educativo.  
Contribui com a tua opinião sincera.

DATA: 0-jan

N. ESC: 0

INSTITUIÇÃO

0

INST: 0

**AVALIA A TUA SATISFAÇÃO NA AÇÃO DE ANIMAÇÃO** Assinala as respostas com     

**1** Gostaste ou não gostaste do espaço da Quinta do Arrife/Areia Branca?

**2** Gostaste ou não gostaste do acompanhamento da equipa de animadores?

**3** Gostaste ou não gostaste da colónia de férias / fim de semana / dia de animação?

**4** Gostarias ou não gostarias de voltar para realizar atividades semelhantes?

**5** Gostaste ou não gostaste das seguintes atividades:

**6** Qual a atividade em que mais te divertiste? \_\_\_\_\_

**7** Qual a atividade em que mais aprendeste? \_\_\_\_\_

**8** Qual a atividade mais útil para a tua vida? \_\_\_\_\_

**10** Assinala pontos fortes e pontos fracos da colónia de férias / fim de semana / dia de animação:

PONTOS FORTES 

PONTOS FRACOS 

**Modelo 2** – Questionário respondido pelos educandos em ações de educação agroambiental (visitas de estudo).



CED Francisco Margiochi

Quinta do Arrife

**AVALIAÇÃO DE ATIVIDADES - ALUNOS**

A avaliação é muito importante para a evolução do nosso projeto educativo.  
Contribui com a tua opinião sincera.

DATA: 0-jan

N. ESC: 0

ESCOLA: 0

INST: 0

**AVALIA A TUA SATISFAÇÃO NA VISITA DE ESTUDO**

Assinala as respostas com ⊗



1 Gostaste ou não gostaste do espaço da Quinta do Arrife? ○ ○ ○ ○ ○

2 Gostaste ou não gostaste de aprender com a equipa de formadores? ○ ○ ○ ○ ○

3 Gostaste ou não gostaste desta visita de estudo à Quinta do Arrife? ○ ○ ○ ○ ○

4 Gostarias ou não gostarias de voltar à Quinta do Arrife noutra visita de estudo? ○ ○ ○ ○ ○

5 Gostaste ou não gostaste das atividades:

○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○

○ ○ ○ ○ ○

6 Qual a atividade em que mais te divertiste? \_\_\_\_\_

7 Qual a atividade em que mais aprendeste? \_\_\_\_\_

8 Qual a atividade mais útil para a tua vida escolar? \_\_\_\_\_

9 Avalia o que aprendeste na visita de estudo.  
Escolhe a opção correta, assinalando com ⊗

A B C D  
○ ○ ○ ○

10 Assinala pontos fortes e pontos fracos da visita de estudo.

PONTOS FORTES ☺ \_\_\_\_\_

PONTOS FRACOS ☹ \_\_\_\_\_

# **ANEXO 11**

---

---

---

## **RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DAS FAMÍLIAS/RESPONSÁVEIS PARENTAIS DO CED AACF 2018**



## **Avaliação da satisfação das famílias/responsáveis parentais do CED António**

### **1- Introdução**

O Centro de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa Ferreira da Casa Pia de Lisboa assenta a sua intervenção no acompanhamento e reabilitação de crianças e jovens adultos com deficiência e incapacidade, designadamente na área da surdocegueira, surdez, cegueira ou com baixa visão, com problemas de comunicação e/ou multideficiência, com vista à sua inclusão educativa, ocupacional, profissional e social.

A Casa Pia de Lisboa, I.P. conta desde 2014 com uma cultura de participação das crianças/jovens em acolhimento residencial no que respeita à auscultação da sua satisfação. Considerando as especificidades, designadamente comunicacionais, crianças, jovens e adultos que beneficiam das respostas Lar Residencial e Centro de Atividades Ocupacionais (CAO), a inquirição da satisfação foi efetuada às suas famílias/responsáveis parentais.

O instrumento de auscultação foi construído em conjunto pelo CED AACF, DAC/UASA e DAC/PLAN.

A aplicação decorreu no período de 28 de janeiro a 19 de fevereiro de 2019, de acordo com a disponibilidade das famílias.

Assim, dos 23 questionários aplicados, 20 foram efetuados presencialmente no CED AACF, estando presente no decurso da aplicação um elemento do DAC/UASA ou do DAC/PLAN, para suporte e esclarecimento de eventuais dúvidas. Houve a necessidade de se recorrer à aplicação via telefone em 3 situações, face à deslocalização geográfica dos participantes, tendo a mesma sido igualmente efetuada por um elemento do DAC/UASA ou DAC/PLAN, garantindo assim a isenção e a confidencialidade.

O questionário integra uma escala de 6 respostas possíveis: “Muito Insatisfeito”, “Insatisfeito”, “Nem satisfeito, nem insatisfeito”, “Satisfeito”, “Muito Satisfeito” e “Não acontece comigo”.

Para o cálculo da taxa de satisfação foram contabilizadas as opções “Satisfeito” e “Muito Satisfeito” e para a taxa de insatisfação as opções “Insatisfeito” e “Muito Insatisfeito”. Não foram contabilizadas as opções “Não acontece comigo”.



## 2- Avaliação da satisfação – Famílias/responsáveis parentais

A auscultação da satisfação foi realizada à totalidade das famílias/responsáveis parentais dos educandos que frequentam as respostas CAO e Lar Residencial, num total de 23. Destaca-se que em duas situações não foi aplicado o questionário uma vez que as responsabilidades parentais/tutoria são exercidas pela CPL., I.P.

No que respeita à caracterização dos educandos que frequentam estas respostas, 11 são do sexo masculino e 12 do sexo feminino, situando-se a sua maioria na faixa etária compreendida entre os 26 e os 40 anos de idade (56,5%), seguindo-se igualmente com um número significativo, a faixa entre os 11 e os 25 anos (30,4%). Salienta-se representatividade de educandos com idade igual ou superior a 41 anos de idade (13,0%).

Verifica-se que 69,6% dos educandos integram ambas as respostas (Lar Residencial e CAO), sendo que 30,4% frequenta apenas a resposta CAO. 73,9% encontram-se integrados há mais de 15 anos, contando os restantes com uma permanência entre os 10 e os 15 anos (13,0%), entre os 5 e os 10 anos (8,7%) e há menos de 5 anos (4,3%).

Seguidamente apresentam-se os dados relativos à taxa de satisfação e/ou insatisfação das famílias/responsáveis parentais das crianças, jovens e adultos que frequentam as respostas CAO e Lar Residencial do CED AACF, relativamente às 5 dimensões que constituem o questionário de satisfação.

### Dimensão 1: Integração do/a Educando/a

Indica o seu grau de satisfação com...		2018	
		SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
 a forma como o/a meu/minha educando/a integrou o CED no primeiro dia em que foi recebido/a		82,6%	13,0%
 os esclarecimentos que a equipa prestou às minhas dúvidas e receios no primeiro dia em que o/a meu/minha educando/a integrou o CED		82,6%	8,7%

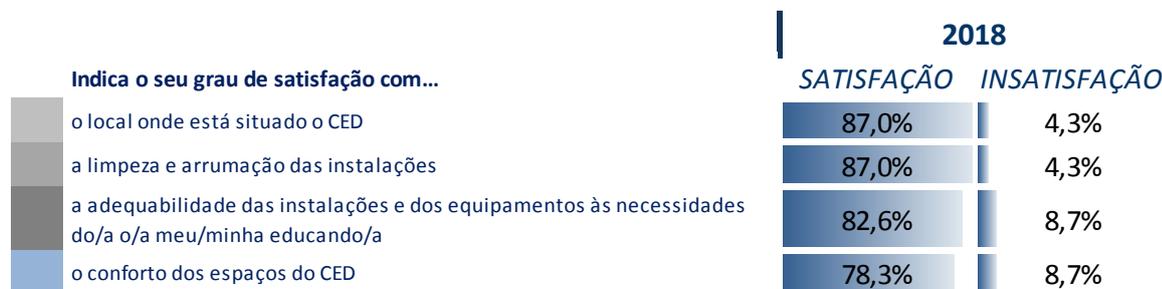
A **Dimensão 1** do questionário de satisfação é constituída por 2 itens referentes à fase de integração dos educandos nas respostas em análise. Nesta dimensão pretende-se avaliar o grau de satisfação das famílias/responsáveis parentais relativamente à forma como se sentiram acolhidos/recebidos no dia da integração do seu educando na resposta, bem como o acesso à informação e esclarecimento de dúvidas por parte da equipa do CED.

Nestes dois itens verifica-se uma percentagem elevada de satisfação por parte das famílias/responsáveis parentais (82,6%) relativamente à forma como os seus educandos



foram integrados no CED, bem como no que diz respeito ao apoio da equipa no esclarecimento de dúvidas e receios nesta fase inicial.

## Dimensão 2: Condições do CED



A **Dimensão 2** do questionário é constituída por 4 itens que correspondem à localização do CED, adequabilidade, higiene, organização e conforto das instalações.

Na generalidade todos os itens apresentam uma elevada taxa de satisfação com as condições físicas.

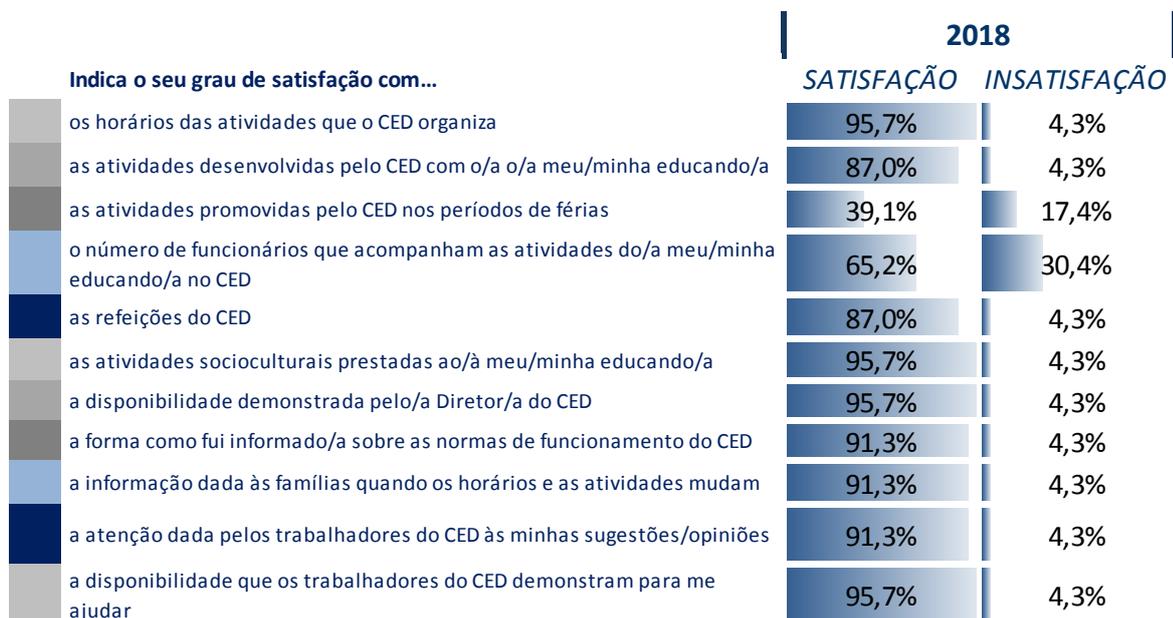
A maior taxa de satisfação incide nos itens: “localização do CED” e “limpeza e arrumação das instalações” com 87,0%.

Verifica-se igualmente nos restantes itens, uma elevada taxa de satisfação no que respeita à adequabilidade das instalações e dos equipamentos face às necessidades dos seus educandos” (82,6%) e ao conforto dos espaços do CED (78,3%).

A taxa de insatisfação nos diferentes itens situa-se entre os 4,3% e os 8,7%.



### Dimensão 3: O dia a dia no CED



A **Dimensão 3** é composta por 11 itens, estando estes relacionados com as rotinas quotidianas das respostas em que os educandos se encontram inseridos, e as atividades promotoras do seu desenvolvimento biopsicossocial, nomeadamente: enquadramento socioeducativo, acompanhamento dos profissionais, refeições, bem como a comunicação dos profissionais com as famílias/responsáveis parentais.

Verifica-se que à exceção de dois itens, todos os restantes possuem uma taxa de satisfação muito elevada, destacando-se 4 itens com 95,7%, concretamente: “os horários das atividades que o CED organiza”; “as atividades socioculturais prestadas aos educandos ao/à meu/minha educando/a”; “a disponibilidade demonstrada pelo/a Diretor/a do CED” e “a disponibilidade que os trabalhadores do CED demonstram para me ajudar”.

Relativamente à participação e envolvimento das famílias/responsáveis parentais no processo socioeducativo do seu educando, observa-se igualmente uma elevada taxa de satisfação, com 91,3%, nos itens: “a forma como fui informado/a sobre as normas de funcionamento do CED”; “a informação dada às famílias quando os horários e as atividades mudam” e “a atenção dada pelos trabalhadores do CED às minhas sugestões/opiniões”.

As famílias/responsáveis parentais manifestam igualmente muito agrado (87%) com “as atividades desenvolvidas pelo CED com o/a meu/minha educando/a” e com “as refeições do CED”.



Todavia destaca-se o valor mais baixo de satisfação no que respeita às atividades desenvolvidas pelo CED nos períodos de férias, com 39,1%.

Destaca-se igualmente um valor expressivo em termos da taxa de insatisfação relativamente ao número de profissionais que acompanham as atividades dos educandos no CED, com 30,4%.

#### Dimensão 4: Bem-estar e segurança no CED



A **Dimensão 4** é composta por 14 itens que avaliam o sentimento das famílias face ao bem-estar e segurança dos seus educandos.

Releva-se a elevada taxa de satisfação nos diferentes itens que compõem esta dimensão.

A maior taxa de satisfação, com 95,7%, observa-se nos itens: “a atenção prestada pelos trabalhadores do CED ao/à meu/minha educando/a”; “o apoio prestado ao/à meu/minha educando/a no desenvolvimento da sua autonomia em termos de cuidados pessoais”; o modo como o/a meu/minha educando/a é tratado no CED”; “a relação de confiança que o/a meu/minha educando/a tem com os trabalhadores do CED”; “ a segurança proporcionada



ao/à meu/minha educando/a quando está no CED”; “a forma como o meu/minha educando/a é tratado/a no CED” e “a forma como os trabalhadores do CED estimulam e incentivam o/a meu/minha educando/a a fazer melhor”.

Regista-se também uma elevada taxa de satisfação, de 91,3%, nos itens: “a minha participação na definição do PDP do/a meu/minha educando/a”, “a forma como as famílias são recebidas no CED” e “a forma como os profissionais trabalham com o/a meu/minha educando/a o seu projeto de vida”.

Verifica-se igualmente uma taxa elevada de satisfação, de 87,0%, no item “o facto dos trabalhadores do CED falarem comigo sobre o futuro do/a meu/minha educando/a”, e de 82,6% nos itens “o acompanhamento prestado ao/à meu/minha educando/a nos cuidados de saúde”, “a participação do/a meu/minha educando/a na definição do seu Projeto de Desenvolvimento Pessoal (PDP)” e “a forma como é respeitada a privacidade do/a meu/minha educando/a.

Os indicadores de taxa de insatisfação são baixos, variando entre os 0,0% e os 4,3%.

#### **Dimensão 5: Satisfação Geral das Famílias/Responsáveis Parentais**



A **Dimensão 5** engloba apenas 1 item, onde se reflete a satisfação geral das famílias/responsáveis parentais com o acompanhamento prestado pelo CED ao seu educando, verificando-se uma elevada satisfação com 95,7%, havendo uma percentagem residual de inquiridos que expressam insatisfação (4,3%)

## 2.1. Taxa de Satisfação por Dimensão

Dimensões	2018	
	Satisfação	Insatisfação
Dimensão 1	82,6%	10,9%
Dimensão 2	83,7%	6,5%
Dimensão 3	85,0%	7,9%
Dimensão 4	91,3%	4,0%
Dimensão 5	95,7%	4,3%

A partir de uma análise comparativa das diferentes dimensões constata-se uma elevada satisfação em todas as dimensões que compõem o questionário.

A dimensão 5, que se relaciona com a apreciação geral da resposta, apresenta a taxa de satisfação mais elevada, com 95,7%.

Relativamente ao sentimento de bem-estar e de segurança de que usufruem os seus educandos, verifica-se também um elevado grau de satisfação por parte das famílias/responsáveis parentais, com 91,3%

A taxa de insatisfação é reduzida em todas as dimensões, incidindo a sua maior expressão na dimensão referente à Integração dos educandos com 10,9%, podendo eventualmente este resultado estar influenciado pela memória distante deste acontecimento, uma vez que 73,9% dos educandos se encontram integrados no CED há mais de quinze anos.

## 2.2. Taxa global de satisfação



A satisfação global integra a média de todos os itens que compõem o questionário, sendo de 87,8%. O resultado apurado é consonante com o verificado na análise das diferentes dimensões e itens que constituem o questionário de satisfação aplicado às famílias/responsáveis parentais.



### 3- Análise conclusiva

A Casa Pia de Lisboa, I.P. assume nas suas áreas de missão um compromisso de exigência na melhoria permanente da qualidade do serviço prestado adotando, entre outras práticas, a auscultação da satisfação dos seus clientes.

Entre as diferentes respostas institucionais, o CED António Aurélio da Costa Ferreira surge no panorama nacional como uma resposta única, com uma intervenção de especialidade amplamente reconhecida pela comunidade.

Este reconhecimento é agora expresso pelos resultados obtidos na auscultação da satisfação das famílias/responsáveis parentais dos educandos integrados nas respostas Lar Residencial e Centro de Atividades Ocupacionais (CAO), observando-se uma taxa de satisfação global de 87,8%.

No ano em apreço, a aplicação do questionário de satisfação às famílias/responsáveis parentais ocorre pela primeira vez nesta resposta pelo que se perspetiva, a partir do próximo ano, a possibilidade de estabelecer uma análise comparativa com os resultados ora apresentados.

Da análise das diferentes dimensões infere-se a transversalidade de uma elevada taxa de satisfação.

No que concerne à dimensão 1 “Integração” (82,6%) importa salientar que a maioria dos educandos está integrada no CED há mais de quinze anos, pelo que a memória sobre o momento da integração é já distante, questão verbalizada por alguns dos inquiridos durante a aplicação do questionário. Regista-se que esta foi a única dimensão que não obteve comentários ou sugestões por parte das famílias/responsáveis parentais, eventualmente por essa ordem de razões.

A dimensão 2 “Condições do CED” apresenta uma taxa de satisfação de 83,7%, evidenciando globalmente uma satisfação muito positiva com a localização e condições das instalações. No entanto, esta dimensão mereceu por parte dos inquiridos diversos comentários e sugestões de melhoria.

A dimensão 3 “O dia-a-dia no CED” regista um grau de satisfação de 85,0%. Esta dimensão integra um conjunto de aspetos organizadores do quotidiano, designadamente no que respeita às refeições, às atividades desenvolvidas pelo CED, respetivos horários e profissionais que lhe estão afetos e à disponibilidade do CED para ouvir sugestões e prestar informações às famílias.



Salientam-se nesta dimensão menores taxas de satisfação e maiores taxas de insatisfação relativamente às atividades promovidas pelo CED nos períodos de férias (39,1% de satisfação/17,4% de insatisfação), bem como ao nível do número de profissionais que acompanham quotidianamente os educandos (65,2% de satisfação/30,4% de insatisfação).

No que se refere à dimensão 4 “Bem-estar e segurança no CED” verifica-se um elevado grau de satisfação das famílias/responsáveis parentais, com 91,3%, remetendo para o apreço com o acompanhamento e cuidados prestados pelos profissionais, bem como à atenção e envolvimento das famílias/responsáveis parentais no Projeto de Desenvolvimento Pessoal dos seus educandos. Relativamente ao sentimento de segurança, relação de confiança e garante da privacidade dos seus educandos, as famílias/responsáveis parentais mostram-se igualmente muito satisfeitas.

A dimensão 5 satisfação geral que integra uma única questão relativa à satisfação geral com o acompanhamento prestado pelo CED, regista a maior taxa de satisfação observada, com 95,7%.

A satisfação global ( $N^{\circ}$  de respostas Satisfeito e Muito satisfeito/ $N^{\circ}$  total de respostas válidas (todos os níveis) x 100) é de 87,8%, evidenciando o elevado reconhecimento que as famílias/responsáveis parentais têm pelo acompanhamento e cuidados prestados pelo CED aos seus educandos. A intervenção preconizada ao nível técnico e educativo no suporte à pessoa com deficiência sensorial, nomeadamente surdocegueira, imprime um considerável suporte social às famílias.



## **ANEXOS**



**Questionário de satisfação – Famílias/ Responsáveis Parentais  
CED AACF - Casa Pia de Lisboa, I.P.**

**QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO ÀS FAMÍLIAS/ RESPONSÁVEIS PARENTAIS DAS CRIANÇAS  
E JOVENS DO CED ANTÓNIO AURÉLIO DA COSTA FERREIRA**

O presente questionário tem como objetivo avaliar a satisfação com o serviço prestado da Casa Pia de Lisboa, I.P., pelo que agradecemos a sua colaboração.

O presente questionário é anónimo e de resposta voluntária.

Ao preencher este questionário, está a dar o seu consentimento expresso e esclarecido à Casa Pia de Lisboa, I.P. para o tratamento dos dados fornecidos:

Autorizo a recolha dos meus dados, através do presente questionário, assim como o seu tratamento para apuramento de resultados, e que estes dados sejam utilizados pela Casa Pia de Lisboa, I.P., no âmbito da satisfação pelo serviço prestado.

Para cada uma das seguintes questões avalie o seu grau de satisfação, numa escala compreendida entre o “Muito Insatisfeito” e o “Muito Satisfeito”, assinalando com uma cruz o quadrado que revela a sua opinião.

Se a pergunta não é indicada à sua situação, assinale a resposta na coluna do ☒ “não acontece comigo”.

A sua participação é muito importante para nós. Não existem respostas certas ou erradas, o importante é participar.

Obrigado!

Há quanto tempo o seu/sua educando/a está integrado/a no CED?

A idade do/a educando/a

O género do/a educando/a

Resposta frequentada pelo/a educando/a

Menos de 5 anos

Menos de 10 anos

Masculino

Lar Residencial

Entre 5 e 10 anos

Entre 10 e 25 anos

Feminino

CAO

Entre 10 e 15 anos

Entre 26 e 40 anos

Ambas as respostas

Mais de 15 anos

Mais de 41 anos

Assinale com um **X** a sua opinião.

Se a pergunta que fazemos não é indicada à sua situação, assinale por favor a sua resposta na coluna "não acontece comigo".

<b>Integração do/a educando/a</b>						
Indique o seu grau de satisfação com...	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Não acontece comigo
1. a forma como o/a meu/minha educando/a integrou o CED no primeiro dia em que foi recebido/a.						
2. os esclarecimentos que a equipa prestou às minhas dúvidas e receios no primeiro dia em que o/a meu/minha educando/a integrou o CED.						

<b>Condições do CED</b>						
Indique o seu grau de satisfação com...	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Não acontece comigo
3. o local onde está situado o CED.						
4. a limpeza e arrumação das instalações.						
5. a adequabilidade das instalações e dos equipamentos às necessidades do/a o/a meu/minha educando/a.						
6. o conforto dos espaços do CED.						

<b>O dia-a-dia no CED</b>						
Indique o seu grau de satisfação com...	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Não acontece comigo
7. os horários das atividades que o CED organiza.						
8. as atividades desenvolvidas pelo CED com o/a o/a meu/minha educando/a.						
9. as atividades promovidas pelo CED nos períodos de férias.						
10. o número de funcionários que acompanham as atividades do/a meu/minha educando/a no CED.						

O dia-a-dia no CED						
Indique o seu grau de satisfação com...	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Não acontece comigo
11. as refeições do CED.						
12. as atividades socioculturais prestadas ao/à meu/minha educando/a.						
13. a disponibilidade demonstrada pelo/a Diretor/a do CED.						
14. a forma como fui informado/a sobre as normas de funcionamento do CED.						
15. a informação dada às famílias quando os horários e as atividades mudam.						
16. a atenção dada pelos trabalhadores do CED às minhas sugestões/opiniões.						
17. a disponibilidade que os trabalhadores do CED demonstram para me ajudar.						

Bem-estar e segurança no CED						
Indique o seu grau de satisfação com...	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Não acontece comigo
18. a atenção prestada pelos trabalhadores do CED ao/à meu/minha educando/a.						
19. o apoio prestado ao/à meu/minha educando/a no desenvolvimento da sua autonomia em termos de cuidados pessoais.						
20. o acompanhamento prestado ao/à meu/minha educando/a nos cuidados de saúde.						
21. a participação do/a o/a meu/minha educando/a na definição do seu Projeto de Desenvolvimento Pessoal (PDP).						
22. a minha participação na definição do PDP do/a o/a meu/minha educando/a.						
23. o modo como o/a meu/minha educando/a é tratado/a no CED.						
24. a relação de confiança que o/a meu/minha educando/a tem com os trabalhadores do CED.						
25. a forma como é respeitada a privacidade do/a meu/minha educando/a.						
26. a segurança proporcionada ao/à meu/minha educando/a quando está no CED.						
27. a forma como as famílias são recebidas no CED.						
28. a forma como os trabalhadores do CED estimulam e incentivam o/a meu/minha educando/a a fazer melhor.						
29. o facto de os trabalhadores do CED falarem comigo sobre o futuro do/a o/a meu/minha educando/a.						
30. a forma como o/a o/a meu/minha educando/a é tratado/a no CED.						
31. a forma como os profissionais trabalham com o/a meu/minha educando/a o seu projeto de vida.						

					
<b>Satisfação Geral</b>	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
32. No geral, qual o seu grau de satisfação com o acompanhamento prestado pelo CED o/a meu/minha educando/a?					

Registe aqui as suas opiniões, sugestões ou comentários:

# **ANEXO 12**



**AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE  
TRABALHO**

**2018**

CASA PIA DE LISBOA, I.P.



*Casa Pia  
Lisboa*

## FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO – AVALIAÇÃO

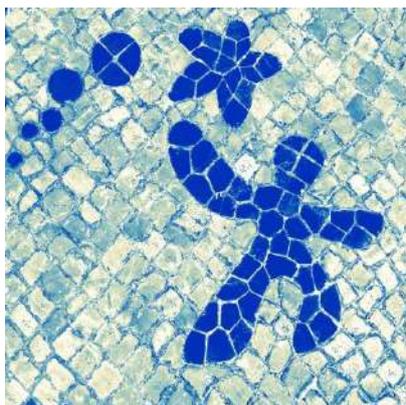
RELATÓRIO ANUAL 2017/18



EQUIPA DE INSERÇÃO PROFISSIONAL



Casa Pia  
Lisboa



## **FICHA TÉCNICA**

**Título:**

Avaliação da Formação em Contexto de Trabalho [2017 | 2018]

**Editor:**

Casa Pia de Lisboa, IP , I.P.

**Autoria:**

DAC UEF - Equipa de Inserção Profissional

**Conceção Gráfica e Paginação:**

DAC UEF - Equipa de Inserção Profissional

**Equipa de Inserção Profissional:**

Nuno Miguel Pereira

Ana Isabel Botelho

Joana Ramos

Mariana Siqueira

Patrícia Marques



ENQUADRAMENTO.....	5
GRANDES NÚMEROS .....	8
Números de 2017 / 2018 .....	9
Respostas obtidas através dos questionários dos Educandos .....	10
Respostas obtidas através dos questionários das Empresas / Entidades.....	10
Respostas obtidas através dos questionários dos Professores Orientadores .....	10
APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS.....	11
Taxa de participação por CED .....	12
Respostas por nível de Ensino.....	12
Taxa de respostas obtidas por Curso .....	12
Perfil de Competências dos Educandos da CPL.....	13
Preparação face às necessidades do mercado de trabalho .....	14
Acolhimento dos Educandos pela Empresa/Entidade .....	14
Acompanhamento dos Educandos pela Empresa/Entidade .....	15
Acompanhamento dos Educandos pela CPL ao longo da FCT .....	15
Articulação entre a Casa Pia de Lisboa, IP e as Empresas/Entidades .....	16
Organização e cumprimento das formalidades por parte da Empresa/Entidade .....	16
Adequação das tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas pelos Educandos ....	17
Satisfação quanto à Formação em Contexto de Trabalho .....	17
Critérios mais valorizados pela Empresa/Entidade para integração dos Educandos em FCT	18
Pontos fortes da Empresa/Entidade para realização da FCT .....	19
Pontos fracos da Empresa/Entidade para realização da FCT.....	19
Adequação da Empresa/Entidade para realização de FCT no futuro .....	20
Contratação .....	20
Atuação da EIP na articulação com os Diretores de Curso .....	21
Conhecimento da existência da Equipa de Inserção Profissional .....	21
Pretensão de recorrer à Equipa de Inserção Profissional no final do Curso.....	21
REFLEXÃO FINAL.....	22
Competências dos Educandos.....	23
Nível de Preparação dos Educandos .....	24
Acompanhamento realizado pelos Professores Orientadores .....	24
Adequação das tarefas e Acolhimento efetuado pela Empresa/Entidade .....	25
Pontos fortes e fracos das Empresas/entidades enquadradoras .....	25
Propostas de melhoria .....	27



*Casa Pia*  
*Lisboa*

# ENQUADRAMENTO

---

No âmbito da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) realizada pelos Educandos durante o Ano Letivo 2017/2018, foram aplicados questionários aos intervenientes, com o objetivo de avaliar a forma como esta decorreu. O presente documento tem como objetivo a apresentação dos dados recolhidos na aplicação dos questionários. Esta avaliação contou com a participação de:

- Educandos da Formação de Dupla Certificação (FDC) que realizaram FCT;
- Professores Orientadores que realizaram o acompanhamento dos Educandos ao longo da FCT;
- Empresas/Entidades que integraram em FCT Educandos que frequentam as Respostas Formativas da Casa Pia de Lisboa, IP.

Do ponto de vista da organização, o presente relatório inclui numa primeira fase a apresentação de “Grandes Números”, registando os dados globais relativos à taxa de participação e ao nível de abrangência dos questionários aplicados.

Segue-se a Apresentação de Resultados dos Questionários, tendo-se optado por uma apresentação em paralelo dos dados, permitindo a comparação dos resultados de avaliação obtidos junto dos diferentes grupos-alvos.

Finalmente, na Reflexão Final são salientados e destacados alguns dados mais relevantes.

A recolha dos dados decorreu entre os meses de junho a setembro de 2018. A **Avaliação da FCT** foi realizada através da aplicação de três questionários, disponibilizados *online*, com os seguintes parâmetros:

Educandos	Professores Orientadores	Empresas
<p><b>Relação Empresa- Educando</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desenvolvimento de Competências durante a FCT;</li> <li>▪ Acompanhamento pelo Tutor da Empresa/Entidade;</li> <li>▪ Integração por parte dos colaboradores da Empresa/Entidade;</li> <li>▪ Adequação das tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas pelos Educandos.</li> </ul>	<p><b>Relação Empresa- Educando</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acolhimento dos Educandos pela Empresa/Entidade;</li> <li>▪ Acompanhamento pelo Tutor da Empresa/Entidade;</li> <li>▪ Adequação das tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas pelos Educandos.</li> </ul>	<p><b>Relação Empresa- Educando</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nível de preparação dos Educandos face às necessidades do mercado de trabalho;</li> <li>▪ Perfil de Competências dos Educandos da Casa Pia de Lisboa, IP.</li> </ul>
Educandos	Professores Orientadores	Empresas
<p><b>Política Empresarial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adequação da Empresa/Entidade para realização de FCT no futuro;</li> <li>▪ Oferta de contratação após a FCT;</li> <li>▪ Interesse em ficar a trabalhar na Empresa/Entidade onde</li> </ul>	<p><b>Política Empresarial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Critérios mais valorizados pela Empresa/Entidade para integração dos Educandos em FCT;</li> <li>▪ Pontos fortes da Empresa/Entidade para realização da FCT;</li> </ul>	<p><b>Política Empresarial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Critérios mais valorizados pela Empresa/Entidade para integração dos Educandos em FCT;</li> <li>▪ Contratação de Educandos após a FCT;</li> <li>▪ Áreas, cursos e/ou</li> </ul>

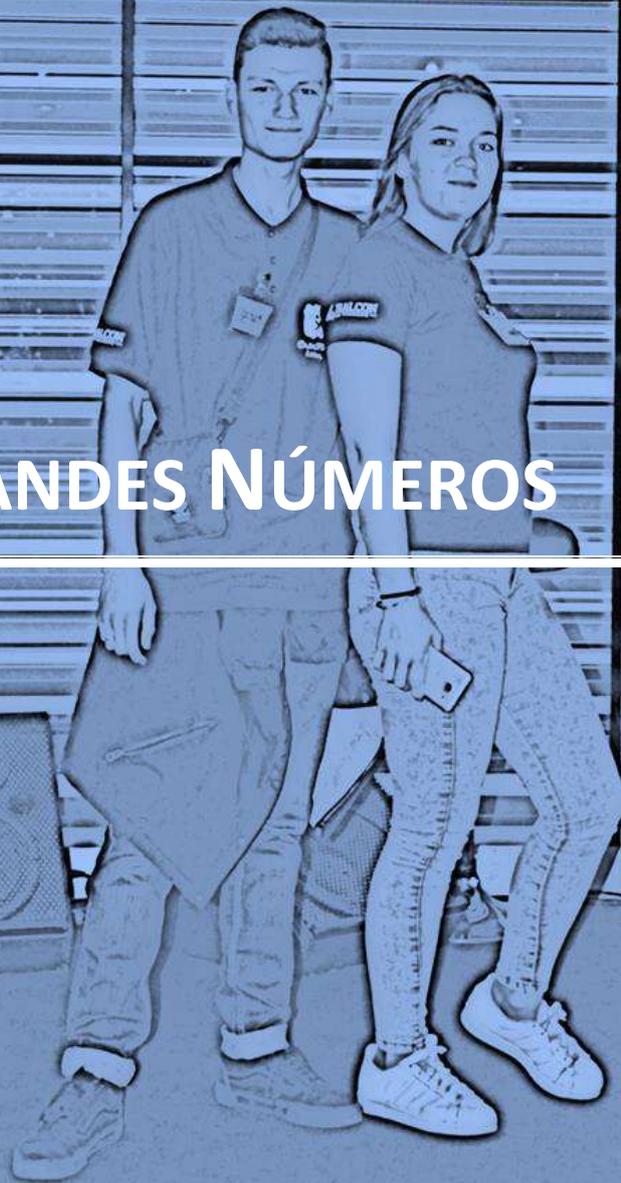
Educandos	Professores Orientadores	Empresas
<p>realizou a FCT.</p> <p><b>Articulação Institucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acompanhamento do Professor Orientador ao longo da FCT;</li> <li>▪ Organização e cumprimento das formalidades por parte da Empresa/Entidade;</li> <li>▪ Conhecimento da existência da EIP na Casa Pia de Lisboa, IP;</li> <li>▪ Intenção de recorrer à EIP após conclusão do Curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pontos fracos da Empresa/Entidade para a realização da FCT;</li> <li>▪ Adequação da Empresa/Entidade para realização de FCT no futuro;</li> <li>▪ Contratação de Educandos após FCT.</li> </ul> <p><b>Articulação Institucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disponibilidade da Empresa/Entidade na articulação com o Professor Orientador;</li> <li>▪ Organização e cumprimento das formalidades por parte da Empresa/Entidade;</li> <li>▪ Avaliação da atuação da Equipa de Inserção Profissional, pelos Diretores de Curso.</li> </ul>	<p>competências técnicas, a desenvolver pela CPL, para a formação de profissionais qualificados;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sugestões e comentários.</li> </ul> <p><b>Articulação Institucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acompanhamento do Professor Orientador ao longo da FCT;</li> <li>▪ Atuação da Casa Pia de Lisboa, IP no processo de articulação com a Empresa/Entidade.</li> </ul>



Casa Pia  
Lisboa

# GRANDES NÚMEROS

---



<b>670</b> Educandos sinalizados pelos Diretores de Curso para FCT	<b>592</b> Educandos em condições de realizar FCT e colocados pela EIP	<b>88%</b> Taxa de Educandos que iniciaram a FCT
<b>861</b> Vagas negociadas pela EIP	<b>662</b> Vagas confirmadas pelas Empresas	<b>91%</b> Taxa de Fidelização de Empresas que colaboram no Biénio N e N+1

No início do ano letivo 2017/2018 foram sinalizados, pelos Diretores de Curso, 670 Educandos para realizar FCT. Destes, 592 Educandos (88%) reuniram as condições necessárias para realizar a FCT.

Por diversos motivos, tais como retenção, desistência, licença de maternidade, doença, entre outros, 12% dos Educandos não iniciou a FCT.

A Equipa de Inserção Profissional solicitou às Empresas/Entidades 861 vagas, destas foram confirmadas 662 vagas.

A Taxa de Fidelização das Empresas/Entidades foi de 91%. Esta é calculada de acordo com o número de Empresas/Entidades que foram contactadas e que colaboraram com a Casa Pia de Lisboa, IP na integração de Educandos em FCT nos anos n (2016/2017) e n+1 (2017/2018).

## Respostas obtidas através dos questionários dos Educandos



592 Educandos iniciaram a sua FCT, tendo 556 concluído a mesma.

Do universo de educandos que concluíram a FCT, participaram na avaliação 378 Educandos, correspondendo a uma taxa de participação no questionário de 68%.

A partir das respostas dos Educandos foi possível avaliar 185 Empresas de um universo de 230 que os acolheram durante a FCT.

## Respostas obtidas através dos questionários das Empresas / Entidades



A Avaliação da FCT contou com a participação de 113 Empresas/Entidades, de um total de 230 que enquadraram Educandos em FCT no ano letivo 2017/ 2018.

Foram obtidas 228 respostas por parte das Empresas/Entidades. Este número é superior ao total de Empresas/Entidades que participaram no questionário. Esta questão deve-se ao facto de algumas Empresas/Entidades enquadrarem simultaneamente Educandos de diferentes respostas formativas e cursos, assim como em algumas a avaliação é efetuada por diferentes unidades ou departamentos..

## Respostas obtidas através dos questionários dos Professores Orientadores



No que se refere à avaliação realizada pelos Professores Orientadores, não foi possível identificar o número de Docentes que participaram, devido às recentes normas do Regulamento Geral de Proteção de Dados. Apesar deste constrangimento, foi possível apurar que foram obtidas respostas abrangendo 37 dos 38 cursos com FCT.

A participação por parte dos Professores Orientadores permitiu a avaliação de 146 das empresas/entidades parceiras, correspondendo a uma taxa de participação de 91%.



Casa Pia  
Lisboa

# APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

---





## Taxa de participação por CED

### Educandos



### Professores Orientadores

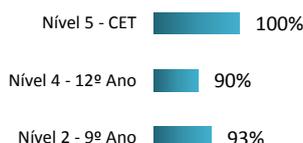


## Respostas por nível de Ensino

### Educandos



### Professores Orientadores



## Taxa de respostas obtidas por Curso

Os dados obtidos este ano letivo revelam um aumento da taxa de participação por parte dos três grupos participantes na avaliação, registando-se uma variação entre os 3% e os 6% em relação aos dados obtidos no ano 2016/2017.

### Educandos



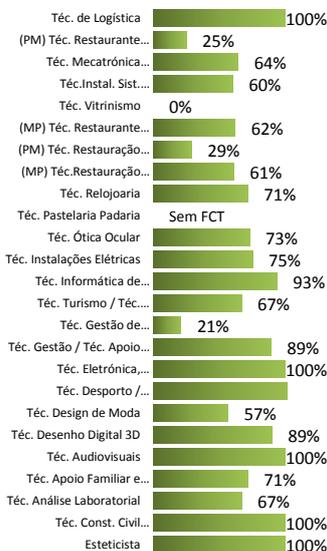
### Professores Orientadores



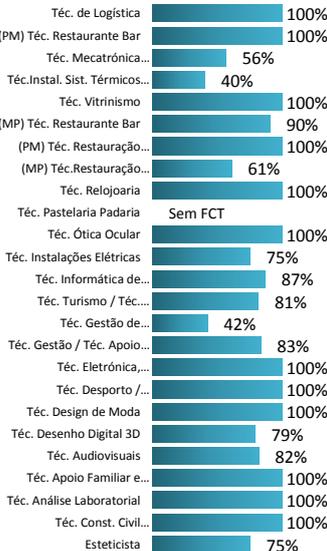
### Empresas / Entidades



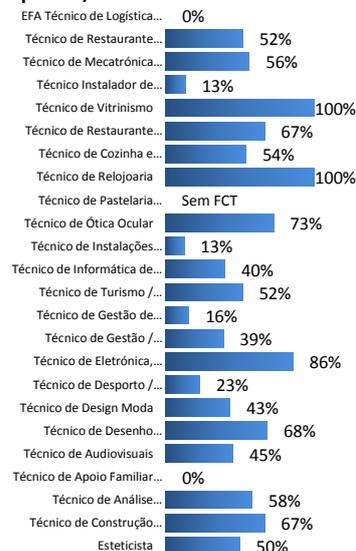
### Educandos



### Professores Orientadores



### Empresas / Entidades





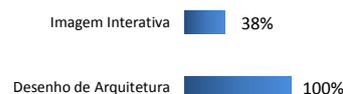
### Educandos



### Professores Orientadores



### Empresas / Entidades



### Educandos



### Professores Orientadores

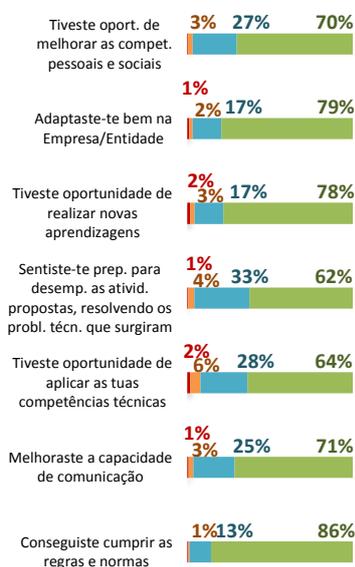


### Empresas / Entidades

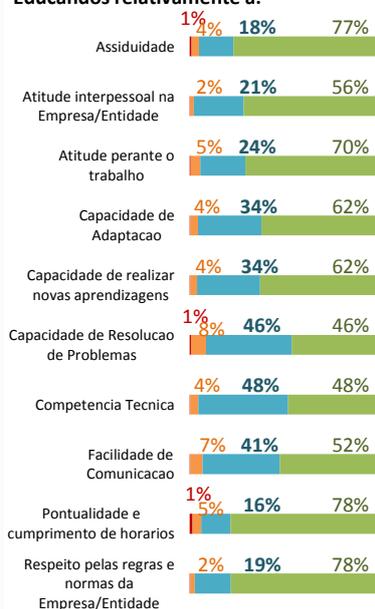


## Perfil de Competências dos Educandos da CPL

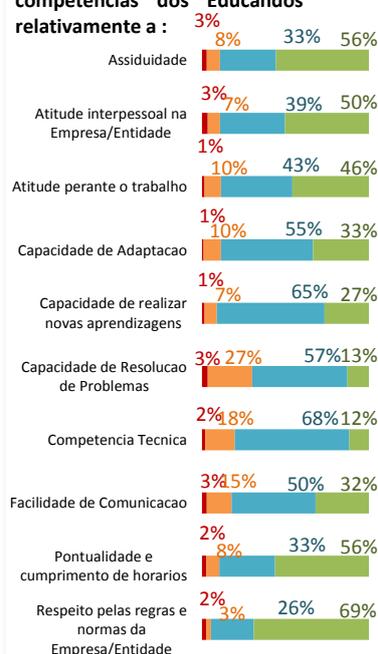
### Educandos - Desenvolvimento de Competências durante a FCT



### Professores Orientadores - Perfil de competências dos Educandos relativamente a:



### Empresas - Perfil de competências dos Educandos relativamente a:



■ Totalmente Adequado ■ Adequado ■ Desadequado ■ Totalmente desadequado

A FCT preconiza a realização de atividades profissionais enquadradas no plano de formação estruturado em conjunto pelas partes intervenientes no processo e inseridas em processos reais de trabalho.

Durante a FCT os Educandos devem adquirir e/ou melhorar as suas competências. Na generalidade, os Educandos consideram ter tido oportunidade para desenvolver as suas competências pessoais e sociais, de realizar novas aprendizagens e de aplicar as suas competências técnicas, registando avaliações positivas acima dos 90%.

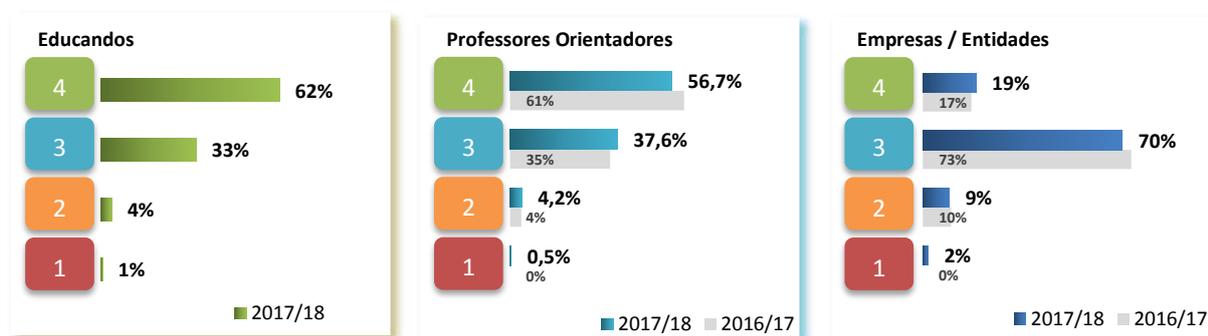
Relativamente ao perfil de competências dos Educandos da CPL, avaliado por parte dos Professores Orientadores e pelas Empresas/Entidades, os resultados registam níveis de apreciação significativamente positivos.

No entanto, continua a observar-se que os Professores Orientadores têm uma perceção positiva dos parâmetros em análise mais elevada, quando comparado com as avaliações das Empresas.

As empresas/entidades valorizaram nos Educandos da CPL, sobretudo, o “Respeito pelas normas e regras”, o “Cumprimento de horários”, a “Assiduidade” e a “Integração na Empresa”.

Não obstante a maioria das empresas/ entidades avaliarem todos os parâmetros em níveis positivos, (acima dos 70%), algumas competências dos Educandos são avaliadas com níveis de apreciação mais baixos, nomeadamente: “Capacidade de resolução de problemas”, “Competências técnicas” e “Atitude perante o trabalho”. Estas competências mantêm-se em relação à avaliação do ano anterior.

## Preparação face às necessidades do mercado de trabalho



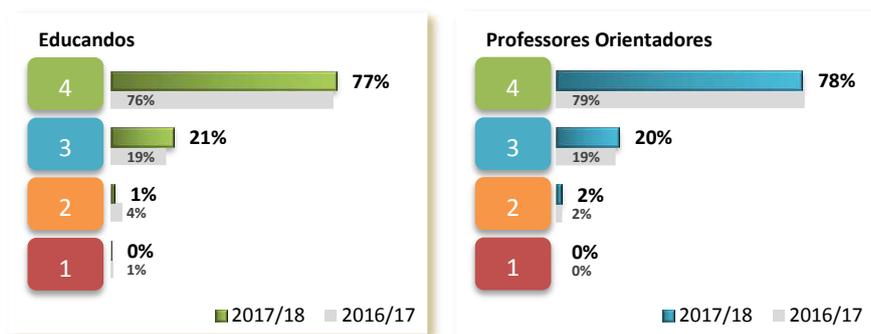
Neste campo os Educandos foram questionados quanto à perceção da sua preparação face às necessidades do mercado de trabalho.

Já aos Professores Orientadores e às Empresas foi questionado o nível de preparação dos Educandos face às necessidades do mercado de trabalho.

À semelhança da avaliação das competências, verifica-se que a maioria dos Professores Orientadores e das Empresas/Entidades avaliam positivamente o nível de preparação dos Educandos face às necessidades do mercado, sendo que os professores consideram que os Educandos estão melhor preparados para o mercado do que as empresas.

Nas respostas obtidas junto das Empresas/Entidades, comparativamente com o ano 2016/2017, verifica-se que a avaliação é muito semelhante, registando-se um aumento na avaliação dos níveis “Totalmente Adequado” e “Totalmente Desadequado”.

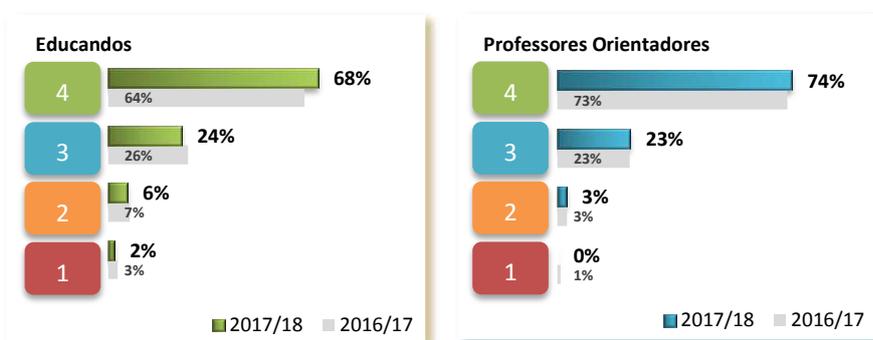
## Acolhimento dos Educandos pela Empresa/Entidade



No que se refere à integração do Educando na Empresa, é essencial que a mesma decorra da melhor forma possível, pois na maioria dos casos a FCT constitui-se como o primeiro contato com o contexto empresarial e onde o Educando é estimulado a colocar em prática o conhecimento adquirido durante o seu percurso formativo e a adquirir novas competências.

Questionados quanto à qualidade do acolhimento efetuado pelas Empresas/Entidades, a quase totalidade dos Educandos (77% + 21%) avalia a integração por parte dos colaboradores da Empresa/Entidade como positiva. A mesma tendência é observada na avaliação realizada pelos Professores Orientadores (78% + 20%). Face ao ano anterior, não se registam discrepâncias significativas.

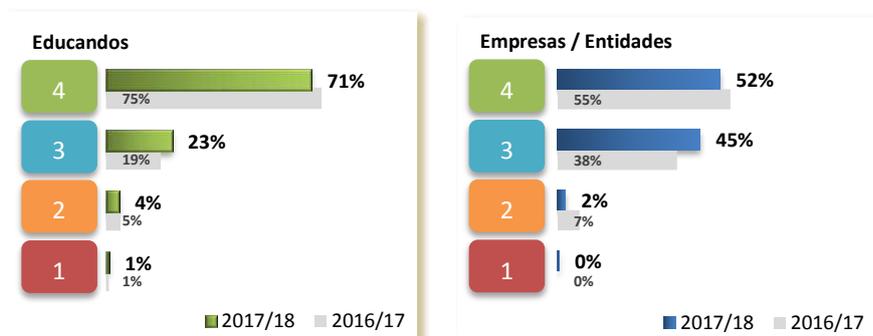
## Acompanhamento dos Educandos pela Empresa/Entidade



O Acompanhamento realizado pelo Tutor, designado pela Empresa/Entidade ao longo da FCT, é avaliado pelos Educandos em níveis muito positivos, sendo que a maioria (68%) avalia o mesmo como “Totalmente adequado”. No entanto, é de salientar que, apesar dos valores globais serem positivos, cerca de 8% dos Educandos avalia este acompanhamento em níveis insatisfatórios.

Relativamente aos Professores Orientadores, a maioria avalia positivamente o acompanhamento prestado pelo Tutor da Empresa/Entidade (74%+23%), registando-se apenas 3% em níveis negativos.

## Acompanhamento dos Educandos pela CPL ao longo da FCT



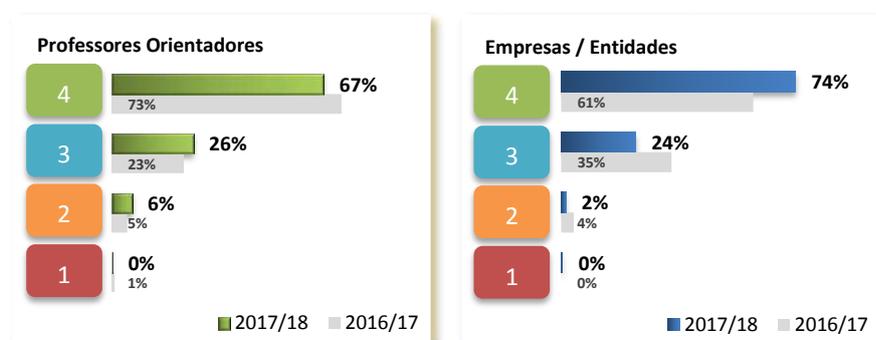
A orientação e apoio prestado pelo Professor Orientador é parte integrante do processo de formação e deverá ter em conta o documento “Guia de Orientações de FCT” da Casa Pia de Lisboa, IP. O acompanhamento da execução do Plano de Formação do Educando, nomeadamente através de

deslocações periódicas aos locais em que a mesma se realiza, possibilita atempadamente o diagnóstico de lacunas e a identificação das mudanças necessárias.

Em ambos os grupos alvo, mais de 90% dos participantes avaliam positivamente o acompanhamento realizado pelo Professor Orientador ao longo da FCT. Porém, a análise comparativa destes dois grupos, regista uma distribuição heterogénea dos níveis “Totalmente adequado” e “Adequado”, observando-se uma maior valorização deste parâmetro por parte dos Educandos, no nível mais elevado de avaliação.

É de salientar que a avaliação realizada pelas Empresas/Entidades, do acompanhamento prestado pelo Professor Orientador, regista uma diminuição no nível “Totalmente adequado” face aos dois últimos anos (3% em 2018 e 5% em 2017).

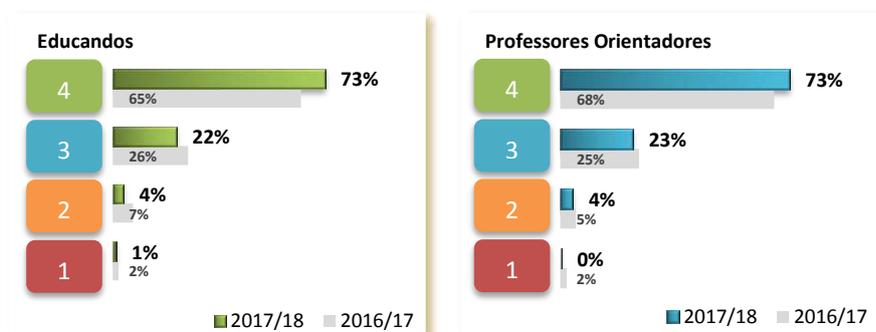
### Articulação entre a Casa Pia de Lisboa, IP e as Empresas/Entidades



A maioria dos Professores Orientadores avalia positivamente a disponibilidade da Empresa/Entidade para articular. Ainda assim, 6% das respostas indicam dificuldades neste parâmetro, apresentando um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior.

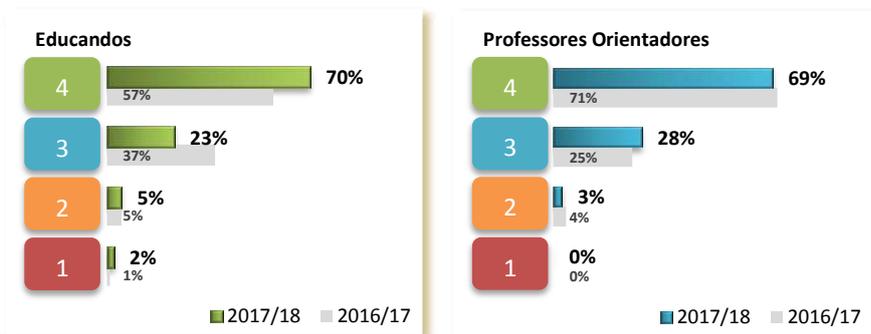
A quase totalidade (98%) das Empresas/Entidades avalia positivamente a articulação com a Casa Pia de Lisboa.

### Organização e cumprimento das formalidades por parte da Empresa/Entidade



Na avaliação realizada junto dos Educandos e Professores Orientadores, relativamente ao cumprimento das formalidades por parte das Empresas/Entidades, observam-se níveis de apreciação positivos na maioria das respostas, não se verificando diferenças significativas relativamente aos resultados obtidos no ano anterior.

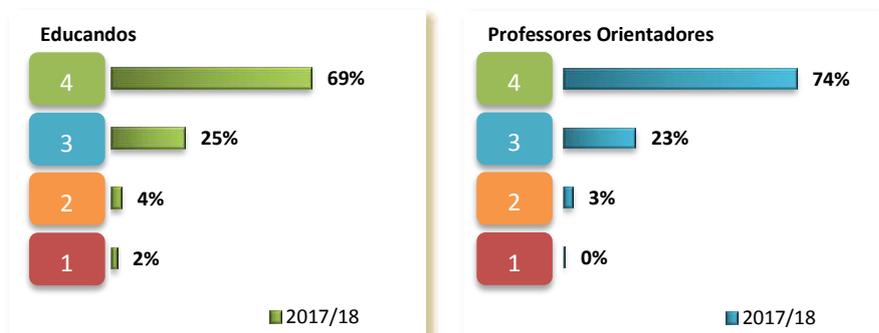
## Adequação das tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas pelos Educandos



A avaliação dos Educandos relativamente à adequação de tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas ao longo da FCT, apresenta resultados positivos (93%). Ainda assim, 7% dos Educandos atribuiu um nível de desadequado ou totalmente desadequado às tarefas realizadas ao longo da FCT.

Os resultados obtidos na avaliação deste parâmetro junto dos Professores Orientadores revelam uma distribuição semelhante à registada pelos Educandos.

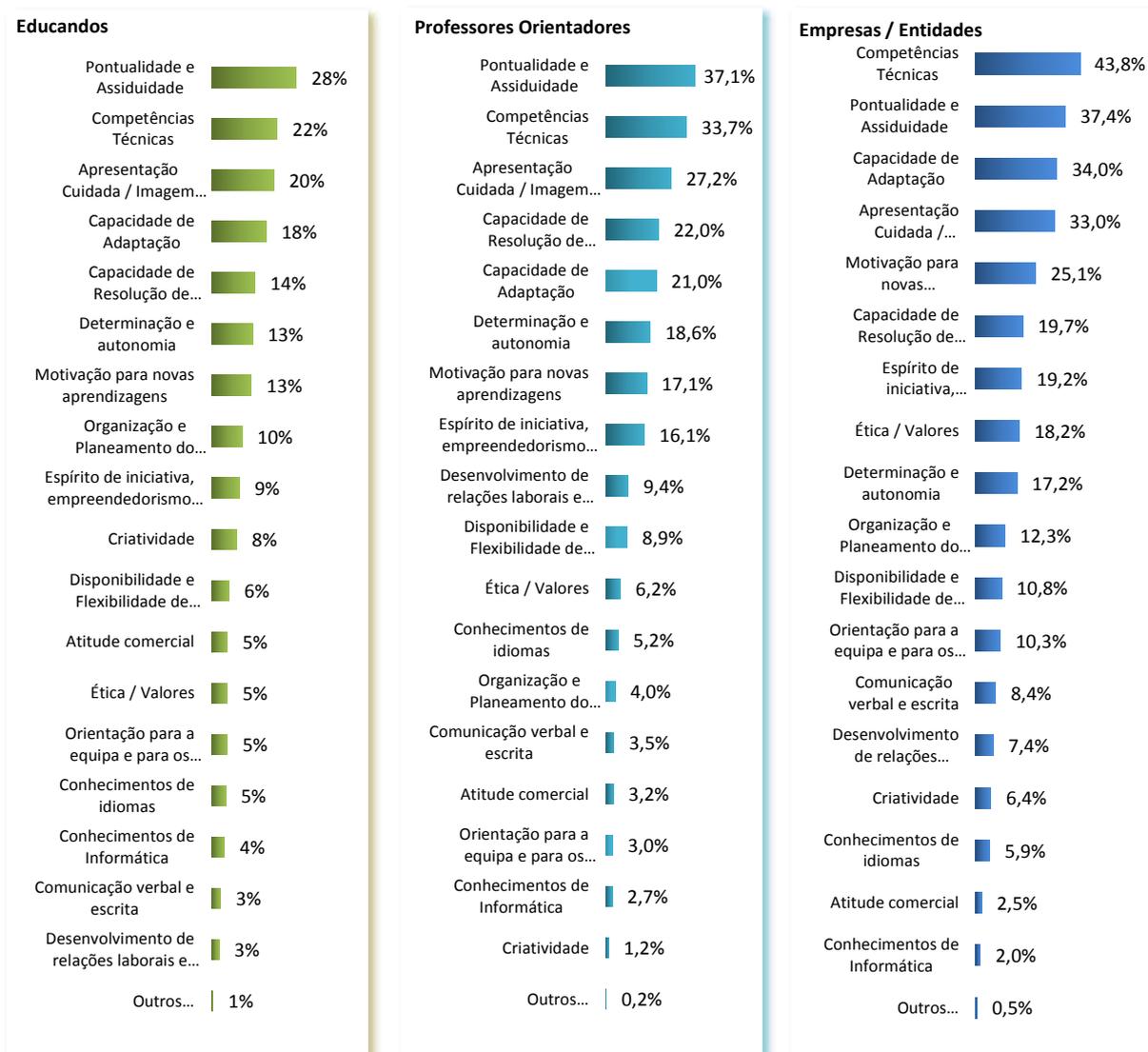
## Satisfação quanto à Formação em Contexto de Trabalho



A Casa Pia de Lisboa, I.P. tem vindo a auscultar o nível de satisfação dos Educandos que frequentam as respostas educativas e formativas.

Relativamente ao grau de satisfação face à forma como decorreu a FCT, Educandos (94%) e Professores Orientadores (97%) avaliam a mesma de forma positiva.

## Critérios mais valorizados pela Empresa/Entidade para integração dos Educandos em FCT

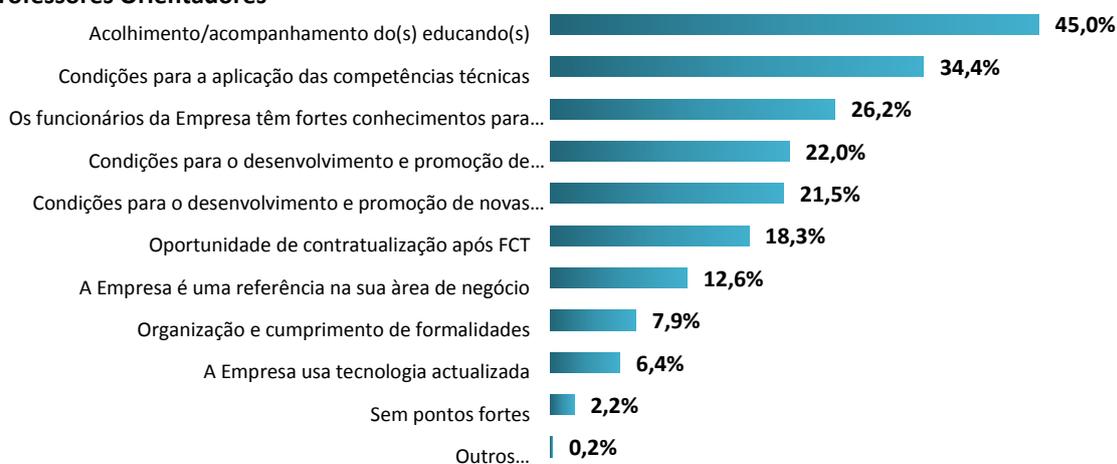


Os três critérios mais valorizados pelas Empresas/Entidades são: “Competências técnicas”, “Pontualidade e Assiduidade” e “Capacidade de Adaptação”.

No que se refere à perceção dos Educandos e dos Professores Orientadores, acerca dos três critérios mais valorizados para a integração em FCT, estes são coincidentes. Ambos os grupos identificam a “Pontualidade e Assiduidade”, as “Competências Técnicas” e “Apresentação Cuidada/Imagem Pessoal” como os mais importantes.

## Pontos fortes da Empresa/Entidade para realização da FCT

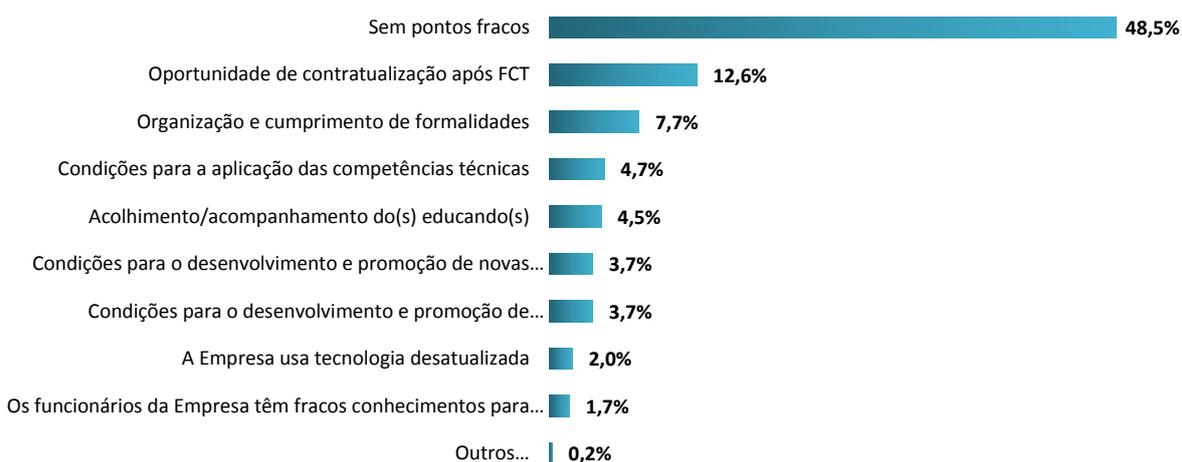
### Professores Orientadores



A maioria dos Professores Orientadores (45 %) indica o “Acolhimento/Acompanhamento prestado” ao longo da FCT como o ponto mais forte das Empresas que colaboram com a CPL. As condições para a aplicação das “Competências técnicas” foi também um dos critérios mais valorizados (34,4%), assim como os “Fortes conhecimentos dos funcionários das empresas/ entidades de acolhimento” (26,2 %).

## Pontos fracos da Empresa/Entidade para realização da FCT

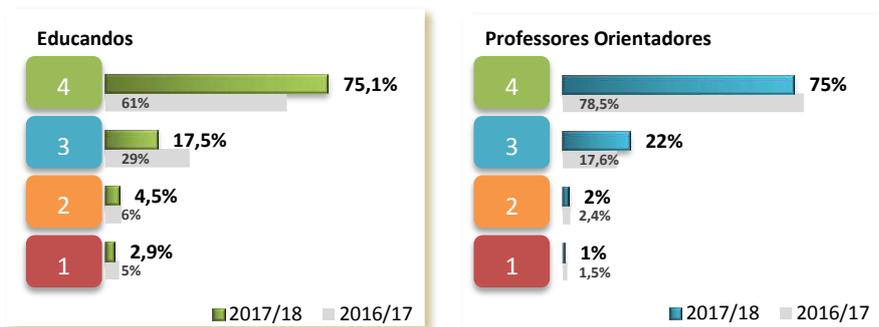
### Professores Orientadores



A maioria dos Professores Orientadores (48,5%) considera que as Empresas/Entidades de acolhimento não apresentam pontos fracos.

Uma minoria considerou, como fatores negativos a “Falta de oportunidade de contratação após a FCT” (12,6%) e a “Organização e cumprimento das formalidades” por parte da Empresas/Entidade (7,7%).

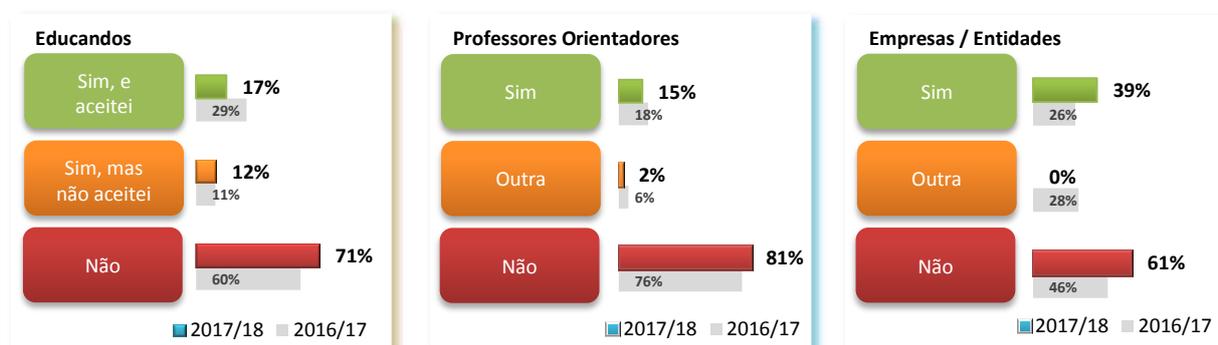
## Adequação da Empresa/Entidade para realização de FCT no futuro



Questionados os Educandos relativamente à adequação da Empresa/Entidade para a realização de FCT no futuro, 92,6% avalia positivamente, observando-se a predominância de respostas de nível “Totalmente adequado” (75,1%). Verifica-se uma diminuição de respostas negativas.

No que se refere à avaliação dos Professores Orientadores, 97% considera que as Empresas/Entidades onde se realizaram as FCT no presente ano são adequadas ou totalmente adequadas para a integração de Educandos no futuro.

## Contratação

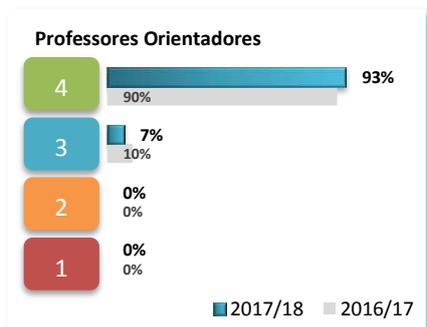


À data do preenchimento do questionário, 110 dos Educandos (29%) que realizaram FCT referem ter recebido uma oferta de contrato pela Empresa/Entidade onde realizou a mesma. Destes Educandos, 66 referem ter aceite o contrato de trabalho proposto pela Empresa, e 44 não aceitaram por motivos variados.

Os Professores Orientadores referem ter conhecimento de que 59 dos Educandos (15%) foram contratados por parte das Empresas/Entidades. Relataram também situações pontuais de Educandos que receberam ofertas de emprego, mas porque a oferta não era vantajosa ou porque os Educandos pretendiam continuar a estudar, não a aceitaram.

Já 39% das Empresas/Entidades referem ter contratado após o final da FCT, num total de 80 Educandos da CPL.

## Atuação da EIP na articulação com os Diretores de Curso



A atuação da EIP, no processo de negociação da FCT, foi avaliada pelos Diretores de Curso nos níveis positivos “Totalmente Adequado” em 93% e “Adequado” em 7%, totalizando 100%.

## Conhecimento da existência da Equipa de Inserção Profissional



A maioria dos Educandos (67%) dos Educandos revelou ter conhecimento da existência da Equipa de Inserção Profissional (EIP).

## Pretensão de recorrer à Equipa de Inserção Profissional no final do Curso



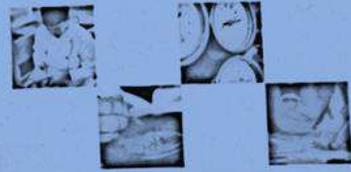
Relativamente ao acompanhamento prestado pela EIP, na designada 2ª fase, cerca de 55% dos Educandos refere a intenção de recorrer à equipa para este apoio na inserção profissional.



CasaPia  
Lisboa

 **PRÉMIOS EMPRESA 2018**

25  
OUTUBRO  
2018  
MUSEU DO ORIENTE  
LISBOA



**REFLEXÃO FINAL**

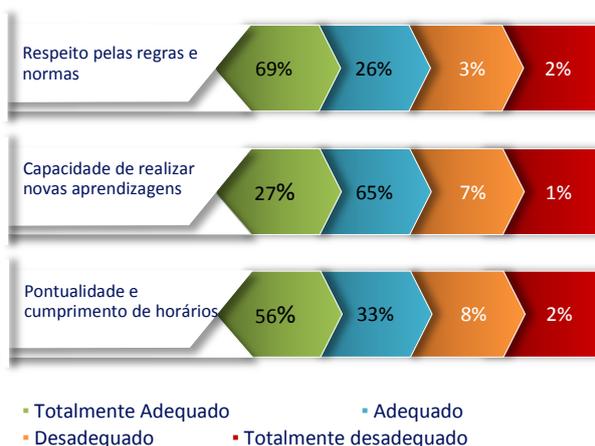


## Competências dos Educandos

As Empresas/Entidades que integram os educandos em FCT, através da avaliação que realizam anualmente, têm permitido identificar as competências mais valorizadas na integração em mercado de trabalho.



Das competências mais valorizadas para integração em mercado de trabalho, identificadas pelas Empresas/Entidades na presente avaliação, destacam-se as Competências técnicas, a Pontualidade e assiduidade e a Capacidade de adaptação.



As Empresas/Entidades identificam como competências mais fortes dos educandos da Casa Pia de Lisboa, IP., o Respeito pelas regras e normas, Capacidade de realizar novas aprendizagens e Pontualidade e cumprimento de horários



Como competências menos fortes dos Educandos, mas avaliadas positivamente acima dos 70% a Facilidade de Comunicação, as Competências Técnicas e a Capacidade de resolução de problemas

## Nível de Preparação dos Educandos



No que se refere à avaliação realizada pelas Empresas/entidades face ao nível de preparação dos Educandos da Casa Pia de Lisboa, IP, e tendo em conta as atuais necessidades do mercado de trabalho, verifica-se um resultado muito semelhante ao do ano anterior (89% em 16/17 e 88% em 17/18).

Apesar disso, verifica-se um decréscimo do nível de apreciação totalmente adequado de 5% em relação ao último ano avaliado.

Importa também salientar o aumento do parâmetro Totalmente desadequado em relação aos últimos anos.

## Acompanhamento realizado pelos Professores Orientadores



No que respeita à avaliação do acompanhamento realizado por parte do Professor Orientador a maioria dos Educandos e das Empresas/Entidades avaliou positivamente este acompanhamento, atingindo no somatório dos dois níveis positivos os 94% (nos Educandos) e os 97% (nas Empresas).

## Adequação das tarefas e Acolhimento efetuado pela Empresa/Entidade

Adequação das tarefas ao longo da FCT



Acolhimento realizado pela Empresa/Entidade



Acompanhamento realizado pelo Tutor da Empresa/Entidade

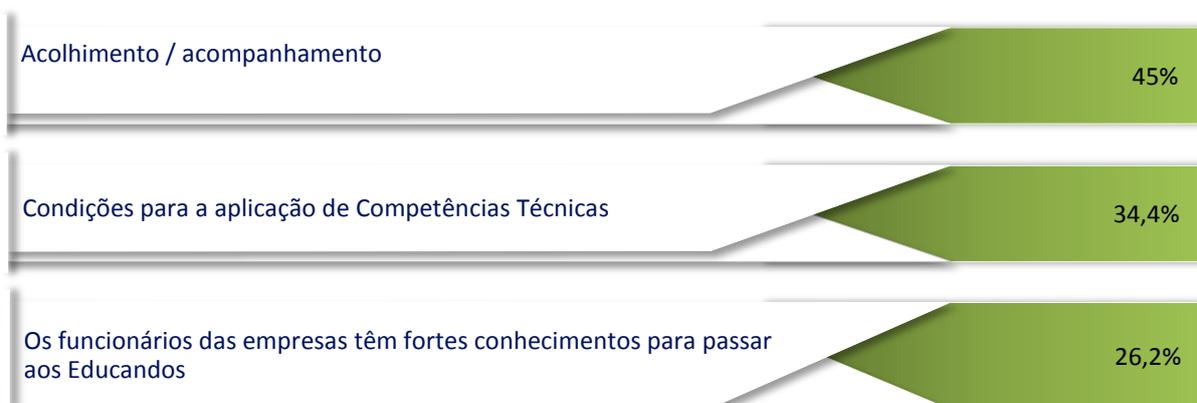


No que se refere ao Acolhimento realizado pelas Empresas/Entidades aos Educandos, ao Acompanhamento prestado pelo Tutor designado e ao tipo de tarefas propostas e realizadas pelos educandos, constataram-se níveis de avaliação muito positivos.

## Pontos fortes e fracos das Empresas/entidades enquadradoras

A avaliação efetuada pelos Professores Orientadores permitiu identificar quais os pontos mais fortes e fracos das empresas/entidades que acolhem os Educandos da Casa Pia de Lisboa, IP:

- 3 Mais fortes:



▪ 3 Mais fracos:



Apesar da identificação destes 3 pontos mais fracos, é de salientar que um número significativo de Professores Orientadores (48,5%) avaliou as Empresas/entidades que acolheram os Educandos em FCT como não apresentando pontos fracos.

## Propostas de melhoria

---

- 3 A FCT pressupõe sempre o acompanhamento do educando por um Professor Orientador, que assume o papel decisivo no bom desenvolvimento da mesma, através da sua monitorização, em articulação com o Tutor designado pelo Empresa/Entidade.

O acompanhamento do Professor Orientador é avaliado negativamente por 6% dos Educandos. É importante realçar junto dos Professores a importância deste papel no acompanhamento da FCT.

No seguimento das propostas presentes no relatório anterior, foram realizadas sessões de sensibilização junto dos professores para a necessidade e importância do cumprimento do Guia de Procedimentos, nomeadamente no que respeita ao número de deslocações à empresa e à disponibilidade para identificar estratégias e soluções que permitam ultrapassar eventuais dificuldades.

Consequentemente propõe-se a continuação da realização de ações com o objetivo de aumentar o nível de informação dos Professores Orientadores, nomeadamente junto dos professores que iniciam pela primeira vez a função.

- 3 No que respeita aos Curriculum Vitae/Portfólios, um instrumento essencial e obrigatório, no processo de negociação de vagas de FCT para um número crescente e significativo de empresas/entidades, continuamos a constatar que a maioria dos CV enviados à EIP não estão corretamente elaborados e em condições para enviar às Empresas/Entidades.

Realçamos a importância de seguir as seguintes indicações:

- Os CV devem ser elaborados/atualizados com tempo de antecedência necessária para a realização dos pedidos de vaga para FCT às Empresas/Entidades.

Tendo em conta que existem Empresas/Entidades que recebem Educandos de diferentes cursos e que o pedido de vagas é realizado de uma forma conjunta, todos os currículos devem estar prontos atempadamente, caso contrário podem inviabilizar a disponibilização de vagas por parte das Empresas/Entidades;

- Os CV devem ser melhorados: qualidade e formalidade da fotografia; anular a existência de erros ortográficos; informação completa em relação à formação académica e experiência profissional; importância das outras competências que devem ser descritas de forma mais concreta e individual; contactos pessoais atualizados e correio eletrónico formal.

- Nos Cursos em que a partilha de informação relativa a trabalhos práticos pode ser decisiva relativamente à seleção do Educando, é muito importante a elaboração de um portfólio digital desde o primeiro ano letivo. Exemplo desta realidade são os cursos: Técnico de Multimédia; Técnico de Cozinha/Pastelaria; Técnico de Desenho Digital 3D; Técnico de Design de Moda; Técnico de Imagem interativa, etc. A hiperligação do portfólio digital deverá constar do *Curriculum Vitae*.



Casa Pia  
Lisboa



### Contactos:

ESPAÇO GIL TEIXEIRA LOPES



RUA DOS JERÓNIMOS, Nº 9

1449-008 LISBOA



CORREIO ELETRÓNICO: [EIP@CASAPIA.PT](mailto:EIP@CASAPIA.PT)



TEL. 213614000

FAX 213614030

### Equipa:

Ana Isabel Botelho - [ana.botelho@casapia.pt](mailto:ana.botelho@casapia.pt)

Joana Ramos - [joana.ramos@casapia.pt](mailto:joana.ramos@casapia.pt)

Mariana Siqueira – [mariana.siqueira@casapia.pt](mailto:mariana.siqueira@casapia.pt)

Nuno Miguel Pereira - [nuno.miguel@casapia.pt](mailto:nuno.miguel@casapia.pt)

Patrícia Marques - [patricia.marques@casapia.pt](mailto:patricia.marques@casapia.pt)

# **ANEXO 13**



## **RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO - SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES**

**2018**



Casa Pia  
Lisboa

# GRAU DE SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES

## Relatório de Autoavaliação

março 2019





## FICHA TÉCNICA

### **EQUIPA RESPONSÁVEL:**

#### *Unidade de Recursos Humanos*

Carla Peixe

Nuno Anunciação

Sílvia Duarte

### **DATA:**

29-03-2019



## ÍNDICE

Lista de abreviaturas .....	5
1. INTRODUÇÃO .....	6
1.1. Objetivo .....	6
2. METODOLOGIA .....	7
2.1. Universo .....	7
2.2. Instrumento .....	7
2.3. Procedimentos/Recolha de dados .....	10
3. RESULTADOS .....	11
3.1. Taxas de participação global e por Unidade Orgânica .....	11
3.2. Análise Quantitativa .....	13
3.2.1. Satisfação global dos trabalhadores com a CPL .....	13
3.2.2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão .....	14
3.2.3. Satisfação com as condições de trabalho .....	15
3.2.4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira .....	16
3.2.5. Níveis de Motivação .....	16
3.2.6. Satisfação com o estilo de liderança .....	17
3.2.7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços .....	19
3.3. Análise Qualitativa .....	21
4. EVOLUÇÃO DAS MÉDIAS GLOBAIS DE SATISFAÇÃO (2016-2018) .....	32
5. CONCLUSÕES .....	33
5.1. Pontos fortes .....	34
5.2. Oportunidades de melhoria .....	35
6. ANEXO - Questionário de autoavaliação da satisfação dos trabalhadores .....	37



## ÍNDICE DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1. Dimensões e Subdimensões do questionário .....	8
Tabela 2. Evolução da taxa de participação global (2017-2018) .....	11
Tabela 3. Distribuição de respostas por UO .....	12
Tabela 4. Evolução da taxa de participação por UO .....	12
Tabela 5. Satisfação global dos trabalhadores com a CPL .....	13
Tabela 6. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão .....	14
Tabela 7. Satisfação com as condições de trabalho .....	15
Tabela 8. Satisfação com o desenvolvimento de carreira .....	16
Tabela 9. Níveis de motivação .....	17
Tabela 10. Satisfação com o estilo de liderança - Gestão de Topo.....	18
Tabela 11. Satisfação com o estilo de liderança – Gestão de nível Intermédio .....	19
Tabela 12. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços .....	20
Tabela 13. Evolução dos níveis de satisfação (2016 a 2018) – Variação face a 2017 .....	32
Gráfico 1. Evolução dos níveis de satisfação (2016 a 2018) .....	32



## Lista de abreviaturas

**AACF** – António Aurélio da Costa Ferreira

**CCC** – Centro Cultural Casapiano

**CD** – Conselho Diretivo

**CEAS** – Centro de Educação e Ação Social

**CED** – Centro de Educação e Desenvolvimento

**CPL** – Casa Pia de Lisboa, I.P.

**DGAEP** – Direção Geral da Administração e do  
Emprego Público

**DAC** – Departamento de Apoio à Coordenação

**DSP** – Departamento de Serviços Partilhados

**FM** – Francisco Margiochi

**GEP** - Gabinete de Estatística e Planeamento

**JRP** – Jacob Rodrigues Pereira

**MP** – Maria Pia

**NAP** – Nuno Álvares Pereira

**NSC** – Nossa Senhora da Conceição

**PAORH** – Plano de Atividades, Orçamento e Recursos  
Humanos

**PM** – Pina Manique

**RAC** – Relatório de Atividades e Contas

**RGPD** - Regulamento Geral de Proteção de Dados

**SC** – Serviços Centrais

**SCT** – Santa Catarina

**SCL** – Santa Clara

**SIF** – Sistema de Informação Financeiro

**SIGE** – Sistema de Informação de Gestão de  
Educandos

**SIREF** – Sistema de Informação de Respostas  
Educativas e Formativas

**SPC** – Sistema de Planeamento e Controlo

**SRH** – Sistema de Recursos Humanos

**SSD** – Sistema de Suporte à Decisão

**UO** – Unidade Orgânica

**URH** – Unidade de Recursos Humanos

**UQA** – Unidade de Qualidade e Auditoria



## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1. Objetivo

A autoavaliação da Casa Pia de Lisboa, I.P. (adiante designada CPL) integra o Relatório anual de Atividades e Contas (RAC) e deve ser acompanhada de informação respeitante nomeadamente à audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores na avaliação do serviço, conforme disposto na alínea f) do n.º2 do art.15, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública.

Neste âmbito, a CPL tem procedido, nos últimos anos, à auscultação do grau de satisfação dos seus trabalhadores, no âmbito da publicação do RAC, em abril.

O presente relatório tem por objetivo identificar e analisar os níveis de satisfação dos trabalhadores em função de diferentes dimensões e subdimensões (consignadas no instrumento disponibilizado para o efeito pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), que serão analisadas em detalhe, em particular na análise estatística dos dados recolhidos.

Conforme se tem constatado nos anos anteriores, o momento de auscultação do grau de satisfação dos trabalhadores da CPL tem vindo a assumir particular relevância quer no quadro dos pressupostos de apresentação do Relatório de Atividades e Contas, quer como um importante contributo para a identificação de áreas de melhoria.

Acresce ainda que os resultados desta audição concorrem para a concretização de um objetivo inscrito no Plano Estratégico da Casa Pia de Lisboa [2019-2023], visando *“Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores”*, transposto para um objetivo operacional a executar em 2019, que prevê *“Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores”*.

Neste âmbito importa referir que, considerando os resultados aferidos em relação a 2015 e 2016, e visando melhorar os níveis de satisfação dos trabalhadores, a CPL tem vindo a implementar Planos de Ação de Melhoria da Satisfação, o último dos quais em 2017/18, em que foram propostas 30 medidas (e 46 metas associadas), assentes nas seguintes áreas de intervenção:

- Avaliação;
- Reconhecimento;
- Comunicação;
- Condições de Trabalho;
- Gestão Intermédia;
- Desenvolvimento da Carreira;
- Condições de Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços.

Este documento decorreu da análise efetuada aos resultados obtidos no questionário de autoavaliação da satisfação aplicado aos trabalhadores da CPL, relativo ao ano de 2016, e das sugestões recolhidas no âmbito de uma dinâmica de grupo, desenvolvida em maio de 2017, pela Unidade de Recursos Humanos (URH), Unidade de Qualidade e Auditoria (UQA), Departamento de Apoio à Coordenação (DAC) e Centro Cultural Casapiano (CCC), [março de 2019]



com a presença de 61 representantes de todos os CED/Unidades Orgânicas e carreiras, onde se promoveu a reflexão sobre as questões consideradas menos satisfatórias no referido questionário, com vista à construção conjunta e participada do Plano de Ação.

Reconhecendo e reforçando a importância crescente desta matéria, a CPL integrou igualmente no seu Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAOrh) para 2018 um objetivo operacional nesta área “*Atingir um grau de satisfação global dos trabalhadores da CPL, I.P. de 3,68*” (partilhado entre a URH, UQA, DSP e CCC), contemplando para o efeito a seguinte meta: “*80% de execução do plano de satisfação*”.

O cumprimento desta meta, relacionada com a implementação de Plano de Ação 2017-18, cuja taxa de execução foi de 77,8%, implicou designadamente a monitorização trimestral da execução do referido plano e a realização de alertas aos mentores das medidas, com vista ao seu integral cumprimento.

O PAOrh da CPL para 2019 contempla também a definição de novo Plano de melhoria, no âmbito da *conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores*, que incorporará os resultados da execução do anterior, bem como a auscultação da satisfação de 2018.

O presente relatório, cujos resultados respeitam a 2018, inicia com um enquadramento sobre a metodologia e procedimentos envolvidos no processo de auscultação da satisfação dos trabalhadores da CPL.

Segue-se a descrição dos resultados obtidos, considerando em detalhe as análises quantitativa e qualitativa das dimensões em observação.

Em termos quantitativos, é apresentada a evolução das médias globais de satisfação das dimensões, face aos anos 2016 e 2017, e, em particular, das subdimensões, comparativamente com os resultados obtidos em 2017.

Por fim, apresenta-se a identificação dos pontos fortes e áreas a melhorar, em conformidade com os resultados alcançados.

## **2. METODOLOGIA**

### **2.1. Universo**

Conforme tem sido habitual, todos os trabalhadores dos Centros de Educação e Desenvolvimento (doravante indicados como CED), Centro Cultural Casapiano (futuramente assinalado como CCC) e Serviços Centrais (a seguir designados SC) da CPL, à exceção do Conselho Diretivo, tiveram a oportunidade de participar na autoavaliação de satisfação, englobando um universo de 1039 pessoas.

### **2.2. Instrumento**

O questionário utilizado nesta auscultação tem por base o instrumento de recolha de dados disponibilizado pela DGAEP, devidamente adaptado às especificidades da Instituição e à necessidade de diagnosticar detalhadamente determinadas questões críticas em termos de satisfação, com vista à definição e implementação de planos de melhoria.



Nesse âmbito, foi aberta a possibilidade de detalhar o grau de satisfação para cada uma das dimensões, através de um campo de resposta livre em que os trabalhadores podem apresentar observações ou sugestões de melhoria. Estes contributos foram analisados e são apresentados de forma sistematizada no ponto 3.3. deste relatório.

Procurando garantir a aplicação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), foram retirados todos os campos que permitissem identificar direta ou indiretamente o trabalhador, designadamente cargo/carreira e idade. Neste contexto, optou-se por manter apenas o item relativo à Unidade Orgânica, por forma a garantir uma atuação, sempre que possível, localizada quanto às questões menos satisfatórias identificadas.

As dimensões e subdimensões em avaliação são as que se elencam em seguida:

Tabela 1. Dimensões e Subdimensões do questionário

Ponto	Dimensão	Subdimensão
1	Satisfação global com a CPL	1.1. Imagem da CPL 1.2. Desempenho global da CPL 1.3. Papel da CPL na sociedade 1.4. Relacionamento com os cidadãos e a sociedade 1.5. Forma como a CPL gere os conflitos de interesses 1.6. Nível de envolvimento dos trabalhadores na CPL e na respetiva missão 1.7. Envolvimento nos processos de tomada de decisão: 1.7.1. Informação disponibilizada aos trabalhadores 1.7.2. Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão 1.7.3. Mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores e gestores 1.8. Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria
2	Satisfação com a gestão e sistemas de gestão	2.1. Aptidão da liderança para conduzir a CPL: 2.1.1. Gestão de Topo (entendida como o Conselho Diretivo da CPL) 2.1.2. Gestão de Nível Intermédio (entendida como a Direção do CED/CCC/SC - Departamento/Unidade) 2.2. Aptidão da gestão para comunicar: 2.2.1. Gestão de Topo 2.2.2. Gestão de Nível Intermédio 2.3. Forma como o sistema de avaliação de desempenho em vigor foi implementado 2.4. Informação disponibilizada sobre o sistema de avaliação de desempenho em vigor 2.5. Forma como os objectivos individuais e partilhados são fixados: 2.5.1 Grau de envolvimento na definição de objectivos 2.5.2. Conhecimento dos objetivos do CED/Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos globais da CPL 2.5.3. Acompanhamento do desempenho pela chefia 2.6. Forma como a CPL reconhece os esforços individuais (Reconhecimento e medidas implementadas) 2.7. Forma como a CPL reconhece os esforços de grupo (Reconhecimento e medidas implementadas) 2.8. Postura da CPL da face à mudança e à modernização 2.9. Implementação de medidas de Responsabilidade Social (ex.: Bem-estar dos trabalhadores, Voluntariado e Ambiente)
3	Satisfação com as condições de trabalho	3.1. Ambiente de trabalho 3.2. Modo como a CPL gere conflitos, queixas ou problemas pessoais 3.3. Horário de trabalho: 3.3.1. Duração do horário de trabalho 3.3.2. Modalidade de horário de trabalho 3.3.3. Controlo da assiduidade 3.4. Compensação do trabalho extraordinário 3.5. Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal 3.6. Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais 3.7. Igualdade de oportunidades nos processos de promoção 3.8. Igualdade de tratamento na CPL
4	Satisfação com o desenvolvimento na carreira	4.1. Política de gestão de recursos humanos existente na CPL 4.2. Promoção da mobilidade na CPL 4.3. Formação: 4.3.1. Ações de formação realizadas até ao presente 4.3.2. Aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação 4.4. Oportunidade de desenvolver novas competências 4.5. Oportunidade de desenvolver objetivos individuais/de carreira
5	Níveis de motivação	5.1. Motivação para aprender novos métodos de trabalho 5.2. Motivação para desenvolver trabalho em equipa 5.3. Motivação para participar em ações de formação 5.4. Motivação para participar em projetos de mudança na CPL 5.5. Motivação para sugerir melhorias



Ponto	Dimensão	Subdimensão
6	Satisfação com o estilo de liderança (gestão de topo e intermédia)	<p><b>Gestão de topo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>6.1. Lidera através do exemplo</li><li>6.2. Aceita críticas construtivas</li><li>6.3. Aceita sugestões de melhoria</li><li>6.4. Delega competências e responsabilidades</li><li>6.5. Estimula a iniciativa das pessoas</li><li>6.6. Encoraja a confiança mútua e o respeito</li><li>6.7. Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança</li><li>6.8. Promove ações de formação</li><li>6.9. Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas</li><li>6.10. Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa</li><li>6.11. Transmite os objetivos da CPL</li></ul> <p><b>Gestão de Nível Intermédio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>6.12. Lidera através do exemplo</li><li>6.13. Aceita críticas construtivas</li><li>6.14. Aceita sugestões de melhoria</li><li>6.15. Delega competências e responsabilidades</li><li>6.16. Estimula a iniciativa das pessoas</li><li>6.17. Encoraja a confiança mútua e o respeito</li><li>6.18. Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança</li><li>6.19. Promove ações de formação</li><li>6.20. Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas</li><li>6.21. Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa</li><li>6.22. Transmite os objetivos do CED/CCC/Departamento/Unidade</li></ul>
7	Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços	<ul style="list-style-type: none"><li>7.1. Equipamentos informáticos:<ul style="list-style-type: none"><li>7.1.1. Computador</li><li>7.1.2. Impressora</li><li>7.1.3. Consumíveis (ex: tinteiros, toners)</li></ul></li><li>7.2. Equipamentos de comunicação disponíveis:<ul style="list-style-type: none"><li>7.2.1. Rede Informática da CPL</li><li>7.2.2. Ligação à Internet</li><li>7.2.3. Telefone/Fax</li></ul></li><li>7.3. Tempo de resolução dos problemas informáticos (<i>Helpdesk</i>)</li><li>7.4. Sistemas de Informação e <i>Software</i>:<ul style="list-style-type: none"><li>7.4.1. Correio electrónico</li><li>7.4.2. <i>Intranet</i> (Sistema de Informação de partilha de informações e recursos entre utilizadores da CPL)</li><li>7.4.3. <i>Smartdocs</i> (Sistema de Informação e Gestão Documental)</li><li>7.4.4. SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos)</li><li>7.4.5. SIREF (Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas)</li><li>7.4.6. Sistema de Informação ou <i>Software</i> específico para a função desempenhada:<ul style="list-style-type: none"><li>SIF – Sistema de Informação Financeiro</li><li>SPC – Sistema de Planeamento e Controlo</li><li>SRH – Sistema de Recursos Humanos</li><li>SSD – Sistema de Suporte à Decisão</li><li><i>Autocad</i> – <i>Software</i> de desenho assistido por computador</li><li>Adobe Creative Cloud (<i>Photoshop, Illustrator, etc</i>)</li><li>Outros</li></ul></li></ul></li><li>7.5. Serviços Sociais da Administração Pública</li><li>7.6. Higiene das instalações</li><li>7.7. Condições de segurança:<ul style="list-style-type: none"><li>7.7.1. Edifícios (conservação)</li><li>7.7.2. Equipamentos (ex.: mobiliário, maquinaria)</li><li>7.7.3. Controlo do acesso às instalações (vigilância)</li></ul></li><li>7.8. Conforto do posto de trabalho</li><li>7.9. Saúde no Trabalho</li><li>7.10. Desenvolvimento dos processos de acidentes de trabalho / doenças profissionais</li><li>7.11. Formação/Sensibilização na área da saúde</li><li>7.12. Refeitório e bar:<ul style="list-style-type: none"><li>7.12.1. Condições de higiene</li><li>7.12.2. Qualidade da refeição</li><li>7.12.3. Quantidade servida por refeição</li><li>7.12.4. Diversidade das ementas<ul style="list-style-type: none"><li>7.12.5. Horários de funcionamento</li><li>7.12.6. Atendimento</li><li>7.12.7. Mobiliário, Equipamentos e Utensílios</li></ul></li></ul></li><li>7.13. Espaços comuns de refeição para trabalhadores:<ul style="list-style-type: none"><li>7.13.1. Condições de higiene</li><li>7.13.2. Mobiliário e Equipamentos</li></ul></li></ul>

A escala utilizada na auscultação da satisfação segue o modelo da DGAEP:

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

A dimensão 5, relativa ao grau de motivação, é avaliada de acordo com a escala seguinte:

1	2	3	4	5
Muito desmotivado	Desmotivado	Pouco motivado	Motivado	Muito motivado

À semelhança do que vem sendo manifestado em anos anteriores, considera-se que a referida escala, de cinco valores, proposta no modelo de questionário da DGAEP, detém um ponto médio que pode condicionar as respostas. Acresce ainda que este ponto médio não é neutro, dado corresponder às atribuições «Pouco satisfeito» ou «Pouco motivado», pelo que três hipóteses de resposta são negativas e duas correspondem a atribuições positivas. Assim, entende-se que esta estrutura de escala, em que o ponto médio não corresponde a uma posição intermédia, poderá conduzir ao enviesamento das respostas e da análise correspondente.

Assim, foi entretanto colocada à DGAEP e GEP, a possibilidade de a escala utilizada ser alterada, passando o nível 3 a equivaler a uma posição intermédia de «Nem satisfeito, nem insatisfeito» / «Nem motivado, nem desmotivado», encontrando-se a CPL a aguardar uma resposta sobre este assunto.

Esta questão prende-se também com a necessidade de uniformizar a metodologia associada a todas as atividades de auscultação desenvolvidas na CPL (educandos, famílias, trabalhadores, entre outros).

### 2.3. Procedimentos/Recolha de dados

O processo de auscultação decorreu de acordo com as seguintes etapas:

- Definição da metodologia de recolha e de tratamento da informação;
- Disponibilização dos questionários;
- Organização da base de dados;
- Tratamento estatístico dos dados;
- Análise de conteúdo;
- Elaboração do presente relatório, com a identificação dos pontos fortes de satisfação, bem como das áreas a melhorar.

O questionário, em formato eletrónico, foi disponibilizado pela Unidade de Recursos Humanos à totalidade dos trabalhadores na página de Intranet da CPL, com informação disponibilizada em destaque neste suporte de informação/comunicação interna, durante duas semanas.

Paralelamente, como forma de reforço da comunicação interna, foi ainda enviado, pela URH, um *e-mail* a todos os trabalhadores a apelar à participação neste momento de auscultação da organização.



O período de preenchimento do questionário decorreu entre os dias 11 e 25 de fevereiro de 2019.

Os dados recolhidos foram sujeitos a análise quantitativa e qualitativa, recorrendo-se respetivamente ao tratamento estatístico e à análise de conteúdo. A análise estatística iniciou-se com a adaptação da base de dados e organização da informação recolhida. Na análise de conteúdo, as respostas dadas foram agrupadas em categorias e subcategorias, seguindo a designação das dimensões e subdimensões do questionário aplicado.

Tal como tem sucedido em anos anteriores, não foram considerados os comentários não relacionados com as questões em análise.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Taxas de participação global e por Unidade Orgânica

O questionário foi aplicado, à semelhança do ano anterior, ao universo de trabalhadores da CPL, tendo-se obtido um total de 541 questionários válidos.

Considerando que, a 31/12/2018, o número total de trabalhadores na CPL era de 1042 (sendo o universo aplicável a esta auscultação de 1039, tendo em conta que o Conselho Diretivo não participa na mesma), a taxa de participação global situa-se nos **52,1%**.

Seguindo a tendência registada nos últimos dois anos, a taxa de participação situa-se acima dos 50%, verificando-se um ligeiro incremento face aos valores apurados em 2017:

Tabela 2. Evolução da taxa de participação global (2017-2018)

	2018	2017	Variação	Tendência
Número de questionários válidos	541	510	31	↑
Número total de trabalhadores (sem contemplar elementos do CD)	1039	1009	30	↑
Percentagem face ao número total de trabalhadores	52,1%	50,5%	1,52%	↑

Este aumento dos níveis de participação poderá nomeadamente decorrer da divulgação junto dos trabalhadores dos resultados da auscultação anual, conforme sugestões recolhidas em anteriores auscultações, da implementação de Planos de Ação de Melhoria de Satisfação dos Trabalhadores, a partir de 2016, da divulgação sobre a execução das medidas constantes dos referidos Planos, bem como do apelo à participação dos trabalhadores no questionário, quer presencialmente, quer através da Intranet e de correio eletrónico.

Importa salientar que a divulgação dos resultados dos Planos de Ação de Melhoria de Satisfação dos Trabalhadores, bem como o envolvimento em propostas de melhoria têm vindo a ser promovidos designadamente através de reuniões de *CD-In* (medida que resulta das melhorias propostas pelos trabalhadores em 2015), que assenta numa maior presença do Conselho Diretivo nas diferentes Unidades Orgânicas (UO), assim como da realização de dinâmicas participativas envolvendo representantes de todos os grupos profissionais/carreiras, incluindo Dirigentes Intermédios.



A distribuição de respostas pelas diferentes UO foi a seguinte:

Tabela 3. Distribuição de respostas por UO

	PM	NAP	NSC	JRP	SCL	MP	SCAT	ACF	FM	CEAS	CCC	SC	Total
Questionários válidos	92	69	69	55	51	70	34	24	7	1	9	60	541
Número de trabalhadores da UO (31-12-2018)	186	141	93	144	73	162	68	42	15	1	15	99	1039
Taxa de resposta/Total de trabalhadores da UO	49,5%	48,9%	74,2%	38,2%	69,9%	43,2%	50,0%	57,1%	46,7%	100,0%	60,0%	60,6%	58,2%
Taxa de resposta/Total de trabalhadores da CPL	8,9%	6,6%	6,6%	5,3%	4,9%	6,7%	3,3%	2,3%	0,7%	0,1%	0,9%	5,8%	52,1%

Conforme se observa na tabela anterior, regista-se uma taxa de participação média de **58,2%** nas UO da CPL, sendo mais expressiva no CEAS e CED Nossa Senhora da Conceição (100% e 74,2%, respetivamente) e com menor representação nos CED Jacob Rodrigues Pereira e D. Maria Pia (38,2 e 43,2%, respetivamente).

Tabela 4. Evolução da taxa de participação por UO

Unidade Orgânica	2018	2017	Variação	Tendência
PM	49,5%	57,6%	-8,1%	↓
NAP	48,9%	35,0%	13,9%	↑
NSC	74,2%	72,5%	1,7%	↑
JRP	38,2%	45,9%	-7,7%	↓
SCL	69,9%	64,8%	5,0%	↑
MP	43,2%	46,5%	-3,2%	↓
SCAT	50,0%	43,0%	7,0%	↑
ACF	57,1%	33,3%	23,8%	↑
FM	46,7%	40,0%	6,7%	↑
CEAS	100,0%	100,0%	0,0%	↔
CCC	60,0%	38,5%	21,5%	↑
SC	60,6%	60,0%	0,6%	↑
<b>Total</b>	<b>58,2%</b>	<b>53,1%</b>	<b>5,1%</b>	<b>↑</b>

Face a 2017, assinala-se o incremento da participação na maioria das UO, com maior expressão no CED António Aurélio da Costa Ferreira, Centro Cultural Casapiano e CED D. Nuno Álvares Pereira. Pelo contrário, verifica-se uma diminuição das taxas de participação nos CED de Pina Manique, Jacob Rodrigues Pereira e D. Maria Pia.

[março de 2019]



### 3.2. Análise Quantitativa

Apresentam-se, em seguida, os resultados médios de 2018, relativamente a cada dimensão e subdimensão avaliadas, de acordo com a escala definida para o efeito, e a comparação destes com os registados no ano anterior, por forma a conseguir uma visão de conjunto e aferir se existiram alterações significativas na avaliação média dos diferentes itens visados neste estudo.

Optou-se também por incluir neste ponto, pela primeira vez, os resultados expressos em taxa de satisfação, respeitante ao número de trabalhadores satisfeitos (níveis 4 e 5) relativamente ao total de trabalhadores inquiridos, por se tratar de um indicador de processo S01 – Gestão de Recursos Humanos, que poderá constituir uma fonte de informação útil para a gestão e processos de tomada de decisão.

Em termos gerais, os níveis de satisfação expressos pelos trabalhadores têm vindo a aumentar, com a maioria das subdimensões em análise a registar melhorias significativas.

A média global de satisfação varia entre os 4,22 valores na dimensão 5 (Níveis de Motivação) e os 3,57 na dimensão 7 (Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança).

A taxa de satisfação, em termos globais, considerando todas as dimensões em apreciação, situa-se nos 70,5%

#### 3.2.1. Satisfação global dos trabalhadores com a CPL

A satisfação global dos trabalhadores com a CPL apresenta em 2018 um valor global médio de **3,83**, superior ao alcançado em 2017 (3,61), com médias que oscilam entre 4,21 na subdimensão “papel da CPL na sociedade” e 3,49 na “oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão”.

De assinalar o incremento da satisfação em todas as subdimensões, com maior expressão nas subdimensões relativas à “forma como a CPL gere os conflitos de interesses”, “envolvimento nos processos de tomada de decisão - Informação disponibilizada aos trabalhadores”, “oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão” e “mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores e gestores”, conforme se observa na tabela seguinte:

Tabela 5. Satisfação global dos trabalhadores com a CPL

Subdimensão	Taxa de satisfação	2018	2017	Variação	Tendência
Imagem da CPL	87,7%	4,07	3,87	0,20	↑
Desempenho global da CPL	85,5%	3,98	3,75	0,23	↑
Papel da CPL na sociedade	90,4%	4,21	4,08	0,13	↑
Relacionamento da CPL com os cidadãos e a sociedade	89,2%	4,09	3,96	0,13	↑
Forma como a CPL gere os conflitos de interesses	73,4%	3,75	3,47	0,28	↑
Nível de envolvimento dos trabalhadores na CPL e na respetiva missão	73,7%	3,81	3,59	0,22	↑
Envolvimento nos processos de tomada de decisão - Informação disponibilizada aos trabalhadores	63,7%	3,61	3,33	0,28	↑
Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão	57,4%	3,49	3,22	0,27	↑
Mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores e gestores	68,6%	3,66	3,40	0,26	↑
Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria	65,9%	3,62	3,42	0,20	↑
<b>Média Satisfação global com a CPL</b>	<b>75,6%</b>	<b>3,83</b>	<b>3,61</b>	<b>0,22</b>	<b>↑</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]



Em termos médios, e mantendo a tendência dos anos anteriores, evidenciam-se as subdimensões “papel da CPL na sociedade” (que se mantem ao nível de “Satisfeito”), “relacionamento da CPL com os cidadãos e a sociedade” e “imagem da CPL” como aquelas que registam valores mais elevados (4,21, 4,09 e 4,07, respetivamente), com avaliações médias superiores às registadas anteriormente.

Pelo contrário, a análise revela, em traços gerais, que, à semelhança do observado no ano anterior, os trabalhadores sentem-se menos satisfeitos com as subdimensões que remetem para a participação na tomada de decisão, designadamente: “oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão” (3,49), “informação disponibilizada relativamente aos processos de tomada de decisão” (3,61), ainda que os respetivos valores médios apresentem alguns dos incrementos mais expressivos face ao ano transato.

### 3.2.2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Esta dimensão é avaliada globalmente com uma média de **3,72**, observando-se, relativamente a 2017, uma melhoria em todas as subdimensões consideradas.

As subdimensões que apresentam as médias mais elevadas respeitam à “aptidão da liderança para conduzir a CPL”, concretamente Gestão de Topo (Conselho Diretivo da CPL) (3,96) e Gestão de Nível Intermédio (entendida no âmbito deste projeto como as Direções dos CED/CCC/Serviços ou Unidades Orgânicas) (3,90), bem como à “Postura da CPL face à mudança e à modernização” (3,88).

Tabela 6. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Subdimensão	Taxa de satisfação	2018	2017	Variação	Tendência
Aptidão da liderança para conduzir a CPL - Gestão de Topo	79,2%	3,96	3,74	0,22	↑
Aptidão da liderança para conduzir a CPL - Gestão de Nível Intermédio	79,0%	3,90	3,72	0,18	↑
Aptidão da gestão para comunicar - Gestão de Topo	73,2%	3,87	3,64	0,23	↑
Aptidão da gestão para comunicar - Gestão de Nível Intermédio	65,5%	3,72	3,62	0,10	↑
Forma como o sistema de avaliação de desempenho em vigor foi implementado	63,3%	3,67	3,52	0,15	↑
Informação disponibilizada sobre o sistema de avaliação de desempenho em vigor	68,2%	3,77	3,67	0,10	↑
Grau de envolvimento na definição de objetivos	69,5%	3,71	3,51	0,20	↑
Conhecimento dos objetivos do CED/Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos globais da CPL	67,6%	3,77	3,76	0,01	↑
Acompanhamento do desempenho pela chefia	57,6%	3,63	3,53	0,10	↑
Forma como a CPL reconhece os esforços individuais (Reconhecimento e medidas implementadas)	53,0%	3,37	3,14	0,23	↑
Forma como a CPL reconhece os esforços de grupo (Reconhecimento e medidas implementadas)	57,8%	3,45	3,23	0,22	↑
Postura da CPL face à mudança e à modernização	77,8%	3,88	3,68	0,20	↑
Implementação de medidas de Responsabilidade Social	69,2%	3,74	3,60	0,14	↑
<b>Média Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão</b>	<b>67,8%</b>	<b>3,72</b>	<b>3,57</b>	<b>0,15</b>	<b>↑</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]



No referente a esta dimensão, e apesar dos incrementos alcançados, os níveis mais baixos de satisfação continuam a centrar-se no “reconhecimento dos esforços individuais” (3,37) e “reconhecimento dos esforços de grupo” (3,45), bem como no “acompanhamento do desempenho pela chefia” (3,63).

De assinalar ainda, em relação ao ano anterior, as melhorias percecionadas nas subdimensões “aptidão da liderança para conduzir a CPL - Gestão de Topo” e “aptidão da gestão para comunicar - Gestão de Topo”, cujos valores médios se aproximaram do nível 4 da escala, correspondente a «satisfeito».

Neste âmbito, é de referir que a perceção de melhoria nestes itens poderá resultar de uma atuação mais próxima do Conselho Diretivo, nomeadamente através de iniciativas constantes dos planos de melhoria, que promovem a divulgação de informação pertinente e uma maior proximidade relativamente aos trabalhadores, tais como o CD Informa e CD-IN.

### 3.2.3. Satisfação com as condições de trabalho

À semelhança do observado anteriormente, a dimensão “Satisfação com as condições de trabalho” apresenta igualmente níveis de satisfação mais elevados quando comparados com o ano anterior (3,79 em 2018 face aos 3,60 em 2017).

Os dados recolhidos indicam que os trabalhadores demonstram maior grau de satisfação com a “duração” e a “modalidade de horário de trabalho” (4,11 e 4,10, respetivamente), ambas ao nível de «satisfeito», assim como com o “ambiente de trabalho” (3,89).

Pelo contrário, realçam-se como menos satisfatórios, ainda que com perceção de melhoria comparativamente com 2017, a “compensação do trabalho extraordinário” e “igualdade de oportunidade nos processos de promoção” (ambas com 3,53), bem como o “modo como a CPL lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais” (3,58).

De assinalar que a subdimensão “igualdade de tratamento na CPL” representa a subida mais significativa desta dimensão (+0,26), relativamente ao último momento avaliativo, apesar de se manter entre os itens menos satisfatórios. Para o efeito, poderá eventualmente ter contribuído a elaboração de proposta de regulamento Interno de horários de trabalho e respetiva divulgação para participação e contributos dos trabalhadores das diversas UOs.

Tabela 7. Satisfação com as condições de trabalho

Subdimensão	Taxa de satisfação	2018	2017	Variação	Tendência
Ambiente de trabalho	79,5%	3,89	3,72	0,17	↑
Modo como a CPL gere conflitos, queixas ou problemas pessoais	63,7%	3,58	3,40	0,18	↑
Duração do horário de trabalho	85,6%	4,11	3,88	0,23	↑
Modalidade de horário de trabalho	81,3%	4,10	3,90	0,20	↑
Controlo da assiduidade	81,2%	3,86	3,81	0,05	↑
Compensação do trabalho extraordinário	62,4%	3,53	3,45	0,08	↑
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal	73,2%	3,85	3,63	0,22	↑
Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais	74,6%	3,77	3,54	0,23	↑
Igualdade de oportunidades nos processos de promoção	65,8%	3,53	3,31	0,22	↑
Igualdade de tratamento na CPL	71,8%	3,66	3,40	0,26	↑
<b>Média Satisfação com as Condições de Trabalho</b>	<b>74,3%</b>	<b>3,79</b>	<b>3,60</b>	<b>0,19</b>	<b>↑</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]



### 3.2.4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Com um valor médio global de **3,75** e uma taxa de satisfação de **71,2%**, destacam-se nesta dimensão os níveis de satisfação associados à “aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação” (3,89), às “ações de formação realizadas até ao presente” (3,84) e “oportunidade de desenvolver novas competências” (3,76), apresentando a mesma tendência de 2017.

Pelo contrário, os dados recolhidos evidenciam que, no que respeita ao desenvolvimento da carreira, os trabalhadores continuam a perceberem como menos satisfatórios os itens “oportunidade de desenvolver objetivos individuais / de carreira” (3,62) e “política de gestão de recursos humanos existente na CPL” (3,69), ainda que em ambos os casos se verifiquem incrementos, comparativamente com o ano anterior, conforme se observa na tabela seguinte:

Tabela 8. Satisfação com o desenvolvimento de carreira

Subdimensão	Taxa de satisfação	2018	2017	Variação	Tendência
Política de gestão de recursos humanos existente na CPL	64,1%	3,69	3,48	0,21	↑
Promoção da mobilidade na CPL	65,9%	3,72	3,49	0,23	↑
Ações de formação realizadas até ao presente	74,5%	3,84	3,69	0,15	↑
Aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação	80,7%	3,89	3,68	0,21	↑
Oportunidade de desenvolver novas competências	74,1%	3,76	3,61	0,15	↑
Oportunidade de desenvolver objetivos individuais / de carreira	67,4%	3,62	3,45	0,17	↑
<b>Média Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira</b>	<b>71,2%</b>	<b>3,75</b>	<b>3,57</b>	0,18	↑

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

### 3.2.5. Níveis de Motivação

Confirmando a tendência das últimas auscultações, esta questão apresenta uma avaliação superior relativamente às restantes dimensões, com uma taxa de motivação de **91,6%** e um valor médio global de **4,22**, continuando a superar os resultados obtidos em anos anteriores, quer em termos globais, quer ao nível de cada uma das subdimensões em análise.

Numa leitura comparativa com os anos anteriores, salienta-se que os trabalhadores se mantêm motivados em todos os domínios, com a totalidade das médias a situar-se acima de 4 valores e com uma evolução positiva.

Destacam-se os níveis de motivação para “desenvolver trabalho em equipa” (4,30), “aprender novos métodos de trabalho” (4,28) e “participar em ações de formação” (4,20).



De salientar que o nível de motivação para “sugerir melhorias” alcança a subida mais expressiva nesta dimensão (+0,25), transitando, a par com as outras dimensões, para o nível 4 – «satisfeito». Este facto pode resultar do maior investimento na participação ativa dos trabalhadores, concretamente em dinâmicas de grupo criadas com vista à recolha de sugestões de melhoria, envolvendo trabalhadores dos diferentes grupos profissionais, inclusivamente dirigentes intermédios.

Tabela 9. Níveis de motivação

Subdimensão	Taxa de motivação	2018	2017	Variação	Tendência
Motivação para aprender novos métodos de trabalho	93,7%	4,28	4,12	0,16	↑
Motivação para desenvolver trabalho em equipa	92,4%	4,30	4,12	0,18	↑
Motivação para participar em ações de formação	92,4%	4,24	4,20	0,04	↑
Motivação para participar em projetos de mudança na CPL	91,8%	4,20	4,03	0,17	↑
Motivação para sugerir melhorias	87,5%	4,10	3,85	0,25	↑
<b>Média Níveis de Motivação</b>	<b>91,6%</b>	<b>4,22</b>	<b>4,06</b>	<b>0,16</b>	<b>↑</b>

[1=Muito Desmotivado; 2=Desmotivado; 3=Pouco Motivado; 4=Motivado; 5=Muito Motivado]

### 3.2.6. Satisfação com o estilo de liderança

A satisfação dos trabalhadores com a liderança é medida em duas vertentes distintas: a **gestão de topo** (entendida, neste contexto, como o Conselho Diretivo da CPL) e a **gestão de nível intermédio** (Direções dos CED, CCC, Direções de Departamento e Direções de Unidade). Esta distinção está claramente expressa no questionário aplicado.

Os resultados obtidos nesta dimensão revelam uma melhoria da satisfação quer com a gestão de topo, que apresenta uma avaliação média de **3,88**, quer com a gestão de nível intermédio, cuja média foi de **3,78** valores.

#### Gestão de Topo

Com valor médio de **3,88** e uma taxa de **77,5%**, a satisfação com os gestores de topo apresenta-se com valores consideravelmente superiores aos de 2017, integrando esta dimensão as subidas mais expressivas de toda a auscultação, considerando todas as dimensões e subdimensões em análise.

Com os principais incrementos surgem os itens “transmite os objetivos da CPL” e “encoraja a confiança mútua e o respeito”, representando as melhorias mais significativas percecionadas pelos trabalhadores.

Para os resultados positivos obtidos no que respeita ao primeiro item pode ter contribuído a apresentação do Plano Estratégico 2019-2023 da CPL, a todos os trabalhadores, em novembro de 2018.



Tabela 10. Satisfação com o estilo de liderança - Gestão de Topo

Subdimensão	Taxa de satisfação	2018	2017	Variação	Tendência
Lidera através do exemplo	78,0%	3,91	3,64	0,27	↑
Aceita críticas construtivas	74,8%	3,77	3,55	0,22	↑
Aceita sugestões de melhoria	75,7%	3,82	3,58	0,24	↑
Delega competências e responsabilidades	81,1%	3,86	3,67	0,19	↑
Estimula a iniciativa das pessoas	77,1%	3,85	3,53	0,32	↑
Encoraja a confiança mútua e o respeito	80,1%	3,92	3,53	0,39	↑
Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança	80,1%	3,93	3,63	0,30	↑
Promove ações de formação	81,6%	4,09	3,86	0,23	↑
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	64,3%	3,60	3,30	0,30	↑
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	71,6%	3,72	3,46	0,26	↑
Transmite os objetivos da CPL	87,2%	4,18	3,74	0,44	↑
<b>Média Satisfação com estilo de liderança - Gestor de topo</b>	<b>77,5%</b>	<b>3,88</b>	<b>3,59</b>	<b>0,29</b>	<b>↑</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

No que respeita à gestão de topo, os trabalhadores demonstram níveis de satisfação mais elevados com a “transmissão dos objetivos da CPL” (4,18), a “promoção de ações de formação” (4,09) e o “desenvolvimento de uma cultura de mudança” (3,93), com valores bastante acima dos registados em 2017.

Pelo contrário, e seguindo a tendência do ano anterior, as médias mais baixas mantêm-se relacionadas com o “reconhecimento e premiação dos esforços individuais e das equipas” (3,60) e com a “adequação do tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações” (3,72), ainda que se registem algumas melhorias relativamente aos resultados anteriores.

### Gestão de Nível Intermédio

Com uma taxa de satisfação de **67,9%** e um valor médio de **3,78**, superior à média global de 2017, assinala-se, conforme também já ocorrido com a gestão de topo, um incremento da satisfação em todas as subdimensões.

Os maiores índices de satisfação dizem respeito à “liderança através do exemplo” (3,90), ao “encorajamento da confiança mútua e do respeito” (3,89) e à “promoção de uma cultura de mudança” (3,85).



Tabela 11. Satisfação com o estilo de liderança – Gestor de nível Intermédio

Subdimensão	Taxa de satisfação	2018	2017	Variação	Tendência
Lidera através do exemplo	79,3%	3,90	3,69	0,21	↑
Aceita críticas construtivas	62,5%	3,74	3,65	0,09	↑
Aceita sugestões de melhoria	63,8%	3,78	3,72	0,06	↑
Delega competências e responsabilidades	68,5%	3,81	3,71	0,10	↑
Estimula a iniciativa das pessoas	70,1%	3,83	3,67	0,16	↑
Encoraja a confiança mútua e o respeito	77,6%	3,89	3,68	0,21	↑
Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança	73,2%	3,85	3,68	0,17	↑
Promove ações de formação	63,5%	3,73	3,49	0,24	↑
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	58,0%	3,60	3,45	0,15	↑
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	62,0%	3,66	3,54	0,12	↑
Transmite os objetivos do CED/Departamento/Unidade	68,0%	3,83	3,82	0,01	↑
<b>Média Satisfação com estilo de liderança - Gestor de nível intermédio</b>	<b>67,9%</b>	<b>3,78</b>	<b>3,65</b>	<b>0,13</b>	<b>↑</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

Pelo contrário, e à semelhança do observado na avaliação da gestão de topo, os itens com a atribuição mais baixa associam-se ao “reconhecimento e premiação dos esforços individuais e das equipas” (3,60) e “adequação do tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa” (3,66), ainda que em ambos os casos seja notória a percepção de melhoria. Segue-se, com menores índices de satisfação, a subdimensão “promove ações de formação” (3,73), apesar de representar a subida mais representativa (0,24) nesta dimensão.

### 3.2.7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

Com uma taxa de **62,6%** e uma média global de **3,57**, o grau de satisfação dos trabalhadores relativamente às condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços varia entre o 4,20 (telefone/fax) e o 2,95 (consumíveis). Tendo por referência todos os processos de auscultação da satisfação desenvolvidos até a data, esta dimensão continua a reunir os graus de avaliação mais baixos, ainda que se observem incrementos em 18 subdimensões. Neste âmbito, é de assinalar que as maiores subidas em termos médios, face a 2017, são mais notórias nas subdimensões “Refeitório/Bar – Atendimento” (+0,22), “Sistema de Informação ou Software específico para a função desempenhada” (+0,22) e “Desenvolvimento dos processos de acidentes de trabalho / doenças profissionais” (+0,21).



Tabela 12. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

Subdimensão	Taxa de satisfação	2018	2017	Variação	Tendência
Computador	75,5%	3,86	3,85	0,01	↑
Impressora	43,4%	3,05	3,20	-0,15	↓
Consumíveis (ex: tinteiros, toners)	36,6%	2,95	3,06	-0,11	↓
Rede Informática da CPL	74,8%	3,83	3,80	0,03	↑
Ligação à Internet	75,3%	3,84	3,85	-0,01	↓
Telefone / Fax	87,2%	4,20	4,12	0,08	↑
Tempo de resolução dos problemas informáticos ( <i>Helpdesk</i> )	76,1%	3,77	3,79	-0,02	↓
Correio eletrónico	84,9%	4,12	4,08	0,04	↑
Intranet	62,3%	3,63	3,67	-0,04	↓
Smartdocs (Sistema de Informação e Gestão Documental)	80,9%	3,98	3,97	0,01	↑
SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos)	56,0%	3,54	3,64	-0,10	↓
SIREF (Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas)	61,6%	3,53	3,44	0,09	↑
Sistema de Informação ou Software específico para a função desempenhada	61,7%	3,58	3,36	0,22	↑
Serviços Sociais da Administração Pública	73,9%	3,71	3,63	0,08	↑
Higiene das instalações	38,8%	3,22	3,32	-0,10	↓
Condições de Segurança - Edifícios (conservação)	41,9%	3,20	3,08	0,12	↑
Condições de Segurança - Equipamentos (ex: mobiliário, maquinaria)	54,9%	3,41	3,28	0,13	↑
Condições de Segurança - Controlo do acesso às instalações (vigilância)	64,8%	3,48	3,48	0,00	↔
Conforto do posto de trabalho	61,9%	3,50	3,40	0,10	↑
Saúde no Trabalho	79,4%	3,93	3,80	0,13	↑
Desenvolvimento dos processos de acidentes de trabalho / doenças profissionais	79,8%	3,89	3,68	0,21	↑
Formação/Sensibilização na área da saúde	66,8%	3,64	3,56	0,08	↑
Refeitório/Bar - Condições de higiene	41,1%	3,22	3,34	-0,12	↓
Refeitório/Bar - Qualidade da refeição	41,7%	3,27	3,32	-0,05	↓
Refeitório/Bar - Quantidade servida por refeição	50,5%	3,41	3,41	0,00	↔
Refeitório/Bar - Diversidade das ementas	43,9%	3,29	3,43	-0,14	↓
Refeitório/Bar - Horários de funcionamento	77,9%	3,73	3,55	0,18	↑
Refeitório/Bar - Atendimento	83,7%	3,93	3,71	0,22	↑
Refeitório/Bar - Mobiliário, Equipamentos e Utensílios	63,0%	3,56	3,51	0,05	↑
Espaços comuns de refeição para trabalhadores - Condições de higiene	43,5%	3,18	3,35	-0,17	↓
Espaços comuns de refeição para trabalhadores - Mobiliário e Equipamentos	54,7%	3,34	3,29	0,05	↑
<b>Média Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança</b>	<b>62,6%</b>	<b>3,57</b>	<b>3,55</b>	<b>0,02</b>	<b>↑</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]



Mantendo a tendência verificada anteriormente, e com valores ainda superiores, os trabalhadores percecionam como mais satisfatórios os itens “telefone/fax” (4,20), “correio eletrónico” (4,12), “smartdocs” (3,98), “refeitório/Bar - atendimento” e “saúde no trabalho” (ambos com 3,93). Relativamente a este último ponto, assinala-se a melhoria significativa que vem sendo observada nos últimos anos (incremento de 1,19 valores comparativamente com o registado em 2015), resultante do investimento da CPL no âmbito da medicina no trabalho, através da realização de exames e consultas médicas a todos os trabalhadores.

Ao invés, de entre os itens que geram maior grau de insatisfação, e com valores inferiores relativamente a 2017, evidenciam-se os “consumíveis” (2,95), ao nível de «insatisfeito», a “impressora” (3,05) e os “espaços comuns de refeição para trabalhadores – condições de higiene” (3,18), que apresenta a descida mais expressiva desta auscultação (-0,17).

Salientam-se igualmente como pouco satisfatórios os itens “condições de segurança dos edifícios (conservação)” (3,20), “higiene das instalações” e “refeitório/bar - condições de higiene”, ambos com 3,22.

Neste âmbito, estas questões continuam a receber uma avaliação média ao nível do «pouco satisfeito», pelo que deverão ser ponderadas medidas nestas matérias, que permitam responder às necessidades que continuam a ser sentidas e manifestadas pelos trabalhadores, conforme se pode constatar em detalhe no próximo ponto, referente à análise qualitativa.

### 3.3. Análise Qualitativa

A análise qualitativa dos dados apurados revela-se bastante pertinente no contexto de um estudo desta natureza, considerando que permite compreender a origem da satisfação e/ou insatisfação dos colaboradores.

A própria estrutura do questionário permite essa recolha de dados, com a introdução de questões abertas que permitem ao trabalhador expressar quais os seus motivos de insatisfação face às questões colocadas e sugerir eventuais propostas de melhoria.

Considera-se fundamental esta análise, na medida em que traduz a perceção dos trabalhadores no que respeita às diferentes dimensões em avaliação e permite recolher eventuais propostas de melhoria, pelo que se optou por sistematizar as sugestões apresentadas relativamente a cada uma das referidas dimensões.

A pertinência desta análise justifica-se também pela necessidade de, no âmbito do Plano Estratégico da Casa Pia de Lisboa [2019-2023], se pretender “*Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores*”, contando para o efeito com os contributos e sugestões dos trabalhadores.

Comparativamente a 2017, registou-se um aumento do número de participações (541), ainda que se tenha verificado um decréscimo no número de comentários efectuados, mais notório nas dimensões “satisfação global com a CPL”, “condições de trabalho” e “desenvolvimento da carreira”.

[março de 2019]



Apresenta-se de seguida, o resumo dos comentários registados, no que concerne a cada uma das dimensões em análise.

### Satisfação global dos trabalhadores com a CPL

Em 2018, a **Satisfação global com a CPL** foi uma das dimensões que recolheu maior número de comentários (28) e sugestões dos trabalhadores, ainda que se assinale uma diminuição significativa face a 2017 (-17).

À semelhança de anos anteriores, um número considerável dos comentários efetuados nesta dimensão incide sobre a importância de se melhorar a comunicação entre os trabalhadores e as respetivas chefias. Neste sentido, alguns trabalhadores mencionam a necessidade de serem ouvidos pelas respetivas chefias no planeamento dos processos, tendo em vista a tomada de decisões. Referem igualmente que algumas mudanças são implementadas sem que os trabalhadores estejam preparados para as mesmas, existindo igualmente a necessidade de um melhor aproveitamento do potencial e das capacidades dos trabalhadores. Para o efeito, propõem que as ações de auscultação dos trabalhadores sejam realizadas com maior frequência.

Alguns trabalhadores das áreas de missão da CPL, referem igualmente que deveria existir uma maior motivação e envolvimento dos próprios trabalhadores nos processos de auscultação.

No que respeita aos trabalhadores dos CED tipo 2, é sugerido que a CPL reconsidere a sua oferta formativa e educativa, *“oferecendo aos alunos formação de qualidade, diferenciando-se do Ministério da Educação, como já o fez até ao ano de 2002”*, como refere um trabalhador do CED D. Maria Pia. No mesmo sentido, um trabalhador do CED Pina Manique refere que a CPL *“deve diversificar a oferta educativa e investir mais na valorização e qualificação dos seus recursos humanos”*.

Um trabalhador do CED Santa Clara sugere uma revisão do atual modelo do acolhimento residencial, propondo algumas alterações, nomeadamente que um Diretor Técnico esteja afeto exclusivamente a uma casa de acolhimento, em vez de ser *“partilhado”* com várias casas, como se verifica atualmente. Recomenda ainda que sejam tomadas medidas para salvaguardar a integridade física das crianças e jovens acolhidos, assim como dos trabalhadores, de modo a que estes tenham as condições necessárias ao desempenho das suas funções. Propõe também que sejam adotadas medidas para prevenir o desgaste causado pelo horário de turnos e pela falta de pessoal.

A carência de efetivos é apontada como uma das principais causas do desgaste e da saturação que afeta diversos trabalhadores das diferentes áreas de atuação, em particular das áreas de missão da CPL, tal como referido por alguns trabalhadores da área do acolhimento residencial. A este propósito, um trabalhador do CED D. Maria Pia refere também a necessidade de *“ter mais assistentes técnicos para vigilância/intervenção nos corredores, pátios e recreios”*.



## Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Os comentários efetuados pelos trabalhadores nesta dimensão revelam, à semelhança dos anos anteriores, a necessidade de uma maior proximidade entre trabalhadores e dirigentes das diferentes Unidades Orgânicas, assim como de um contacto regular por parte das chefias, de modo a prevenir a insatisfação dos colaboradores.

Neste sentido, um trabalhador refere que *“continua a não ser evidente o esforço da chefia em acompanhar de perto o desempenho de cada um e reconhecer, no dia-a-dia e de forma imediata, um bom desempenho individual ou da equipa. Menciona também que “Esta questão é essencial para a melhoria da satisfação no trabalho e o envolvimento e comprometimento com o serviço. Caso não haja este cuidado, continuarão a verificar-se saídas de pessoas “desencantadas” e insatisfeitas com a CPL, por não terem visto reconhecido o seu esforço e envolvimento ao longo de anos”*. Ainda no que respeita ao reconhecimento por parte das chefias, outro trabalhador sugere que *“o CD, em cada mês ou em cada ano, destacar os CED/Projetos que contribuíram para a melhoria da imagem da CPL”*.

O sistema de avaliação de desempenho (SIADAP) é também objeto de críticas de vários trabalhadores que o consideram *“desajustado e penalizador para os funcionários”*, assim como *“injusto tendo em conta a existência de quotas, pelo que um colaborador que atinja todos os objetivos raramente tem uma nota de relevante, sendo-lhe conseqüentemente diminuídas as classificações face às competências, o que não tem lógica. Nestes caso devia constar no documento de avaliação que não é atribuída melhor nota devido à existência de quotas”*. Ainda neste sentido, outra opinião considera que *“a definição dos objetivos SIADAP, entre trabalhador e chefia, deverá ser efetuada em tempo oportuno e dentro dos prazos legais para o efeito”*. Outro trabalhador sugere a *“adequação da remuneração às exigências da função (opção gestonária)”*.

É igualmente sugerido que *“os planos de atividades devem ser equilibrados e exequíveis, considerando a realidade de cada equipa. Tendo em conta as áreas de missão da CPL, o âmbito de intervenção e peso relativo de algumas áreas no PAORH 19 é evidentemente desequilibrado”*.

No que se refere às questões relativas ao Ambiente, um trabalhador refere que existe uma grande quantidade de lixo que não é separado na CPL. De forma a corrigir esta situação, sugere *“a colocação de caixotes de lixo que permitam a separação em todas as salas, gabinetes e pátios, bem como que conste no caderno de encargos da empresa de limpeza a obrigação por parte dos seus funcionários em colocar o lixo separado nos ecopontos”*. Este trabalhador sugere igualmente um *“aumento significativo do número de ecopontos em todas as estruturas da CPL”* assim como *“o estabelecimento de um dia obrigatório por mês em que em todos os CED e serviços, toda a comunidades escolar e não escolar procede à recolha de todo o lixo que se encontra no chão”*.

No que respeita à responsabilidade social, é sugerido que esta se deverá orientar sobretudo para as iniciativas com a comunidade e que as respetivas ações sejam realizadas durante o horário de trabalho.

Um trabalhador sugere que o Conselho Diretivo e restantes chefias efetuem visitas surpresa aos diversos CED, de modo a terem uma noção mais aproximada dos problemas que afetam estas unidades orgânicas.



Um trabalhador sugere o *“melhoramento dos sistemas informáticos SIGE e SmartDocs, no sentido de serem mais intuitivos e poderem estar interligados”* e também que se invista *“na desburocratização, por forma a existir mais tempo para a qualidade na relação com as crianças e jovens”*. Um outro trabalhador expressa o seu desagrado pela forma como o diretor executivo e os diretores técnicos lidam com as situações de trabalhadores do acolhimento residencial que são alvo de agressões físicas e psicológicas.

A propósito do *benchmarking* habitualmente efetuado pela CPL com organizações congéneres a nível internacional (por ex. Reino Unido), um trabalhador do acolhimento residencial sugere que se considere o trabalho efetuado pela Santa Casa da Misericórdia ao nível das casas de acolhimento residencial, que na sua opinião constitui um modelo de comparação mais adequado com o que se efetua na CPL.

De modo a mitigar a escassez de recursos humanos, assim como o envelhecimento dos mesmos, um trabalhador propõe que a instituição possa receber voluntários.

### Satisfação com as condições de trabalho

Os comentários recolhidos nesta dimensão incidem essencialmente sobre duas temáticas, o controlo da assiduidade e a compensação do trabalho extraordinário.

No que concerne à primeira, um trabalhador propõe que o controlo da assiduidade seja efetuado de uma forma mais eficiente. Ainda relativamente a esta temática, dois trabalhadores sugerem, no que respeita aos trabalhadores com horário flexível, que seja justificado todo o tempo de ausência por motivo de consultas/tratamentos, incluindo o período das plataformas obrigatórias, desde que exista uma declaração que enquadre a situação. Ainda de acordo com um destes trabalhadores, *“esta prática não é uniforme na CPL, o que leva a desigualdades de tratamento”*, enquanto outro propõe que seja possível a consulta dos registos de assiduidade pela *intranet*.

Nesta dimensão, alguns trabalhadores sugerem também a revisão dos procedimentos associados à compensação do trabalho extraordinário. Um trabalhador refere que *“não é aplicada de forma uniforme nos serviços, não se promovendo neste ponto uma efetiva igualdade de tratamento na CPL. Nem sempre o trabalho a mais é compensado, nem em dinheiro, nem em tempo”*. Na opinião de outro trabalhador, *“a compensação do trabalho extraordinário só possível neste momento em tempo é um processo demasiado burocrático e arcaico, que carece ser simplificado e sobre o qual todos os dirigentes devem ser relembrados quanto às regras inerentes”*. Outra opinião refere a *“possibilidade de compensação do trabalho extraordinário, tirando um dia inteiro ou parte de dia”*. Um trabalhador do acolhimento residencial refere que *“nem sempre é possível compensar as horas extraordinárias, dada a falta de pessoal”*.



## Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Os comentários efetuados nesta dimensão recaem, na sua maioria, sobre questões respeitantes à formação profissional. Vários trabalhadores, de diferentes unidades orgânicas, propõem que o plano de formação da CPL inclua uma maior diversidade de ações, de modo a abranger todas as áreas de atuação e todos os grupos profissionais, assim como uma melhor adequação dos conteúdos das ações à realidade profissional dos trabalhadores.

Neste âmbito, um trabalhador do CED Jacob Rodrigues Pereira propõe a realização de ações de formação de Nível II em LGP, assim como de formação nas áreas da sexualidade e do desenvolvimento de competências parentais. É igualmente sugerida, por um trabalhador do CED D. Nuno Álvares Pereira, a realização de ações de formação específicas para a área da docência.

Destacam-se ainda as contribuições de outras unidades orgânicas, nomeadamente do CED Pina Manique, onde alguns trabalhadores reivindicam o desenvolvimento de um maior número de ações de formação, nomeadamente nas áreas científicas. Um trabalhador do CED Santa Clara propõe a realização de mais ações de formação na área dos sistemas informáticos.

Por outro lado, um trabalhador do CED Nossa Sra. da Conceição refere que, por vezes não é possível frequentar as ações de formação disponíveis, devido à falta de pessoal para assegurar o normal funcionamento das atividades deste CED.

Em resultado da falta de oportunidades a nível interno, alguns trabalhadores optam por frequentar ações de formação externas, custeadas pelos próprios, por vezes em horário pós-laboral, como refere um trabalhador do CED Nossa Sra. da Conceição.

No que respeita à gestão da carreira, mais concretamente às questões relativas aos procedimentos de mobilidade, alguns trabalhadores referem a necessidade de uma maior celeridade na concretização dos procedimentos de mobilidade.

## Níveis de Motivação

De um modo geral, os trabalhadores continuam a revelar motivação para desempenhar as funções que lhes estão atribuídas. Contudo, alguns referem que nem sempre existe disponibilidade das chefias para aceitar as sugestões de melhoria propostas, algumas há já alguns anos, o que, em certas situações é causa de insatisfação e desmotivação.

Neste sentido, apresenta-se de seguida uma síntese das opiniões/propostas apresentadas pelos trabalhadores:

- *“Estes níveis de motivação têm sido desenvolvidos totalmente a título pessoal e individual, com ações de desenvolvimento e liderança pessoal externas à Instituição e suportadas pelo próprio, pelo que para chegar ao nível 5 (motivação para sugerir melhorias) falta o apoio e incentivo da Instituição”.*



- *“Os projetos de mudança são importantes, desde que não se mude “todos os anos”. Estabelecer planos intermédios de 3 anos e um plano a 10 anos”.*
- *“Seria oportuno criar mecanismos e/ou dar condições para que as sugestões dos diferentes trabalhadores pudessem ser trabalhadas em conjunto, melhorando a motivação e o envolvimento”.*
- *“A minha motivação continua a ser intrínseca e prende-se com o que posso fazer para contribuir de forma positiva para o percurso formativo/educativo dos jovens que acompanho. A entajuda e colaboração entre a generalidade dos recursos humanos na CPL tem sido nota positiva no processo. Apesar das contínuas referências a problemas relacionados com a degradação das salas de aula e gestão desadequada no que respeita a materiais e equipamentos; climatização das salas de aula e outros espaços de trabalho entre outros problemas detetados, não se denotam melhorias significativas. Poderá prender-se com dificuldades orçamentais mas persistem. A sensação é a de que há questões/problemas que já estão sinalizadas mas continuam “sempre” por resolver. Tem que continuar a haver “muita motivação” a partir de cada um para levar a cabo a missão que nos cabe a todos”.*
- *“Os níveis de motivação dos trabalhadores são, em termos gerais, intrínsecos, pelo que nem sempre dependem de uma eventual intervenção da CPL. De qualquer forma, considero que apesar de todos os anos serem recolhidas sugestões de melhoria, nem sempre essa participação é consequente, o que leva à desmotivação para continuar a sugerir. Muitas questões são recorrentemente sinalizadas e continuam sem intervenção da CPL, algumas delas cuja resolução é simples e sem grandes encargos, basta maior vontade e atenção às necessidades dos trabalhadores”.*
- *“Saber que efetivamente irão existir mudanças e que é possível haver um trabalho em equipa para a mudança e melhorias”.*

## Satisfação com o estilo de liderança

### Gestão de Topo

Apesar das iniciativas desenvolvidas pelo Conselho Diretivo nos últimos anos, com vista a uma maior aproximação aos trabalhadores, com correspondente reflexo no aumento da satisfação, estes continuam a apelar a uma maior presença destes dirigentes junto dos trabalhadores, particularmente dos que estão afetos às áreas de missão da CPL.

Um trabalhador dos Serviços Centrais reconhece *“a importância de momentos de proximidade, como o CD in, mas estes têm que ser efetivamente sentidos pelos trabalhadores como úteis e oportunos (penso que o último realizado nos serviços centrais não surtiu o efeito desejado)”*. Refere ainda o mesmo trabalhador que o Conselho Diretivo deve prestar *“maior atenção às necessidades dos trabalhadores e revelar empenho efetivo na resolução de algumas questões sinalizadas recorrentemente”*, assim como *“maior investimento no reconhecimento dos trabalhadores e equipas e, neste âmbito, maior incentivo/estímulo e responsabilização dos dirigentes intermédios nesta matéria”*.

Um trabalhador do CED D. Nuno Álvares Pereira sugere que o Conselho Diretivo promova encontros com os vários CED's, com vista à partilha de ideias e boas práticas.



## Gestão de nível intermédio

Relativamente à avaliação da gestão de nível intermédio, importa diferenciar, de acordo com algumas opiniões, as diferentes chefias existentes (Direção Executiva / Técnica do CED e Direção de Departamento / Unidade), já que se tratam de pessoas distintas e a perceção sobre cada uma nem sempre é idêntica, em termos de estilo de liderança. Assim, sugerem que o questionário possa incluir um desdobramento dos vários níveis hierárquicos de cada unidade orgânica, de modo a que a avaliação seja mais fidedigna.

Da análise dos comentários efectuados nesta dimensão, e conforme já registado nos anos anteriores, vários trabalhadores continuam a referir a necessidade de as chefias intermédias reconhecerem e valorizarem as competências dos trabalhadores. A este propósito, um trabalhador refere que *“continua a não ser evidenciado um esforço do gestor de nível intermédio para estar próximo, acompanhar e reconhecer o desempenho diário dos trabalhadores/equipa, de uma forma oportuna e imediata. Esta questão tem um impacto muito negativo na satisfação, motivação e grau de compromisso com o serviço, e a longo prazo, pode comprometer a manutenção das pessoas na Instituição”*. No mesmo sentido, um outro trabalhador menciona que *“a gestão de nível intermédio deve acompanhar o desempenho dos colaboradores de forma mais próxima e regular, dando o necessário feedback e elogiando sempre que se justifique”*.

Alguns trabalhadores reforçam a necessidade de os respectivos dirigentes percorrerem com maior frequência os diferentes espaços das suas unidades orgânicas, de modo a terem uma melhor perceção dos problemas com que se deparam os trabalhadores no dia-a-dia.

Por outro lado, um trabalhador considera *“o estilo de liderança bastante democrático, contudo às vezes têm que ser tomadas medidas mais incisivas por forma a aumentar a eficácia do comportamento pretendido”*.

Outras opiniões recolhidas referem a necessidade de a chefia intermédia *“melhorar o grau de delegação de responsabilidades”*, assim como de melhorar a comunicação com os trabalhadores, nomeadamente ao nível da comunicação escrita.

## Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

No que concerne a esta dimensão, e à semelhança do ocorrido nos anos anteriores, as opiniões recolhidas incidem maioritariamente sobre os itens considerados menos satisfatórios, nomeadamente:

- Impressoras e os respetivos consumíveis;
- Higiene das instalações;
- Sistemas de Informação e Software;
- Condições de Segurança - Conservação dos edifícios e equipamentos
- Conforto do posto de trabalho;
- Refeitório/bar;
- Espaços comuns de refeição para os colaboradores.

[março de 2019]



Tendo em conta o número de subdimensões em análise e a maior dispersão dos comentários, relativamente a esta dimensão optou-se por apresentar um resumo das sugestões efetuadas pelos trabalhadores, organizadas por subcategoria e unidade orgânica de origem das propostas/comentários.

### **Impressoras e consumíveis**

#### Serviços Centrais

- Um trabalhador propõe que, nas unidades orgânicas/CED onde exista maior necessidade de impressão de documentos, seja *“instalado um centro de impressoras comum, em que cada utilizador é eletronicamente identificado”*. O mesmo trabalhador refere ainda que *“os tinteiros atualmente usados são de má qualidade e estragam as impressoras, sendo que alguns nem funcionam”*.

#### CED Jacob Rodrigues Pereira

- É proposta a substituição das impressoras e tinteiros utilizados.

### **Correio eletrónico**

- Dois trabalhadores, um dos Serviços Centrais e um do CED Santa Catarina, sugerem o aumento da capacidade de armazenamento das caixas de correio electrónico, assim como a possibilidade de enviar anexos com maior dimensão.

### **Smartdocs (Sistema de Informação e Gestão Documental) e SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos)**

#### Serviços Centrais

- *“O SmartDocs deveria permitir a reorganização de pastas, pois os procedimentos por vezes alteram-se e seria importante poder mover as mesmas”*.

#### CED Santa Clara

- *“Melhoramento dos sistemas informáticos SIGE e SmartDocs, no sentido de serem mais intuitivos e poderem estar interligados”*.

### **SIREF (Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas)**

Segundo a opinião de dois trabalhadores, um dos Serviços Centrais e um do CED Pina Manique, o SIREF não corresponde às necessidades, pelo que a CPL deveria investir na concepção de um novo *software*.

### **Higiene das instalações**

#### Serviços Centrais

Um número considerável de trabalhadores refere a necessidade de melhorar a limpeza das instalações dos Serviços Centrais. Destacam-se de seguida alguns dos comentários efetuados:



- *“A CPL deve monitorizar continuamente o cumprimento dos contratos, nomeadamente no que se refere à limpeza das instalações”.*
- *“Os detergentes usados pelas diferentes empresas de limpeza são péssimos, por vezes diluídos em água e por vezes inexistentes”.*
- *“A higiene das instalações dos SC necessita de ser melhorada, nomeadamente a limpeza das salas de trabalho e das casas de banho”.*

#### CED Santa Clara

- *“A higiene e limpeza na Casa de Acolhimento é insuficiente e o espaço para a refeição é desconfortável, frio e húmido”.*

#### CED D. Maria Pia

- *“É desejável uma melhor manutenção e limpeza dos edifícios. As casas de banho dos educandos e do refeitório do CED raramente têm sabonete líquido para lavagem das mãos”.*

#### CED Pina Manique

- *“Limpeza das casas de banho com maior frequência, tal como reposição de papel higiénico”.*

### Conservação dos edifícios

#### Serviços Centrais

- *“Aumentar significativamente o número de intervenções de manutenção dos edifícios, nomeadamente no que respeita ao isolamento face ao frio e ao calor”.*
- *“O edifício dos SC necessita de melhoramentos ao nível do isolamento térmico, nomeadamente das janelas que não estão devidamente isoladas”.*

#### CED Jacob Rodrigues Pereira

- Alguns trabalhadores deste CED reiteram a necessidade de se efetuarem obras de conservação/melhoramento das instalações, designadamente das salas de aula e espaços de trabalho.

#### CED Nossa Sra. da Conceição

- *“Edifícios velhos e degradados, sem manutenção de paredes e tetos (sem pintura e a descascar), edifícios frios, cheios de humidade, janelas partidas e sem portadas, chão estragado por todo o lado. Falta de conforto”.*
- *“Mobiliário velho e degradado, com ferrugem, super prejudicial à saúde”.*

#### CED Pina Manique

- Vários trabalhadores desta unidade orgânica mencionam a necessidade de se realizarem obras de conservação/renovação das instalações, assim como *“fazer a manutenção dos espaços, nomeadamente verificar o isolamento das janelas e funcionamento/existência dos equipamentos de aquecimento das salas”.*



## Equipamentos

### Serviços Centrais

- É sugerida a manutenção/reparação dos equipamentos de ar condicionado, assim como a melhoria do mobiliário.

### CED Jacob Rodrigues Pereira

- É referida a necessidade de melhoria da climatização das salas de aula e outros espaços de trabalho.

### CED Nossa Sra. da Conceição

- *“Cadeiras, móveis das salas estragados e sem manutenção”.*

### CED Pina Manique

- É solicitada a revisão/instalação de sistemas de aquecimento em algumas salas.

## Conforto do posto de trabalho

### Serviços Centrais

- *“O conforto no local de trabalho é muito reduzido, pois não existe um isolamento eficiente do frio e do calor”.*

## Saúde no Trabalho

### Serviços Centrais

- *“Investir na área da segurança e saúde dos trabalhadores”.*

### CED Pina Manique

- É sugerida a adoção de medidas de prevenção no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

## Refeitório/Bar

### Serviços Centrais

- *“Quando os preços do refeitório/bar são alterados, deveria haver uma informação prévia”.*
- *“Os preços das refeições aumentaram mas os vencimentos não acompanham os mesmos”.*

### CED Jacob Rodrigues Pereira

- Vários trabalhadores reivindicam a criação de um refeitório/bar, uma vez que as máquinas de venda automática existentes não satisfazem as necessidades.

### CED D. Nuno Álvares Pereira

- *“Refeitório dos funcionários sem condições, frio e escuro”.*

### CED D. Maria Pia

- É também solicitada a instalação de um bar.

[março de 2019]



#### CED Nossa Sra. da Conceição

- *“Ementas fracas e com pouca variedade, comida muitas vezes cheia de gordura”.*

#### CED Pina Manique

- É sugerido que o refeitório/bar inicie a sua atividade às 8h00m, assim como a renovação dos seus equipamentos.
- Um trabalhador sugere uma melhor limpeza dos talheres: *“demolhar talheres e pré-lavagem para não serem apresentados mal lavados e alguns apresentam defeitos. No Bar de professores e alunos, recepção e entrega de dinheiro e alimentos com mãos diferentes e com luva, o que não está a acontecer”.*

### Espaços comuns de refeição para os colaboradores

#### Serviços Centrais

- *“O espaço de refeições para os colaboradores carece de limpeza mais profunda e contínua, nomeadamente equipamentos (frigorífico e micro-ondas). O mesmo deveria ser alvo de um projeto de reabilitação/melhoria, tornando-o mais confortável, nomeadamente através da eventual substituição do mobiliário existente, colocação de estores nas janelas e instalação de mais mesas, já que a capacidade atual é insuficiente face ao número de utilizadores”.*
- *“O espaço de refeições é pequeno para a quantidade de pessoas que o utilizam diariamente e por outro lado impossibilita que outras pessoas possam optar por esta via. O espaço não é convidativo à sua utilização, o mobiliário é antigo, e a higiene/limpeza praticada é insuficiente. Neste sentido penso que a reabilitação deste espaço seria uma mais-valia, não só pelo aumento da área e substituição do equipamento e mobiliário existente (para outro de fácil higienização), mas também pela criação de zona de lavagem, posicionamento dos micro-ondas ao nível do utilizador, e pela criação de uma pequena área (copa) interior e exterior com zona de fumadores, onde os trabalhadores pudessem com maior conforto fazer pausas fora do seu gabinete ou da porta de entrada do edifício”.*

#### CED Nossa Sra. da Conceição

- *“Seria desejável a existência de melhorias estruturais (obras) na sala de refeições para os funcionários”.*

#### CED Pina Manique

- É requerida a criação de um espaço de refeições para os trabalhadores, uma vez que segundo uma opinião recolhida, o bar dos alunos está sempre cheio e o refeitório/bar dos Serviços Centrais é pequeno.

### Outras sugestões:

#### Serviços Centrais

- *“A alteração efetuada no parque de estacionamento dos SC, com afetação de três lugares para carregamento de veículos eléctricos, não trouxe nenhuma melhoria, uma vez que este espaço apenas é utilizado esporadicamente para carregar veículos de serviço da CPL, não estando mais do que um veículo de cada vez. Esta alteração resultou apenas numa redução do nº de lugares disponíveis”.*

#### CED Pina Manique

- É solicitada a remoção e/ou substituição das árvores secas do jardim.

[março de 2019]



#### 4. EVOLUÇÃO DAS MÉDIAS GLOBAIS DE SATISFAÇÃO (2016-2018)

A fim de compreender a evolução dos valores médios de satisfação dos trabalhadores, apresentam-se, em seguida, os resultados dos últimos três anos, quanto às diferentes dimensões em análise, e a respetiva variação face a 2017:

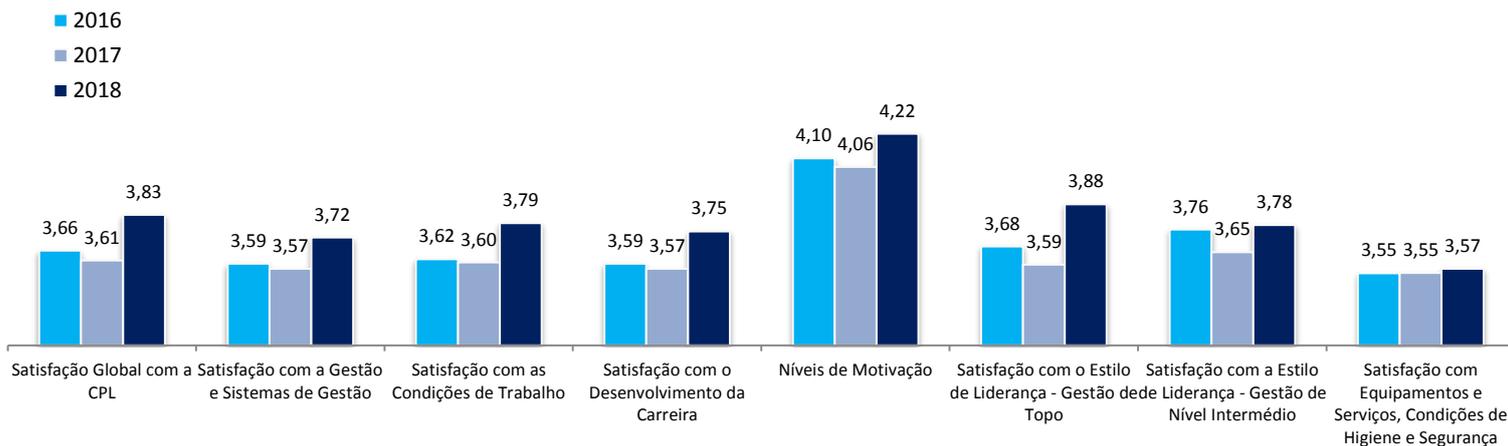
Tabela 13. Evolução dos níveis de satisfação (2016 a 2018) – Variação face a 2017

	Taxa de satisfação	2018	2017	2016	Variação face a 2017	Tendência
Satisfação Global com a CPL	75,6%	3,83	3,61	3,66	0,22	↑
Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão	67,8%	3,72	3,57	3,59	0,15	↑
Satisfação com as Condições de Trabalho	74,3%	3,79	3,60	3,62	0,19	↑
Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira	71,2%	3,75	3,57	3,59	0,18	↑
Níveis de Motivação	91,6%	4,22	4,06	4,10	0,16	↑
Satisfação com o Estilo de Liderança - Gestão de Topo	77,5%	3,88	3,59	3,68	0,29	↑
Satisfação com a Estilo de Liderança - Gestão de Nível Intermédio	67,9%	3,78	3,65	3,76	0,13	↑
Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança	62,6%	3,57	3,55	3,55	0,02	↑
<b>Média global</b>	<b>70,5%</b>	<b>3,82</b>	<b>3,65</b>	<b>3,69</b>	<b>0,17</b>	<b>↑</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

[1=Muito Desmotivado; 2=Desmotivado; 3=Pouco Motivado; 4=Motivado; 5=Muito Motivado]

Gráfico 1. Evolução dos níveis de satisfação (2016 a 2018)



A análise da tabela e gráfico anterior revela uma tendência generalizada de crescimento dos índices de satisfação dos trabalhadores em todas as dimensões aferidas, surgindo 2018 como o ano em que os resultados atingem valores médios mais elevados desde 2016.



Este incremento registado entre 2016 e 2018 poderá explicar-se, conforme já referido, pelo eventual impacto da implementação na CPL de Planos de Ação de Melhoria, a partir de 2016, cujo principal objetivo era inverter a tendência de insatisfação relativamente a algumas áreas.

Para o efeito, foram considerados os contributos dos trabalhadores, recolhidos quer em sede de auscultação, quer no âmbito de outras iniciativas realizadas, designadamente a constituição de grupos de trabalho por área de dimensão, com representação de todas as Unidades Orgânicas e o desenvolvimento de dinâmicas de grupo integrando trabalhadores de todos os grupos profissionais, com o objetivo de proceder à recolha de sugestões, e desenhar, de forma participada, os referidos planos de melhoria, entretanto executados.

## 5. CONCLUSÕES

Conforme observado anteriormente, é evidenciado um incremento generalizado da satisfação trabalhadores da Casa Pia de Lisboa, I.P., quer ao nível da média global (de 3,65 para 3,82), quer em termos de taxa de participação (de 50,5% para 52,1%) comparativamente com os resultados alcançados em 2017.

Em geral, os índices de satisfação expressos pelos trabalhadores têm vindo a melhorar gradualmente, com a maioria das subdimensões em análise a registar incrementos significativos.

De acordo com o atrás exposto, esta melhoria percepcionada pode resultar da promoção de Planos de Ação, visando a melhoria da satisfação dos trabalhadores, cujo retorno e impacto se encontra refletido nestes resultados.

Em termos médios, o grau de satisfação posiciona-se entre o nível «Satisfeito» (4) e «Pouco Satisfeito» (3), embora a moda (resposta com maior frequência) corresponda a «Satisfeito» (nível 4), conforme ilustra a taxa de satisfação global obtida (70,5%).

À semelhança do verificado em anos anteriores, o maior grau de satisfação mantém-se associado à dimensão “Níveis de Motivação”, com uma atribuição média de «Satisfeito» (4,22) e uma taxa de satisfação de 91,6%.

Segue-se, em termos de expressão, com uma média de 3,88, a dimensão “Satisfação com o Estilo de Liderança”, associada à Gestão de topo, que apresenta a maior subida face a 2017, quer em termos absolutos, quer ao nível das suas subdimensões.

Ao invés, a dimensão “Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança” continua a registar a média mais baixa, com 3,57 valores, mantendo avaliações tendencialmente inferiores em algumas das subdimensões, conforme se vem observando em auscultações anteriores.



Considera-se pertinente, no âmbito da análise apresentada, enfatizar os aspetos sobre os quais os trabalhadores revelam estar mais satisfeitos e, pelo contrário, as questões que poderão constituir oportunidades de melhoria e ser eventualmente enquadradas em futuro Plano de Melhoria da CPL.

### 5.1. Pontos fortes



#### Pontos fortes:

- Motivação dos trabalhadores para trabalhar em equipa, aprender novos métodos de trabalho, participar em formação, colaborar em projetos de mudança e sugerir melhorias
- Papel da CPL na sociedade
- Relacionamento da CPL com os cidadãos e a sociedade
- Imagem da CPL
- Transmissão dos objetivos da CPL
- Promoção de ações de formação, pela gestão de topo
- Horário de trabalho - Duração e Modalidade
- Saúde no Trabalho
- Equipamentos informáticos e de comunicação disponibilizados
- Sistemas de Informação e comunicação - Correio eletrónico e Smartdocs (Sistema de Informação e Gestão Documental)

Os trabalhadores continuam a valorizar como pontos mais positivos a **imagem** e o **papel da CPL**, bem como a sua **relação com os cidadãos e a sociedade**. Esta questão é especialmente relevante no contexto desta avaliação, dado que os mesmos salientam e reconhecem a importância da missão e dos valores da Instituição.

Este ponto contribui de forma significativa, na opinião dos trabalhadores, para a motivação, refletindo-se igualmente no grau de envolvimento e comprometimento com a Instituição.

Efetivamente, nos últimos anos, a dimensão da **motivação** tem sido tendencialmente aquela que apresenta atribuições mais altas, ao nível de «satisfeito», constituindo um dos pontos fortes da Instituição.

Os dados recolhidos revelam trabalhadores motivados no que respeita a todos os itens em avaliação nesta dimensão. Refira-se, em especial, o **desenvolvimento do trabalho em equipa**, a **aprendizagem de novos métodos de trabalho**, a **participação em ações de formação** e a **motivação para participar em projectos de mudança e sugerir melhorias**.

Os trabalhadores percebem também como mais-valias as **condições de trabalho**, nomeadamente a **duração e modalidade do horário de trabalho**, assim como o **ambiente de trabalho** existente.

Consideram-se igualmente satisfeitos com a **saúde no trabalho**, que tem vindo a assinalar um importante incremento, resultante da promoção da medicina no trabalho na CPL, através da realização de exames e consultas médicas a todos os trabalhadores.



Assinala-se também como ponto forte o grau de satisfação com a **gestão de topo**, nomeadamente com a **transmissão dos objetivos da CPL** e a **promoção de formação profissional**, evidenciando-se o incremento significativo face a 2017.

Por fim, os trabalhadores manifestam-se igualmente satisfeitos com os **equipamentos informáticos e de comunicação** disponibilizados, valorizando em especial o telefone/fax, realçando também alguns dos **sistemas de informação e comunicação** à sua disposição, designadamente correio eletrónico e *Smartdocs*, como facilitadores da sua prática profissional.

## 5.2. Oportunidades de melhoria

Considerando as atribuições de avaliação das diferentes dimensões do questionário, é possível identificar, à partida, áreas a melhorar. De realçar as seguintes:

### Áreas a melhorar:



- Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão
- Reconhecimento dos esforços individuais e de grupo
- Conforto do posto de trabalho
- Higiene das Instalações
- Espaços comuns de refeição para colaboradores - Condições de higiene, mobiliário e equipamentos
- Equipamentos informáticos, especificamente impressora e consumíveis
- SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos)
- Condições de Segurança - Conservação dos edifícios e dos equipamentos  
- Controlo do acesso às instalações (vigilância)
- Refeitório/Bar - Qualidade e quantidade da refeição, diversidade das ementas e condições de higiene

A análise dos dados revela, em termos globais, trabalhadores pouco satisfeitos com a **oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão** e com a **informação disponibilizada** nesse âmbito, ainda que se assinala uma melhoria significativa da satisfação com estes aspetos, relativamente ao ano anterior.

Outra das questões que tem suscitado, nos últimos anos, maior índice de insatisfação é o **reconhecimento dos esforços individuais e de grupo**. A avaliação destes itens, inseridos na dimensão 2 (satisfação com a gestão e sistemas de gestão), destaca-se negativamente face às restantes, com uma atribuição média de 3,37 e 3,45, respetivamente.

Paralelamente, os trabalhadores sentem-se pouco satisfeitos com o **conforto do posto de trabalho**, ainda que este registe um incremento relativamente a 2017, assim como com a **higiene das instalações**, cuja avaliação se situa nos



3,22 valores, representando um dos itens menos positivos de toda a auscultação, conforme ilustra a taxa de satisfação de 38,8%.

Além destas áreas, deverão integrar um plano de melhoria algumas questões relativas à dimensão **Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança** que, tendencialmente, tem reunido avaliações mais baixas nos últimos anos, ainda que se note algum crescimento da satisfação na maioria das subdimensões, comparando com os resultados obtidos anteriormente.

Neste bloco de questões, os itens mais penalizados, com uma avaliação média de “pouco satisfeito”, são os **consumíveis**, com a avaliação mais baixa desta dimensão (2,95) e a **impressora** (3,05), na área dos equipamentos informáticos, ambos com decréscimos registados, bem como a **higiene dos espaços comuns de refeição para trabalhadores** (3,18) e as **condições de segurança dos edifícios (conservação)** (3,20).

Como susceptível de melhoria, surge também o **SIGE** (Sistema de Informação de Gestão de Educandos), tendo em conta a taxa de satisfação obtida (56%) e a descida de 0,10 valores comparativamente com o ano anterior.

A análise dos dados realça também, como pontos a melhorar, o **mobiliário e equipamentos dos espaços comuns de refeição**, as **condições de segurança dos equipamentos (ex: mobiliário, maquinaria)** e o **controlo do acesso às instalações (vigilância)**.

Para além destes, são igualmente apontados como menos satisfatórias diversas questões relacionadas com o **refeitório/bar**, nomeadamente as **condições de higiene, qualidade e quantidade das refeições** e a **diversidade das ementas**.

A análise da informação apresentada neste relatório deverá contribuir para a implementação de um plano de melhoria relativamente aos níveis de satisfação identificados, que revelam ainda, apesar dos incrementos evidenciados, trabalhadores pouco satisfeitos com algumas das subdimensões em particular, conforme já foi exposto, com atribuições médias de nível 3 (pouco satisfeito).

Os pontos a melhorar, acima elencados, servem de ponto de partida e representam áreas que seria interessante aprofundar, o que implicará um contacto direto com os trabalhadores e diferentes Unidades Orgânicas, promovendo assim a construção conjunta e participada de medidas de melhoria a implementar na CPL.



## 6. ANEXO - Questionário de autoavaliação da satisfação dos trabalhadores

### Questionário de auto-avaliação da satisfação dos trabalhadores (2018)

Cara(o) Colega,

O processo anual de auscultação da satisfação tem por objetivo compreender o seu grau de satisfação/motivação relativamente à Casa Pia de Lisboa, IP, em termos globais, e a algumas dimensões, em particular, e recolher eventuais sugestões de melhoria.

De forma a garantir maior fiabilidade dos resultados, avalie apenas o que conhece/utiliza, optando pela resposta 'não aplicável', nos restantes casos.

Este questionário é de natureza confidencial. O seu tratamento é efetuado de uma forma global, não estando sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu anonimato é respeitado.

Os resultados deste questionário serão, após tratamento, apresentados como parte integrante do Relatório de Atividades e Contas (RAC) de 2018 da CPL, IP, que estará disponível nos sítios de Internet e Intranet da CPL.

#### Identificação da Unidade Orgânica:

Serviços Centrais

CED António Aurélio da Costa Ferreira

CED Francisco Margiochi

CED Jacob Rodrigues Pereira

CED D. Maria Pia

CED D. Nuno Álvares Pereira

CED N.ªSr.ª da Conceição

CED Pina Manique

CED Santa Catarina

CED Santa Clara

Centro Cultural Casapiano

CEAS



Avalie as questões seguintes, de acordo com a escala:

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

1. Satisfação global dos trabalhadores com a CPL, IP							Registe aqui as suas sugestões de melhoria
Satisfação com...	Grau de Satisfação					n.a. (não aplicável)	
	1	2	3	4	5		
1.1 Imagem da CPL, IP.							
1.2 Desempenho global da CPL, IP.							
1.3 Papel da CPL, IP na sociedade.							
1.4 Relacionamento da CPL, IP com os cidadãos e a sociedade.							
1.5 Forma como a CPL, IP gere os conflitos de interesses.							
1.6 Nível de envolvimento dos trabalhadores na CPL, IP e na respetiva missão.							
1.7 Envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão.	1.7.1. Informação disponibilizada aos trabalhadores						
	1.7.2. Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão.						
	1.7.3. Mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores e gestores.						
1.8 Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria.							



1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão							
Satisfação com...	Grau de Satisfação						Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)	
2.1 Aptidão da liderança para conduzir a CPL, IP. (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar a realização das atividades e projetos,...)	2.1.1 Gestão de topo <i>(entendida como o Conselho Diretivo da CPL, IP)</i>						
	2.1.2 Gestão de nível intermédio <i>(entendida como a Direção do CED, CCC ou Serviços Centrais - Departamento/Unidade)</i>						
2.2 Aptidão da gestão para comunicar	2.2.1 Gestão de topo <i>(entendida como o Conselho Diretivo da CPL, IP)</i>						
	2.2.2 Gestão de nível intermédio <i>(entendida como a Direção do CED, CCC ou Serviços Centrais - Departamento/Unidade)</i>						
2.3 Forma como o sistema de avaliação de desempenho em vigor foi implementado.							
2.4 Informação disponibilizada sobre o sistema de avaliação de desempenho em vigor.							
2.5 Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados.	2.5.1 Grau de envolvimento na definição de objetivos.						
	2.5.2 Conhecimento dos objetivos do CED/Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos gerais da CPL.						
	2.5.3 Acompanhamento do desempenho pela chefia.						
2.6 Forma como a CPL, IP reconhece os esforços individuais (Reconhecimento e medidas implementadas).							
2.7 Forma como a CPL, IP reconhece os esforços de grupo (Reconhecimento e medidas implementadas).							
2.8 Postura da CPL, IP face à mudança e à modernização.							
2.9 Implementação de medidas de Responsabilidade Social (ex: Bem-Estar dos trabalhadores, Voluntariado e Ambiente)							



1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

3. Satisfação com as condições de trabalho							
Satisfação com...	Grau de Satisfação						Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)	
3.1 Ambiente de trabalho.							
3.2 Modo como a CPL, IP gere conflitos, queixas ou problemas pessoais.							
3.3 Horário de trabalho	3.3.1 Duração.						
	3.3.2 Modalidade.						
	3.3.3 Controlo da assiduidade.						
3.4 Compensação do trabalho extraordinário.							
3.5 Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal.							
3.6 Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais.							
3.7 Igualdade de oportunidades nos processos de promoção.							
3.8 Igualdade de tratamento na CPL, IP.							

4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira							
Satisfação com...	Grau de Satisfação						Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)	
4.1 Política de gestão de recursos humanos existente na CPL, IP.							
4.2 Promoção da mobilidade na CPL.							
4.3 Formação.	4.3.1 Ações de formação realizadas até ao presente.						
	4.3.2 Aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos.						
4.4 Oportunidade de desenvolver novas competências.							
4.5 Oportunidade de desenvolver objetivos individuais/de carreira.							

1 = Muito desmotivado, 2 = Desmotivado, 3 = Pouco Motivado, 4 = Motivado e 5 = Muito Motivado.

5. Níveis de motivação							
Motivação para...	Grau de Motivação						Na sua opinião, o que falta para que o seu grau de motivação seja 5 (muito motivado)?
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)	
5.1 Aprender novos métodos de trabalho.							
5.2 Desenvolver trabalho em equipa.							
5.3 Participar em ações de formação.							
5.4 Participar em projetos de mudança na CPL, IP.							
5.5 Sugerir melhorias.							



1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

6. Satisfação com o estilo de liderança							
Satisfação com a gestão de topo <i>(entendida como o Conselho Diretivo da CPL, IP)</i>	Grau de Satisfação						Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)	
6.1 Lidera através do exemplo.							
6.2 Aceita críticas construtivas.							
6.3 Aceita sugestões de melhoria.							
6.4 Delega competências e responsabilidades.							
6.5 Estimula a iniciativa das pessoas.							
6.6 Encoraja a confiança mútua e o respeito.							
6.7 Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança.							
6.8 Promove ações de formação.							
6.9 Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas.							
6.10 Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.							
6.11 Transmite os objetivos da CPL,IP.							

Satisfação com a gestão de nível intermédio... <i>(entendida como a Direção do CED/ Departamento/Unidade)</i>	Grau de Satisfação						Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)	
6.12 Lidera através do exemplo.							
6.13 Aceita críticas construtivas.							
6.14 Aceita sugestões de melhoria.							
6.15 Delega competências e responsabilidades.							
6.16 Estimula a iniciativa das pessoas.							
6.17 Encoraja a confiança mútua e o respeito.							
6.18 Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança.							
6.19 Promove ações de formação.							
6.20 Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas.							
6.21 Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.							
6.22 Transmite os objetivos do CED/Departamento/Unidade.							



1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

## 7. Satisfação com equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança

### Avalie apenas o que utiliza:

Satisfação com...		Grau de Satisfação						Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	Não aplicável [caso não utilize]	
7.1 Equipamentos Informáticos	7.1.1 Computador							
	7.1.2 Impressora							
	7.1.3 Consumíveis (tinteiros, toners, ...)							
7.2 Equipamentos de Comunicação	7.2.1 Rede Informática da CPL							
	7.2.2 Ligação à Internet							
	7.2.3 Telefone / Fax							
7.3 Tempo de resolução dos problemas informáticos (Helpdesk)								
7.4 Sistemas de Informação e Software	7.4.1 Correio eletrónico							
	7.4.2 Intranet (Sistema de Informação de partilha de informações e recursos entre utilizadores da CPL)							
	7.4.3 Smartdocs (Sistema de Informação e Gestão Documental)							
	7.4.4 SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos)							
	7.4.5 SIREF (Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas)							
	7.4.6 Software específico para a função desempenhada							

Se avaliou o ponto 7.4.6 - Sistema de Informação ou Software específico para a função, indique qual:

- SIF - Sistema de Informação Financeiro
- SPC - Sistema de Planeamento e Controlo
- SRH - Sistema de Recursos Humanos
- SSD - Software de Suporte à Decisão
- Autocad - Software de desenho assistido por computador
- Adobe Creative Cloud (Photoshop, Illustrator, etc)
- Outro Qual? \_\_\_\_\_



## 7. Satisfação com equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança (cont.)

**Avalie apenas o que utiliza:**

Satisfação com...	Grau de Satisfação						Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	Não aplicável [caso não utilize]	
7.5 Serviços Sociais da Administração Pública							
7.6 Higiene das instalações							
7.7 Condições de Segurança	7.7.1 Edifícios (conservação)						
	7.7.2 Equipamentos (mobiliário, maquinaria, ...)						
	7.7.3 Controlo do acesso às instalações (vigilância)						
7.8 Conforto do posto de trabalho							
7.9 Saúde no Trabalho							
7.10 Desenvolvimento dos processos de acidentes de trabalho/ doenças profissionais							
7.11 Formação/Sensibilização na área da saúde							
7.12 Refeitório/Bar	7.12.1 Condições de higiene do refeitório/bar						
	7.12.2 Qualidade da refeição.						
	7.12.3 Quantidade servida por refeição.						
	7.12.4 Diversidade das ementas						
	7.12.5 Horários de funcionamento do refeitório/bar						
	7.12.6 Atendimento no refeitório/bar						
	7.12.7 Mobiliário, Equipamentos e Utensílios						
7.13 Espaços comuns de refeição para trabalhadores	7.13.1 Condições de higiene						
	7.13.2 Mobiliário e Equipamentos						

**Muito obrigado pela sua colaboração.**

# ANEXO 14



**ANEXO ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS**

**2018**

—Navegação

Empresa

Balanço	Activo Bruto 2018	Amortizações/Pro 2018	Activo Líquido 2018	Activo Líquido 2017
<b>ACTIVO</b>				
Imobilizado				
Bens de domínio público:				
451-Terrenos e recursos naturais	0,00		0,00	0,00
452-Edifícios	0,00		0,00	0,00
453-Outras construções e infra-estrut	0,00		0,00	0,00
455-Bens do patrim.histórico,artist e	0,00		0,00	0,00
459-Outros bens de domínio público	0,00		0,00	0,00
445-Imobilizações em curso	0,00		0,00	0,00
446-Adiantam p/ conta bens de domínio	0,00		0,00	0,00
*	0,00		0,00	0,00
Imobilizações incorpóreas:				
431-Despesas de instalação	0,00	0,00	0,00	0,00
432-Despesas de investigação e desenv	0,00	0,00	0,00	0,00
433-Propriedade industrial e outros d	0,00	0,00	0,00	0,00
435-Direitos económicos desportivos	0,00	0,00	0,00	0,00
443-Imobilizações em curso	0,00		0,00	0,00
449-Adiantamentos por conta de imobi.i	0,00		0,00	0,00
*	0,00	0,00	0,00	0,00
Imobilizações corpóreas:				
421-Terrenos e recursos naturais	23.735.600,40	0,00	23.735.600,40	23.735.600,40
422-Edifícios e outras construções	53.236.868,67	12.124.433,19	41.112.435,48	40.593.585,20
423-Equipamento básico	17.817.599,80	16.594.042,84	1.223.556,96	1.143.337,96
424-Equipamento de transporte	839.457,34	651.832,41	187.624,93	211.473,01
425-Ferramentas e utensílios	296.808,10	294.021,69	2.786,41	4.424,40
426-Equipamento administrativo	422.386,25	323.761,76	98.624,49	76.060,09
427-Taras e vasilhame	0,00	0,00	0,00	0,00
429-Outras imobilizações corpóreas	3.417.928,10	3.376.237,35	41.690,75	34.848,18
442-Imobilizações em curso	0,00		0,00	0,00
448-Adiantamentos por conta de imob.c	0,00		0,00	0,00
*	99.766.648,66	33.364.329,24	66.402.319,42	65.799.329,24
Investimentos financeiros:				
411-Partes de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
412-Obrigações e títulos de participa	0,00	0,00	0,00	0,00
413-Empréstimos de financiamento	0,00	0,00	0,00	0,00
414-Investimentos em imóveis	21.149.128,13	2.529.023,28	18.620.104,85	18.791.112,28
415-Outras aplicações financeiras	39.506,84	0,00	39.506,84	0,00

Navegação

Empresa

Balanço	Activo Bruto 2018	Amortizações/Pro 2018	Activo Líquido 2018	Activo Líquido 2017
441-Imobilizações em curso	0,00		0,00	0,00
447-Adiantam. por conta invest.financ	0,00		0,00	0,00
*	21.188.634,97	2.529.023,28	18.659.611,69	18.791.112,28
Circulante:				
Existências:				
36-Matérias primas, subsidiárias e de	251.728,18	0,00	251.728,18	244.824,04
35-Produtos e trabalhos em curso	0,00	0,00	0,00	0,00
34-Subprodutos, desperdícios, resíduo	0,00	0,00	0,00	0,00
33-Produtos acabados e intermédios	0,00	0,00	0,00	0,00
32-Mercadorias	0,00	0,00	0,00	0,00
37-Adiantamentos por conta de compras	0,00		0,00	0,00
*	251.728,18	0,00	251.728,18	244.824,04
Dívidas de Terceiros - M/L Prazo				
2812+2822-Empréstimos concedidos	0,00		0,00	0,00
*	0,00		0,00	0,00
Dívidas de Terceiros - Curto Prazo				
2811+2821-Empréstimos concedidos	0,00		0,00	0,00
211-Clientes, c/c	4.506,50		4.506,50	102,00
212-Contribuintes, c/c	0,00		0,00	0,00
213-Utentes, c/c	1.230,00		1.230,00	2.526,75
214-Clientes, contrib e utentes - Tit	0,00		0,00	0,00
218-Clientes contr e utent cobrança d	99.216,27	98.994,79	221,48	326,35
251-Devedores pela execução do orçame	0,00		0,00	0,00
229-Adiantamentos a fornecedores	0,00		0,00	0,00
2619-Adiantam fornecedores de mobili	0,00		0,00	0,00
24-Estado e outros entes públicos	3.480,73		3.480,73	7.073,26
265-Prestações Sociais a repôr	0,00	0,00	0,00	0,00
262+263+267+268-Outros devedores	257.270,26	190.439,78	66.830,48	82.045,82
*	365.703,76	289.434,57	76.269,19	92.074,18
Títulos negociáveis:				
151-Acções	0,00	0,00	0,00	0,00
152-Obrigações e títulos de participa	0,00	0,00	0,00	0,00
153-Títulos da dívida pública	0,00	0,00	0,00	0,00
159-Outros títulos	0,00	0,00	0,00	0,00
18-Outras aplicações de tesouraria	0,00	0,00	0,00	0,00

## 5. BALANÇO - ACTIVO

Unidade monetária: EUR

Navegação  
 Empresa  


Balanço	Activo Bruto 2018	Amortizações/Pro 2018	Activo Líquido 2018	Activo Líquido 2017
*	0,00	0,00	0,00	0,00
Depósitos bancários e caixa:				
12-Depósitos em instituições financ	26.514.950,94		26.514.950,94	27.000.514,09
11-Caixa	0,00		0,00	0,00
13-Tescuro	0,00		0,00	0,00
*	26.514.950,94		26.514.950,94	27.000.514,09
Acréscimos e diferimentos:				
271-Acréscimos de proveitos	73.636,45		73.636,45	140.832,16
272-Custos diferidos	29.401,92		29.401,92	36.792,17
*	103.038,37		103.038,37	177.624,33
Total de amortizações		35.893.352,52		
Total de provisões		289.434,57		
Total do Activo	148.190.704,88	36.182.787,09	112.007.917,79	112.105.478,16

## 5. BALANÇO - PASSIVO E FUNDOS PRÓPRIOS

Unidade monetária: EUR

Navegação  
Empresa  
🔍 🔄 ✖

Item de balanço	2018	2017
<b>FUNDOS PRÓPRIOS E PASSIVO</b>		
Fundos próprios:		
51-Património	68.008.716,65	68.008.716,65
52-Cedência de Activos	0,00	0,00
55-Ajustamento de partes de capital em e	0,00	0,00
56-Reservas de reavaliação	0,00	0,00
*	68.008.716,65	68.008.716,65
Reservas:		
571-Reservas legais	0,00	0,00
572-Reservas estatutárias	0,00	0,00
573-Reservas contratuais	0,00	0,00
574-Reservas livres	0,00	0,00
575-Subsídios	0,00	0,00
576-Doações	11.622.940,28	11.616.000,32
577-Reservas decorrentes da transf de ac	0,00	0,00
*	11.622.940,28	11.616.000,32
59-Resultados transitados	23.951.376,31	25.314.812,37
88-Resultado líquido do exercício	556.566,10-	1.402.942,90-
*	23.394.810,21	23.911.869,47
Total dos fundos próprios	103.026.467,14	103.536.586,44
Passivo:		
29-Provisões para riscos encargos	0,00	0,00
Dívidas a Terceiros - MLP	0,00	0,00
*	0,00	0,00
Dívidas a terceiros - curto prazo:		
23111+23211-Empréstimo por dívida titula	0,00	0,00
23112+23212-Emprést. por dívida n titula	655.319,65	816.386,11
269-Adiantamentos por conta de vendas	0,00	0,00
221-Fornecedores, c/c	32.343,92	2.715,75-
228-Fornecedores -facturas recepção conf	5.518,09	0,00
222-Fornecedores - títulos a pagar	0,00	0,00
2612-Fornecedores de imobilizado -Título	0,00	0,00
252-Credores por execução do orçamento	0,00	0,00
219-Adiantam. de clientes, contrib e ute	0,00	0,00

PASSIVO-SIF

Casa Pia de Lisboa, I.P.

## 5. BALANÇO - PASSIVO E FUNDOS PRÓPRIOS

Balanço no período contabilístico 16 do ano 2018

Unidade monetária: EUR

Navegação  
Empresa  
🔍 🔄 ✖

Item de balanço	2018	2017
2611-Fornecedores de imobilizado c/c	108,00-	108,00-
24-Estado e outros entes públicos	691.350,21	605.543,75
266-Prestações sociais	0,00	0,00
262+263+267+268-Outros credores	85.110,44	38.921,77
*	1.469.534,31	1.458.027,88
Acréscimos e diferimentos:		
273-Acréscimo de custos	3.805.132,65	3.636.083,26
274-Proveitos diferidos	3.706.783,69	3.474.780,58
*	7.511.916,34	7.110.863,84
Total do Passivo	8.981.450,65	8.568.891,72
Total dos fundos próprios e do Passivo	112.007.917,79	112.105.478,16

Instituição: Casa Pia de Lisboa, I.P.  
Ano: 2018

## 6 - Demonstração de Resultados

Unidade Monetária: EUR

POCISSS	Custos e Perdas	Exercício			
		N		N-1	
61	Custo das Mercadorias Vendidas e das matérias consumidas:				
	Mercadorias	0,00		0,00	
	Matérias	822.748,77	822.748,77	561.045,71	561.045,71
62	Fornecimentos e serviços externos	4.916.310,10		5.180.515,88	
64	Custos com o pessoal:				
641+642	Remunerações	22.101.781,76		21.296.316,67	
643+648	Encargos Sociais:				
	Pensões	45.466,90		52.449,42	
	Outros	5.182.982,29	32.246.541,05	5.040.501,82	31.569.783,79
63	Transferências correntes concedidas e prestações sociais	22.868,95	22.868,95	25.331,76	25.331,76
66	Amortizações do exercício	1.534.736,44		1.537.698,98	
67	Provisões do exercício	188,72	1.534.925,16	12.573,38	1.550.272,36
65	Outros Custos e perdas operacionais	1.153.429,50	1.153.429,50	1.149.243,80	1.149.243,80
	(A)		35.780.513,43		34.855.677,42
68	Custos e perdas financeiras		178.991,55		179.354,11
	(C)		35.959.504,98		35.035.031,53
69	Custos e perdas extraordinárias		778.723,17		1.280.385,38
	(E)		36.738.228,15		36.315.416,91
88	Resultado Líquido do exercício		556.566,10-		1.402.942,90-
			36.181.662,05		34.912.474,01

Instituição: Casa Pia de Lisboa, I.P.

Ano: 2018

## 6 - Demonstração de Resultados

Unidade Monetária: EUR

POCISSSS	Proveitos e Ganhos	Exercício			
		N		N-1	
71	Vendas e prestações de serviços				
	Vendas de mercadorias	0,00		0,00	
	Vendas de produtos	0,00		160,36	
	Prestações de serviços	137.567,30	137.567,30	130.960,58	131.120,94
72	Impostos e taxas	0,00		0,00	
	Variação da produção				
75	Trabalhos para a própria entidade	11.380,13		300,00	
73	Proveitos suplementares	14.049,53		9.480,90	
74	Transferências e subsídios correntes obtidos:				
741	Transferências - Tesouro	0,00		0,00	
742+743	Outras	34.619.320,62		33.597.057,55	
76	Outros proveitos e ganhos operacionais	98.774,01	34.743.524,29	80.805,59	33.687.644,04
	(B)		34.881.091,59		33.818.764,98
78	Proveitos e ganhos financeiros	1.059.862,65	1.059.862,65	925.032,68	925.032,68
	(D)		35.940.954,24		34.743.797,66
79	Proveitos e ganhos extraordinários	240.707,81	240.707,81	168.676,35	168.676,35
	(F)		36.181.662,05		34.912.474,01

Resultados Operacionais: (B) - (A) = 899.421,84-

Resultados Financeiros: (D-B) - (C-A) = 880.871,10

Resultados Correntes: (D) - (C) = 18.550,74-

Resultados Líquidos do Exercício: (F) - (E) = 556.566,10-

O Director

Em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

O Conselho

Em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Data: 01.01.2018 até 31.12.2018

Data de execução: 01.04.2019

Com e Sem Fluxo Financeiro

7.1 - Controle Orçamental - Despesa  
Ano: 2018

Funcional/Conta	Descrição	Orgânica	Dotações Corrigidas	Cativos	Cobramentos	Compromissos	Despesa-Ano	Despesa-Anos ant.	Despesa-Total	Dot. não compromet.	Saldo	Comprom. por pagar	Grau exec.circ
D	Despesas	5001	40.944.192,00	2.192.728,00	36.307.995,61	36.307.995,61	36.306.751,42	1.244,19	36.307.995,61	2.443.468,39	2.443.468,39	0,00	88,68
D.01	Despesas com pessoal	5001	28.785.453,00	0,00	27.196.166,38	27.196.166,38	27.194.988,97	1.177,41	27.196.166,38	1.589.286,62	1.589.286,62	0,00	94,48
D.01.01	Remun. oert. e peman.	5001	22.901.453,00	0,00	21.499.536,13	21.499.536,13	21.499.536,13	0,00	21.499.536,13	1.401.916,87	1.401.916,87	0,00	93,88
D.01.01.02	Órgãos sociais	5001	1.097.300,00	0,00	1.018.759,75	1.018.759,75	1.018.759,75	0,00	1.018.759,75	78.540,25	78.540,25	0,00	92,84
6411000000	Vencimentos.	5001	0,00	0,00	1.007.185,75	1.007.185,75	1.007.185,75	0,00	1.007.185,75	0,00	0,00	0,00	0,00
6416000000	Fiscal único	5001	0,00	0,00	11.574,00	11.574,00	11.574,00	0,00	11.574,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.03	Pessoal quadros-RFP	5001	15.406.743,00	0,00	14.795.662,29	14.795.662,29	14.795.662,29	0,00	14.795.662,29	611.080,71	611.080,71	0,00	96,03
D.01.01.03.01	Pessoal em funções	5001	15.406.743,00	0,00	14.795.662,29	14.795.662,29	14.795.662,29	0,00	14.795.662,29	611.080,71	611.080,71	0,00	96,03
6421111000	Quadro Função Pública	5001	0,00	0,00	14.795.637,15	14.795.637,15	14.795.637,15	0,00	14.795.637,15	0,00	0,00	0,00	0,00
6974211000	Vencimentos	5001	0,00	0,00	25,14	25,14	25,14	0,00	25,14	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.06	P. Contratado a termo	5001	1.965.510,00	0,00	1.568.086,75	1.568.086,75	1.568.086,75	0,00	1.568.086,75	417.423,25	417.423,25	0,00	78,98
6421210000	Vencimentos.	5001	0,00	0,00	1.551.960,21	1.551.960,21	1.551.960,21	0,00	1.551.960,21	0,00	0,00	0,00	0,00
6974211000	Vencimentos	5001	0,00	0,00	16.126,54	16.126,54	16.126,54	0,00	16.126,54	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.08	P. aguard. aposentação	5001	6.200,00	0,00	3.734,58	3.734,58	3.734,58	0,00	3.734,58	2.465,42	2.465,42	0,00	60,24
6431000000	Pens. transit. Aposes	5001	0,00	0,00	3.734,58	3.734,58	3.734,58	0,00	3.734,58	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.10	Gratificações	5001	1.800,00	0,00	1.399,56	1.399,56	1.399,56	0,00	1.399,56	400,44	400,44	0,00	77,75
6422820000	Gratificações	5001	0,00	0,00	1.399,56	1.399,56	1.399,56	0,00	1.399,56	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.11	Representação	5001	129.200,00	0,00	112.937,36	112.937,36	112.937,36	0,00	112.937,36	16.262,64	16.262,64	0,00	87,41
6413400000	Disp. de representaç	5001	0,00	0,00	110.452,95	110.452,95	110.452,95	0,00	110.452,95	0,00	0,00	0,00	0,00
6422810000	Disp.s representaç	5001	0,00	0,00	2.484,41	2.484,41	2.484,41	0,00	2.484,41	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.12	Suplent. e prêmios	5001	2.500,00	0,00	199,93	199,93	199,93	0,00	199,93	2.300,07	2.300,07	0,00	8,00
6413800000	Out. suplementos.	5001	0,00	0,00	199,93	199,93	199,93	0,00	199,93	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.13	Subsídio de refeição	5001	1.125.100,00	0,00	1.027.219,90	1.027.219,90	1.027.219,90	0,00	1.027.219,90	97.880,10	97.880,10	0,00	91,30
6413100000	Sub. de alimentação.	5001	0,00	0,00	37.812,04	37.812,04	37.812,04	0,00	37.812,04	0,00	0,00	0,00	0,00
6422410000	Quadro Função Pública	5001	0,00	0,00	913.941,69	913.941,69	913.941,69	0,00	913.941,69	0,00	0,00	0,00	0,00
6422420000	Contr. trab.F. Públ.	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6422480000	Outros	5001	0,00	0,00	75.466,17	75.466,17	75.466,17	0,00	75.466,17	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.14	Subs. férias e Natal	5001	3.147.100,00	0,00	2.971.536,01	2.971.536,01	2.971.536,01	0,00	2.971.536,01	175.563,99	175.563,99	0,00	94,42
D.01.01.14.01	Subsídio de Férias	5001	1.572.600,00	0,00	1.489.825,12	1.489.825,12	1.489.825,12	0,00	1.489.825,12	82.774,88	82.774,88	0,00	94,74
6412000000	Sub.s de férias e Na	5001	0,00	0,00	91.585,38	91.585,38	91.585,38	0,00	91.585,38	0,00	0,00	0,00	0,00
6421121000	Quadro Função Pública	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6421122000	Contr. trab.F. Públ.	5001	0,00	0,00	1.358.342,49	1.358.342,49	1.358.342,49	0,00	1.358.342,49	0,00	0,00	0,00	0,00
6421220000	Sub.s de férias e Na	5001	0,00	0,00	38.552,10	38.552,10	38.552,10	0,00	38.552,10	0,00	0,00	0,00	0,00
6974212000	Subs. férias e Natal	5001	0,00	0,00	1.345,15	1.345,15	1.345,15	0,00	1.345,15	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.01.14.02	Subsídios de Natal	5001	1.574.500,00	0,00	1.481.710,89	1.481.710,89	1.481.710,89	0,00	1.481.710,89	92.789,11	92.789,11	0,00	94,11
6412000000	Sub.s de férias e Na	5001	0,00	0,00	89.273,87	89.273,87	89.273,87	0,00	89.273,87	0,00	0,00	0,00	0,00
6421121000	Quadro Função Pública	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6421122000	Contr. trab.F. Públ.	5001	0,00	0,00	1.339.988,29	1.339.988,29	1.339.988,29	0,00	1.339.988,29	0,00	0,00	0,00	0,00
6421220000	Sub.s de férias e Na	5001	0,00	0,00	51.107,43	51.107,43	51.107,43	0,00	51.107,43	0,00	0,00	0,00	0,00
6974212000	Subs. férias e Natal	5001	0,00	0,00	1.341,30	1.341,30	1.341,30	0,00	1.341,30	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.02	Abon.var.ou event.	5001	527.400,00	0,00	473.970,70	473.970,70	473.970,70	0,00	473.970,70	53.429,30	53.429,30	0,00	89,87
D.01.02.02	Horas extraordinár.	5001	105.000,00	0,00	97.745,08	97.745,08	97.745,08	0,00	97.745,08	7.254,92	7.254,92	0,00	93,09
6422110000	En dias úteis.	5001	0,00	0,00	46.169,96	46.169,96	46.169,96	0,00	46.169,96	0,00	0,00	0,00	0,00
6422120000	De desc.sem.comp.fes	5001	0,00	0,00	51.575,12	51.575,12	51.575,12	0,00	51.575,12	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.02.04	Ajudas de custo	5001	14.500,00	0,00	13.495,03	13.495,03	13.495,03	0,00	13.495,03	1.004,97	1.004,97	0,00	93,07
6413200000	Ajudas de custo.	5001	0,00	0,00	790,65	790,65	790,65	0,00	790,65	0,00	0,00	0,00	0,00

Data: 01.01.2018 até 31.12.2018

Data de execução: 01.04.2019

Com e Sem Fluxo Financeiro

7.1 - Controle Orçamental - Despesa  
Ano: 2018

Borrnâmica/Conta	Descrição	Orgânica	Dotações Corrigidas	Ativos	CANCELAMENTOS	Compromissos	Despesa-Ano	Despesa-Anos ant.	Despesa-Total	Dot. rño compromet.	Saldo	Comprom. por pagar	Grau exec. orç.
D.01.02.05	6422520000 Contr.trab.F. Pùbl.	5001	0,00	0,00	12.704,38	12.704,38	12.704,38	0,00	12.704,38	0,00	0,00	0,00	0,00
	Abono para falhas	5001	12.500,00	0,00	10.230,52	10.230,52	10.230,52	0,00	10.230,52	2.269,48	2.269,48	0,00	81,84
	6422300000 Abono para falhas.	5001	0,00	0,00	10.230,52	10.230,52	10.230,52	0,00	10.230,52	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.02.10	6422880000 Subs.de trab.nocturn	5001	2.000,00	0,00	1.526,38	1.526,38	1.526,38	0,00	1.526,38	473,62	473,62	0,00	76,32
	Outros.	5001	0,00	0,00	1.526,38	1.526,38	1.526,38	0,00	1.526,38	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.02.11	6422200000 Subsidio de turno	5001	327.200,00	0,00	293.155,16	293.155,16	293.155,16	0,00	293.155,16	34.044,84	34.044,84	0,00	89,60
	Trab. Reg. de turnos	5001	0,00	0,00	293.155,16	293.155,16	293.155,16	0,00	293.155,16	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.02.12	6422200000 Indem.por cess.funç	5001	49.000,00	0,00	46.682,53	46.682,53	46.682,53	0,00	46.682,53	2.317,47	2.317,47	0,00	95,27
D.01.02.12.01	6486000000 Ab. Cessa. Rel. Jurí	5001	49.000,00	0,00	46.682,53	46.682,53	46.682,53	0,00	46.682,53	2.317,47	2.317,47	0,00	95,27
	Indemnizações	5001	0,00	0,00	46.682,53	46.682,53	46.682,53	0,00	46.682,53	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.02.14	6422120000 Out.ab.en num.ou esp	5001	17.200,00	0,00	11.136,00	11.136,00	11.136,00	0,00	11.136,00	6.064,00	6.064,00	0,00	64,74
	De desc.sem.copl.fe	5001	0,00	0,00	3.141,91	3.141,91	3.141,91	0,00	3.141,91	0,00	0,00	0,00	0,00
	6488900000 Outros	5001	0,00	0,00	7.994,09	7.994,09	7.994,09	0,00	7.994,09	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.03	6422120000 Seguranga Social	5001	5.356.600,00	0,00	5.222.659,55	5.222.659,55	5.221.482,14	1.177,41	5.222.659,55	133.940,45	133.940,45	0,00	97,50
D.01.03.03	6423100000 Sub.fam.crianc.e jov	5001	48.000,00	0,00	43.369,85	43.369,85	43.369,85	0,00	43.369,85	4.630,15	4.630,15	0,00	90,35
	6423100000 Sub.Fam.crianc./jove	5001	0,00	0,00	43.369,85	43.369,85	43.369,85	0,00	43.369,85	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.03.04	6423240000 Outras prest.famil.	5001	6.600,00	0,00	3.647,91	3.647,91	3.647,91	0,00	3.647,91	2.952,09	2.952,09	0,00	55,27
	6423290000 Subsídio funeral	5001	0,00	0,00	2.312,99	2.312,99	2.312,99	0,00	2.312,99	0,00	0,00	0,00	0,00
	6423290000 Outras	5001	0,00	0,00	1.334,92	1.334,92	1.334,92	0,00	1.334,92	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.03.05	6452000000 Contribuições p/ SS	5001	5.038.300,00	0,00	4.934.483,01	4.934.483,01	4.934.483,01	0,00	4.934.483,01	103.816,99	103.816,99	0,00	97,94
D.01.03.05.01	6452000000 CGA	5001	3.431.400,00	0,00	3.417.709,29	3.417.709,29	3.417.709,29	0,00	3.417.709,29	13.690,71	13.690,71	0,00	99,60
	6452000000 Seg.Soc.F.Pùbl-C.G.A	5001	0,00	0,00	3.417.709,29	3.417.709,29	3.417.709,29	0,00	3.417.709,29	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.03.05.02	6453000000 Seg. Social	5001	1.606.900,00	0,00	1.516.773,72	1.516.773,72	1.516.773,72	0,00	1.516.773,72	90.126,28	90.126,28	0,00	94,39
	6453000000 Seg. Soc.#Reg. Geral	5001	0,00	0,00	1.516.773,72	1.516.773,72	1.516.773,72	0,00	1.516.773,72	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.03.06	2210000000 Ac.serv.e doc.prof	5001	25.000,00	0,00	19.517,40	19.517,40	18.339,99	1.177,41	19.517,40	5.482,60	5.482,60	0,00	78,07
	2210000000 Remessoras c/c	5001	0,00	0,00	914,54	914,54	0,00	914,54	914,54	0,00	0,00	0,00	0,00
	2629800000 Outras	5001	0,00	0,00	14,00	14,00	0,00	14,00	14,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2689999000 Outras	5001	0,00	0,00	248,87	248,87	0,00	248,87	248,87	0,00	0,00	0,00	0,00
	6485000000 Acidentes Serv D. Pr	5001	0,00	0,00	18.339,99	18.339,99	18.339,99	0,00	18.339,99	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.03.08	6440000000 Outras pensões	5001	47.000,00	0,00	41.732,32	41.732,32	41.732,32	0,00	41.732,32	5.267,68	5.267,68	0,00	88,79
	6440000000 Prêmios para pensões	5001	0,00	0,00	41.732,32	41.732,32	41.732,32	0,00	41.732,32	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.03.10	6414300000 Out.desp.seg.social	5001	191.700,00	0,00	179.909,06	179.909,06	179.909,06	0,00	179.909,06	11.790,94	11.790,94	0,00	93,85
D.01.03.10.01	6414300000 Parentalidade	5001	40.000,00	0,00	37.298,78	37.298,78	37.298,78	0,00	37.298,78	2.701,22	2.701,22	0,00	93,25
	6414300000 Out. Prest. sociais.	5001	0,00	0,00	2.261,49	2.261,49	2.261,49	0,00	2.261,49	0,00	0,00	0,00	0,00
	6423300000 Out. Prest. sociais	5001	0,00	0,00	35.037,29	35.037,29	35.037,29	0,00	35.037,29	0,00	0,00	0,00	0,00
D.01.03.10.07	6488900000 Serviços Sociais AP	5001	151.700,00	0,00	142.610,28	142.610,28	142.610,28	0,00	142.610,28	9.089,72	9.089,72	0,00	94,01
	6488900000 Outras	5001	0,00	0,00	142.610,28	142.610,28	142.610,28	0,00	142.610,28	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02	2.426.712,00	5001	6.825.912,00	1.027.400,00	5.523.921,64	5.523.921,64	5.523.921,64	0,00	5.523.921,64	274.590,36	274.590,36	0,00	80,93
D.02.01	2.426.712,00	5001	2.426.712,00	395.825,00	1.981.352,33	1.981.352,33	1.981.352,33	0,00	1.981.352,33	49.534,67	49.534,67	0,00	81,65
D.02.01.01	3161210000 Mat.primas e subs.	5001	1.000,00	150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	850,00	850,00	0,00	0,00
	3161210000 Fertiliz. e concretiv	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.02	6221200000 Combust.e lubrific.	5001	76.800,00	12.150,00	63.772,88	63.772,88	63.772,88	0,00	63.772,88	877,12	877,12	0,00	83,04
	6221200000 Combustíveis	5001	0,00	0,00	45.663,43	45.663,43	45.663,43	0,00	45.663,43	0,00	0,00	0,00	0,00
	6221400000 Outros flùidos.	5001	0,00	0,00	18.109,45	18.109,45	18.109,45	0,00	18.109,45	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.04	3163120000 Limpeza e higiene	5001	45.000,00	8.250,00	32.808,67	32.808,67	32.808,67	0,00	32.808,67	3.941,33	3.941,33	0,00	72,91
	3163120000 Mater Hígiene Limpeza	5001	0,00	0,00	32.526,90	32.526,90	32.526,90	0,00	32.526,90	0,00	0,00	0,00	0,00

Data: 01.01.2018 até 31.12.2018

Data de execução: 01.04.2019

Cm e Sem Fluxo Financeiro

7.1 - Controle Orçamental - Despesa  
Ano: 2018

Funcional/Conta	Descrição	Orgânica	Dotações Corrigidas	Cativos	Governos	Compromissos	Despesa-Ano	Despesa-Anos ant.	Despesa-Total	Dot. não compromet.	Saldo	Comprom. por pagar	Grau exec.orc.
D.02.01.05	6223400000 Limpeza, hig. e confo	5001	0,00	0,00	281,77	281,77	281,77	0,00	281,77	0,00	0,00	0,00	0,00
	Aliment.-Ref.confec.	5001	1.344.200,00	250.650,00	1.087.298,78	1.087.298,78	1.087.298,78	0,00	1.087.298,78	6.251,22	6.251,22	0,00	80,89
	6224700000 Alimentação de utent	5001	0,00	0,00	1.087.298,78	1.087.298,78	1.087.298,78	0,00	1.087.298,78	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.06	Aliment.-Gên.p/conf	5001	134.500,00	24.750,00	96.024,43	96.024,43	96.024,43	0,00	96.024,43	13.725,57	13.725,57	0,00	71,39
	3163110000 Produtos Alimentares	5001	0,00	0,00	95.965,43	95.965,43	95.965,43	0,00	95.965,43	0,00	0,00	0,00	0,00
	6224700000 Alimentação de utent	5001	0,00	0,00	59,00	59,00	59,00	0,00	59,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.07	Vestuar.e art.pess.	5001	1.000,00	150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	850,00	850,00	0,00	0,00
D.02.01.08	Material escritório	5001	66.500,00	21.875,00	41.857,45	41.857,45	41.857,45	0,00	41.857,45	2.767,55	2.767,55	0,00	62,94
D.02.01.08.01	Papel	5001	12.500,00	5.000,00	6.749,22	6.749,22	6.749,22	0,00	6.749,22	750,78	750,78	0,00	53,99
	3163160000 Material Escritório	5001	0,00	0,00	6.686,92	6.686,92	6.686,92	0,00	6.686,92	0,00	0,00	0,00	0,00
	6221700000 Material de escritór	5001	0,00	0,00	62,30	62,30	62,30	0,00	62,30	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.08.02	Consumíveis impress.	5001	26.000,00	10.800,00	14.346,89	14.346,89	14.346,89	0,00	14.346,89	853,11	853,11	0,00	55,18
	3163160000 Material Escritório	5001	0,00	0,00	12.650,35	12.650,35	12.650,35	0,00	12.650,35	0,00	0,00	0,00	0,00
	6221700000 Material de escritór	5001	0,00	0,00	1.696,54	1.696,54	1.696,54	0,00	1.696,54	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.08.99	Outros	5001	28.000,00	6.075,00	20.761,34	20.761,34	20.761,34	0,00	20.761,34	1.163,66	1.163,66	0,00	74,15
	3163160000 Material Escritório	5001	0,00	0,00	9.852,47	9.852,47	9.852,47	0,00	9.852,47	0,00	0,00	0,00	0,00
	3163170000 Material Lúd Didático	5001	0,00	0,00	5.793,71	5.793,71	5.793,71	0,00	5.793,71	0,00	0,00	0,00	0,00
	3163190000 Impressos	5001	0,00	0,00	243,21	243,21	243,21	0,00	243,21	0,00	0,00	0,00	0,00
	6221700000 Material de escritór	5001	0,00	0,00	4.871,95	4.871,95	4.871,95	0,00	4.871,95	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.09	Prod.quím.e farmac.	5001	1.000,00	150,00	86,44	86,44	86,44	0,00	86,44	763,56	763,56	0,00	8,64
D.02.01.09.99	Frod. Farmac.-Outros	5001	1.000,00	150,00	86,44	86,44	86,44	0,00	86,44	763,56	763,56	0,00	8,64
	6229811180 Outros Bens	5001	0,00	0,00	86,44	86,44	86,44	0,00	86,44	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.10	Prod.vend.nas farmác	5001	20.000,00	3.750,00	14.399,75	14.399,75	14.399,75	0,00	14.399,75	1.850,25	1.850,25	0,00	72,00
D.02.01.10.01	P.V.Farmác.-Privadas	5001	20.000,00	3.750,00	14.399,75	14.399,75	14.399,75	0,00	14.399,75	1.850,25	1.850,25	0,00	72,00
	6229811110 Medicamentos	5001	0,00	0,00	14.399,75	14.399,75	14.399,75	0,00	14.399,75	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.11	Mat.de cons.clínico	5001	6.500,00	900,00	4.913,49	4.913,49	4.913,49	0,00	4.913,49	686,51	686,51	0,00	75,59
	3163130000 Material Saúde	5001	0,00	0,00	4.790,83	4.790,83	4.790,83	0,00	4.790,83	0,00	0,00	0,00	0,00
	6229811180 Outros Bens	5001	0,00	0,00	122,66	122,66	122,66	0,00	122,66	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.12	Mat.de transp.-Peças	5001	3.000,00	750,00	1.787,56	1.787,56	1.787,56	0,00	1.787,56	462,44	462,44	0,00	59,59
	6223220000 De mat de transporte	5001	0,00	0,00	1.787,56	1.787,56	1.787,56	0,00	1.787,56	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.14	Outro material-Peças	5001	275.912,00	12.750,00	262.777,52	262.777,52	262.777,52	0,00	262.777,52	384,48	384,48	0,00	95,24
	3163130000 Material Saúde	5001	0,00	0,00	59,04	59,04	59,04	0,00	59,04	0,00	0,00	0,00	0,00
	3163140000 Mater Conserv Restau	5001	0,00	0,00	221.272,79	221.272,79	221.272,79	0,00	221.272,79	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223211000 De instalaç serviq-P	5001	0,00	0,00	16.541,81	16.541,81	16.541,81	0,00	16.541,81	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223280000 De Equip.e mobil.div	5001	0,00	0,00	24.903,88	24.903,88	24.903,88	0,00	24.903,88	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.15	Prêmio,cond.e ofert.	5001	12.500,00	1.500,00	10.352,24	10.352,24	10.352,24	0,00	10.352,24	647,76	647,76	0,00	82,82
	6221800000 Artigos para oferta	5001	0,00	0,00	10.352,24	10.352,24	10.352,24	0,00	10.352,24	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.17	Peçanetas e utens.	5001	1.000,00	450,00	169,17	169,17	169,17	0,00	169,17	380,83	380,83	0,00	16,92
	6221500000 Peça. utensí desq.rã	5001	0,00	0,00	169,17	169,17	169,17	0,00	169,17	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.18	Livros e docum.téc.	5001	150,00	150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.19	Artig.honor.e decor.	5001	150,00	150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.20	Mat.educ.cult.e recre	5001	197.000,00	32.250,00	164.018,30	164.018,30	164.018,30	0,00	164.018,30	731,70	731,70	0,00	83,26
	3163170000 Material Lúd Didático	5001	0,00	0,00	157.706,17	157.706,17	157.706,17	0,00	157.706,17	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223700000 Lúdico e didático.	5001	0,00	0,00	6.312,13	6.312,13	6.312,13	0,00	6.312,13	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.01.21	Outros bens	5001	240.500,00	25.050,00	201.085,65	201.085,65	201.085,65	0,00	201.085,65	14.364,35	14.364,35	0,00	83,61
	316310000 Alimentação p/ anima	5001	0,00	0,00	8.361,61	8.361,61	8.361,61	0,00	8.361,61	0,00	0,00	0,00	0,00

Data: 01.01.2018 até 31.12.2018

Data de extração: 01.04.2019

Com e Sem Fluxo Financeiro

7.1 - Controle Orçamental - Despesa  
Ano: 2018

Funcional/Categoria	Descrição	Orgânica	Dotações Canceladas	Cativos	Cabimentos	Empenhados	Despesa-Ano	Despesa-Anos ant.	Despesa-Total	Dot. não compromet.	Saldo	Empenh. por pagar	Gran. exec. org.
	3163110000 Produtos Alimentares	5001	0,00	0,00	29.931,24	29.931,24	29.931,24	0,00	29.931,24	0,00	0,00	0,00	0,00
	3163130000 Material Saúde	5001	0,00	0,00	511,58	511,58	511,58	0,00	511,58	0,00	0,00	0,00	0,00
	3163150000 Vestuário e Calçado	5001	0,00	0,00	191,88	191,88	191,88	0,00	191,88	0,00	0,00	0,00	0,00
	3163180000 Artigos de Rouparia	5001	0,00	0,00	8.068,79	8.068,79	8.068,79	0,00	8.068,79	0,00	0,00	0,00	0,00
	3163210000 Material Descartável	5001	0,00	0,00	1.252,04	1.252,04	1.252,04	0,00	1.252,04	0,00	0,00	0,00	0,00
	3163220000 Outros Materiais	5001	0,00	0,00	132.202,13	132.202,13	132.202,13	0,00	132.202,13	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223211000 De instalaç serviq-P	5001	0,00	0,00	1.793,18	1.793,18	1.793,18	0,00	1.793,18	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223212000 De insta serv-Azre,c	5001	0,00	0,00	68,63	68,63	68,63	0,00	68,63	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223900000 Artigos de rouparia	5001	0,00	0,00	2.164,80	2.164,80	2.164,80	0,00	2.164,80	0,00	0,00	0,00	0,00
	6229611110 Medicamentos	5001	0,00	0,00	21,04	21,04	21,04	0,00	21,04	0,00	0,00	0,00	0,00
	6229611180 Outros Bens	5001	0,00	0,00	16.518,73	16.518,73	16.518,73	0,00	16.518,73	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02	Aquisição serviços	5001	4.399.200,00	631.575,00	3.542.569,31	3.542.569,31	3.542.569,31	0,00	3.542.569,31	225.055,69	225.055,69	0,00	80,53
D.02.02.01	Renovação instalações	5001	1.022.200,00	151.050,00	829.102,50	829.102,50	829.102,50	0,00	829.102,50	42.047,50	42.047,50	0,00	81,11
D.02.02.01.99	Rnc. instal.- outros	5001	1.022.200,00	151.050,00	829.102,50	829.102,50	829.102,50	0,00	829.102,50	42.047,50	42.047,50	0,00	81,11
	6221100000 Eletricidade.	5001	0,00	0,00	429.541,12	429.541,12	429.541,12	0,00	429.541,12	0,00	0,00	0,00	0,00
	6221200000 Combustíveis	5001	0,00	0,00	935,98	935,98	935,98	0,00	935,98	0,00	0,00	0,00	0,00
	6221300000 Água.	5001	0,00	0,00	348.958,48	348.958,48	348.958,48	0,00	348.958,48	0,00	0,00	0,00	0,00
	6221400000 Outros fluídos.	5001	0,00	0,00	49.413,85	49.413,85	49.413,85	0,00	49.413,85	0,00	0,00	0,00	0,00
	6978000000 Outras.	5001	0,00	0,00	253,07	253,07	253,07	0,00	253,07	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.02	Limpeza e higiene	5001	938.500,00	114.900,00	761.129,42	761.129,42	761.129,42	0,00	761.129,42	62.470,58	62.470,58	0,00	81,10
	6223400000 Limpeza,hig. e confio	5001	0,00	0,00	754.102,37	754.102,37	754.102,37	0,00	754.102,37	0,00	0,00	0,00	0,00
	6978000000 Outras.	5001	0,00	0,00	7.027,05	7.027,05	7.027,05	0,00	7.027,05	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.03	Conservação de bens	5001	277.500,00	47.250,00	225.302,87	225.302,87	225.302,87	0,00	225.302,87	4.947,13	4.947,13	0,00	81,19
D.02.02.03.02	Outras Entidades	5001	277.500,00	47.250,00	225.302,87	225.302,87	225.302,87	0,00	225.302,87	4.947,13	4.947,13	0,00	81,19
	6223211000 De instalaç serviq-P	5001	0,00	0,00	137.937,09	137.937,09	137.937,09	0,00	137.937,09	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223212000 De insta serv-Azre,c	5001	0,00	0,00	553,50	553,50	553,50	0,00	553,50	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223220000 De mat. de transporte	5001	0,00	0,00	15.309,66	15.309,66	15.309,66	0,00	15.309,66	0,00	0,00	0,00	0,00
	6223280000 De Equip.e mobil.div	5001	0,00	0,00	71.502,62	71.502,62	71.502,62	0,00	71.502,62	0,00	0,00	0,00	0,00
	6978000000 Outras.	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	6988119000 Outros	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.04	Locação de edifícios	5001	588.500,00	51.525,00	474.868,47	474.868,47	474.868,47	0,00	474.868,47	62.106,53	62.106,53	0,00	80,69
D.02.02.04.02	Outras Entidades	5001	15.200,00	1.275,00	13.750,47	13.750,47	13.750,47	0,00	13.750,47	174,53	174,53	0,00	90,46
	6221900000 Rendas e alugueres .	5001	0,00	0,00	13.750,47	13.750,47	13.750,47	0,00	13.750,47	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.04.03	PrincipioOnerosidade	5001	573.300,00	50.250,00	461.118,00	461.118,00	461.118,00	0,00	461.118,00	61.932,00	61.932,00	0,00	80,43
	6221900000 Rendas e alugueres .	5001	0,00	0,00	461.118,00	461.118,00	461.118,00	0,00	461.118,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.05	Loçaç.matet.informat	5001	10.000,00	7.800,00	1.681,75	1.681,75	1.681,75	0,00	1.681,75	518,25	518,25	0,00	16,82
D.02.02.05.02	Software informático	5001	2.500,00	300,00	1.681,75	1.681,75	1.681,75	0,00	1.681,75	518,25	518,25	0,00	67,27
	6221900000 Rendas e alugueres .	5001	0,00	0,00	1.681,75	1.681,75	1.681,75	0,00	1.681,75	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.05.99	Outros	5001	7.500,00	7.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.06	Loçaç.matet.transpor	5001	96.000,00	19.200,00	74.239,60	74.239,60	74.239,60	0,00	74.239,60	2.560,40	2.560,40	0,00	77,33
	6221900000 Rendas e alugueres .	5001	0,00	0,00	74.239,60	74.239,60	74.239,60	0,00	74.239,60	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.08	Loçação outros bens	5001	94.900,00	10.500,00	83.778,83	83.778,83	83.778,83	0,00	83.778,83	621,17	621,17	0,00	88,28
	6221900000 Rendas e alugueres .	5001	0,00	0,00	83.778,83	83.778,83	83.778,83	0,00	83.778,83	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.09	Comunicações	5001	79.500,00	11.100,00	53.356,03	53.356,03	53.356,03	0,00	53.356,03	15.043,97	15.043,97	0,00	67,11
D.02.02.09.01	Acessos à internet	5001	1.000,00	150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	850,00	850,00	0,00	0,00
D.02.02.09.02	Comun. fixas dados	5001	40.000,00	4.500,00	31.419,37	31.419,37	31.419,37	0,00	31.419,37	4.080,63	4.080,63	0,00	78,55

Data: 01.01.2018 até 31.12.2018

Data de execução: 01.04.2019

Cm e Sem Fluxo Financeiro

7.1 - Controle Orçamental - Despesa  
Ano: 2018

Orçamentária/Crédito	Descrição	Orgânica	Dotações Condições	Cativos	Gabinetos	Compromissos	Despesa-Inv	Despesa-Inv art.	Despesa-Total	Dot. não compromet.	Saldo	Comprom. por pagar	Grau exec. orç
6222223000	Serviço de Dados	5001	0,00	0,00	31.419,37	31.419,37	31.419,37	0,00	31.419,37	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.09.03	Comun. fixas voz	5001	11.000,00	1.500,00	2.526,64	2.526,64	2.526,64	0,00	2.526,64	6.973,36	6.973,36	0,00	22,97
6222221000	Rede fixa	5001	0,00	0,00	2.526,64	2.526,64	2.526,64	0,00	2.526,64	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.09.04	Comun. móveis	5001	12.000,00	3.450,00	7.001,51	7.001,51	7.001,51	0,00	7.001,51	1.548,49	1.548,49	0,00	58,35
6222222000	Rede Móvel	5001	0,00	0,00	7.001,51	7.001,51	7.001,51	0,00	7.001,51	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.09.05	Outros serv. comens	5001	8.000,00	0,00	7.169,38	7.169,38	7.169,38	0,00	7.169,38	830,62	830,62	0,00	89,62
6222228000	Outros Encargos	5001	0,00	0,00	7.169,38	7.169,38	7.169,38	0,00	7.169,38	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.09.99	Outros serv. comunic	5001	7.500,00	1.500,00	5.239,13	5.239,13	5.239,13	0,00	5.239,13	760,87	760,87	0,00	69,86
6222210000	Canais	5001	0,00	0,00	5.239,13	5.239,13	5.239,13	0,00	5.239,13	0,00	0,00	0,00	0,00
6882140000	Canais	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.10	Transportes	5001	23.600,00	1.200,00	21.730,80	21.730,80	21.730,80	0,00	21.730,80	669,20	669,20	0,00	92,08
6222600000	Transportes de pesso	5001	0,00	0,00	12.012,76	12.012,76	12.012,76	0,00	12.012,76	0,00	0,00	0,00	0,00
6224100000	Transporte de materi	5001	0,00	0,00	5.205,35	5.205,35	5.205,35	0,00	5.205,35	0,00	0,00	0,00	0,00
6224300000	Transportes de utent	5001	0,00	0,00	4.512,69	4.512,69	4.512,69	0,00	4.512,69	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.11	Represent. serviços	5001	1.000,00	150,00	412,92	412,92	412,92	0,00	412,92	437,08	437,08	0,00	41,29
6222100000	Desp. de representaç	5001	0,00	0,00	412,92	412,92	412,92	0,00	412,92	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.12	Seguros	5001	51.920,00	8.250,00	42.745,03	42.745,03	42.745,03	0,00	42.745,03	924,97	924,97	0,00	82,33
D.02.02.12.02	Outros	5001	51.920,00	8.250,00	42.745,03	42.745,03	42.745,03	0,00	42.745,03	924,97	924,97	0,00	82,33
6222300000	Seguros .	5001	0,00	0,00	42.745,03	42.745,03	42.745,03	0,00	42.745,03	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.13	Deslocação e estada	5001	38.000,00	12.750,00	25.190,75	25.190,75	25.190,75	0,00	25.190,75	59,25	59,25	0,00	66,29
6222700000	Deslocações e estada	5001	0,00	0,00	25.190,75	25.190,75	25.190,75	0,00	25.190,75	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.14	Est. parec.proj.cons.	5001	1.000,00	250,00	375,00	375,00	375,00	0,00	375,00	375,00	375,00	0,00	37,50
D.02.02.14.99	Outros	5001	1.000,00	250,00	375,00	375,00	375,00	0,00	375,00	375,00	375,00	0,00	37,50
6223619000	Outros.	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6223629000	Outros	5001	0,00	0,00	375,00	375,00	375,00	0,00	375,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.15	Formação	5001	108.880,00	19.950,00	87.908,14	87.908,14	87.908,14	0,00	87.908,14	1.021,86	1.021,86	0,00	80,74
D.02.02.15.01	Tecnol. Inform. Comun.	5001	2.580,00	750,00	1.530,00	1.530,00	1.530,00	0,00	1.530,00	300,00	300,00	0,00	59,30
6224200000	Cursos de formação	5001	0,00	0,00	1.530,00	1.530,00	1.530,00	0,00	1.530,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.15.99	Outros	5001	106.300,00	19.200,00	86.378,14	86.378,14	86.378,14	0,00	86.378,14	721,86	721,86	0,00	81,26
6222900000	Honorários .	5001	0,00	0,00	5.966,21	5.966,21	5.966,21	0,00	5.966,21	0,00	0,00	0,00	0,00
6224200000	Cursos de formação	5001	0,00	0,00	80.411,93	80.411,93	80.411,93	0,00	80.411,93	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.16	Semin.espos.e simil.	5001	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00
6224200000	Cursos de formação	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.17	Publicidade	5001	23.000,00	2.550,00	19.503,96	19.503,96	19.503,96	0,00	19.503,96	946,04	946,04	0,00	84,80
D.02.02.17.01	Public. obrigatória	5001	10.000,00	750,00	8.318,23	8.318,23	8.318,23	0,00	8.318,23	931,77	931,77	0,00	83,18
6223300000	Public. e propaganda	5001	0,00	0,00	8.318,23	8.318,23	8.318,23	0,00	8.318,23	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.17.02	Publ. institucional	5001	13.000,00	1.800,00	11.185,73	11.185,73	11.185,73	0,00	11.185,73	14,27	14,27	0,00	86,04
6223300000	Public. e propaganda	5001	0,00	0,00	11.185,73	11.185,73	11.185,73	0,00	11.185,73	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.18	Vigilância e segurança	5001	625.000,00	96.400,00	504.124,51	504.124,51	504.124,51	0,00	504.124,51	22.475,49	22.475,49	0,00	80,66
6223500000	Vigilância e seguran	5001	0,00	0,00	504.124,51	504.124,51	504.124,51	0,00	504.124,51	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.19	Assistência técnica	5001	105.600,00	12.000,00	91.597,09	91.597,09	91.597,09	0,00	91.597,09	2.002,91	2.002,91	0,00	86,74
D.02.02.19.01	Equip.informático HW	5001	43.600,00	4.500,00	38.615,29	38.615,29	38.615,29	0,00	38.615,29	484,71	484,71	0,00	88,57
D.02.02.19.01.99	Outros	5001	43.600,00	4.500,00	38.615,29	38.615,29	38.615,29	0,00	38.615,29	484,71	484,71	0,00	88,57
6224500000	Assistência técnica	5001	0,00	0,00	38.615,29	38.615,29	38.615,29	0,00	38.615,29	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.19.02	Software informático	5001	52.000,00	4.500,00	46.599,57	46.599,57	46.599,57	0,00	46.599,57	900,43	900,43	0,00	89,61
6224500000	Assistência técnica	5001	0,00	0,00	46.599,57	46.599,57	46.599,57	0,00	46.599,57	0,00	0,00	0,00	0,00

Data: 01.01.2018 até 31.12.2018

Data de execução: 01.04.2019

Cm e Sem Fluxo Financeiro

## 7.1 - Controle Orçamental - Despesa

Ano: 2018

Econômica/Conta	Descrição	Orgânica	Dotações Corrigidas	Cativos	Gabimentos	Compromisso	Despesa-Ano	Despesa-Ano art.	Despesa-Total	Dot.não compromet.	Saldo	Comprom. por pagar	Grau exec.corr.
D.02.02.19.99	Ass.Téc. Outros	5001	10.000,00	3.000,00	6.382,23	6.382,23	6.382,23	0,00	6.382,23	617,77	617,77	0,00	63,82
6224500000	Assistência técnica	5001	0,00	0,00	6.382,23	6.382,23	6.382,23	0,00	6.382,23	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.20	Out.trabalhos espec.	5001	263.000,00	56.750,00	205.621,08	205.621,08	205.621,08	0,00	205.621,08	628,92	628,92	0,00	78,18
D.02.02.20.02	Outras	5001	241.250,00	38.000,00	202.853,58	202.853,58	202.853,58	0,00	202.853,58	396,42	396,42	0,00	84,08
6222900000	Honorários .	5001	0,00	0,00	582,98	582,98	582,98	0,00	582,98	0,00	0,00	0,00	0,00
6223621000	Serviços de infomêt.	5001	0,00	0,00	1.069,57	1.069,57	1.069,57	0,00	1.069,57	0,00	0,00	0,00	0,00
6223629000	Outros	5001	0,00	0,00	201.201,03	201.201,03	201.201,03	0,00	201.201,03	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.20.03	Serviços informática	5001	18.750,00	18.750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.20.03.01	Desenvolv. Software	5001	18.750,00	18.750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.20.06	Patrocínio judiciári.	5001	3.000,00	0,00	2.767,50	2.767,50	2.767,50	0,00	2.767,50	232,50	232,50	0,00	92,25
6222900000	Honorários .	5001	0,00	0,00	2.767,50	2.767,50	2.767,50	0,00	2.767,50	0,00	0,00	0,00	0,00
6223619000	Outros.	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.22	Serviços de saúde	5001	34.000,00	0,00	29.377,81	29.377,81	29.377,81	0,00	29.377,81	4.622,19	4.622,19	0,00	86,41
D.02.02.22.04	Outros internamentos	5001	4.000,00	0,00	3.267,04	3.267,04	3.267,04	0,00	3.267,04	732,96	732,96	0,00	81,68
6224600000	Serviços de saúde	5001	0,00	0,00	3.267,04	3.267,04	3.267,04	0,00	3.267,04	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.22.99	Serv. saúde - Outros	5001	30.000,00	0,00	26.110,77	26.110,77	26.110,77	0,00	26.110,77	3.889,23	3.889,23	0,00	87,04
6224600000	Serviços de saúde	5001	0,00	0,00	26.110,77	26.110,77	26.110,77	0,00	26.110,77	0,00	0,00	0,00	0,00
D.02.02.25	Outros Serviços	5001	17.000,00	6.000,00	10.522,75	10.522,75	10.522,75	0,00	10.522,75	477,25	477,25	0,00	61,90
6223100000	Ontencioso e notari	5001	0,00	0,00	56,00	56,00	56,00	0,00	56,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6224410000	Instituições de cré	5001	0,00	0,00	123,00	123,00	123,00	0,00	123,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6224420000	Correios	5001	0,00	0,00	40,00	40,00	40,00	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6229821111	Condomínio Regul	5001	0,00	0,00	1.805,05	1.805,05	1.805,05	0,00	1.805,05	0,00	0,00	0,00	0,00
6229821112	Condomínio extraord	5001	0,00	0,00	257,25	257,25	257,25	0,00	257,25	0,00	0,00	0,00	0,00
6229821120	Partagens	5001	0,00	0,00	76,66	76,66	76,66	0,00	76,66	0,00	0,00	0,00	0,00
6229821130	Aquis. Livro Cheques	5001	0,00	0,00	809,70	809,70	809,70	0,00	809,70	0,00	0,00	0,00	0,00
6229821140	Estac. de veículos	5001	0,00	0,00	702,51	702,51	702,51	0,00	702,51	0,00	0,00	0,00	0,00
6229821160	Matrículas	5001	0,00	0,00	82,05	82,05	82,05	0,00	82,05	0,00	0,00	0,00	0,00
6229821170	Acomp. de utentes	5001	0,00	0,00	139,51	139,51	139,51	0,00	139,51	0,00	0,00	0,00	0,00
6229829990	Outros	5001	0,00	0,00	6.321,02	6.321,02	6.321,02	0,00	6.321,02	0,00	0,00	0,00	0,00
6978000000	Outras.	5001	0,00	0,00	110,00	110,00	110,00	0,00	110,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.03	Juros e out. encarg.	5001	33.000,00	0,00	25.626,08	25.626,08	25.626,08	0,00	25.626,08	7.373,92	7.373,92	0,00	77,65
D.03.01	Juros dívida pública	5001	6.000,00	0,00	5.281,86	5.281,86	5.281,86	0,00	5.281,86	718,14	718,14	0,00	88,03
D.03.01.03	Soc.fin-Ban.e o.in.f	5001	6.000,00	0,00	5.281,86	5.281,86	5.281,86	0,00	5.281,86	718,14	718,14	0,00	88,03
D.03.01.03.04	Subsist Ações Social	5001	6.000,00	0,00	5.281,86	5.281,86	5.281,86	0,00	5.281,86	718,14	718,14	0,00	88,03
6811122000	Dívida não titulada	5001	0,00	0,00	5.281,86	5.281,86	5.281,86	0,00	5.281,86	0,00	0,00	0,00	0,00
D.03.05	Outros Juros	5001	2.000,00	0,00	1,14	1,14	1,14	0,00	1,14	1.998,86	1.998,86	0,00	0,06
D.03.05.02	Outros	5001	2.000,00	0,00	1,14	1,14	1,14	0,00	1,14	1.998,86	1.998,86	0,00	0,06
D.03.05.02.01	Juros de mora	5001	100,00	0,00	1,14	1,14	1,14	0,00	1,14	98,86	98,86	0,00	1,14
6813000000	De mora e compensat.	5001	0,00	0,00	1,14	1,14	1,14	0,00	1,14	0,00	0,00	0,00	0,00
D.03.05.02.99	Outros juros	5001	1.900,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.900,00	1.900,00	0,00	0,00	0,00
D.03.06	Outros enc.financ.	5001	25.000,00	0,00	20.343,08	20.343,08	20.343,08	0,00	20.343,08	4.656,92	4.656,92	0,00	81,37
D.03.06.01	Outros enc.financ.	5001	25.000,00	0,00	20.343,08	20.343,08	20.343,08	0,00	20.343,08	4.656,92	4.656,92	0,00	81,37
D.03.06.01.01	Serviços bancários	5001	25.000,00	0,00	20.343,08	20.343,08	20.343,08	0,00	20.343,08	4.656,92	4.656,92	0,00	81,37
6224410000	Instituições de cré	5001	0,00	0,00	17.641,96	17.641,96	17.641,96	0,00	17.641,96	0,00	0,00	0,00	0,00
6881400000	Omiss p/ emp contri	5001	0,00	0,00	8,30	8,30	8,30	0,00	8,30	0,00	0,00	0,00	0,00
6881800000	Outros	5001	0,00	0,00	2.692,82	2.692,82	2.692,82	0,00	2.692,82	0,00	0,00	0,00	0,00



Data: 01.01.2018 até 31.12.2018

Data de execução: 01.04.2019

Cm e Sem Fluxo Financeiro

7.1 - Controle Orçamental - Despesa  
Ano: 2018

Econômica/Conta	Descrição	Orgânica	Dotações Corrigidas	Cativos	Gabinetos	Compras/cons	Despesa-Ano	Despesa-Anos ant.	Despesa-Total	Dot. não compromet.	Saldo	Comprom. por pagar	Grau exec. orç
6951000000	Multas Fiscais.	5001	0,00	0,00	37,50	37,50	37,50	0,00	37,50	0,00	0,00	0,00	0,00
6952000000	Multas não Fiscais.	5001	0,00	0,00	427,50	427,50	427,50	0,00	427,50	0,00	0,00	0,00	0,00
6978000000	Outras.	5001	0,00	0,00	13.175,00	13.175,00	13.175,00	0,00	13.175,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.07	Aq. Bens de Capital	5001	2.599.500,00	42.500,00	2.121.347,15	2.121.347,15	2.121.347,15	0,00	2.121.347,15	435.652,85	435.652,85	0,00	81,61
D.07.01	Investimentos	5001	2.599.500,00	42.500,00	2.121.347,15	2.121.347,15	2.121.347,15	0,00	2.121.347,15	435.652,85	435.652,85	0,00	81,61
D.07.01.03	Edifícios	5001	1.896.400,00	42.500,00	1.532.647,91	1.532.647,91	1.532.647,91	0,00	1.532.647,91	321.252,09	321.252,09	0,00	80,82
D.07.01.03.02	SFA's	5001	1.896.400,00	42.500,00	1.532.647,91	1.532.647,91	1.532.647,91	0,00	1.532.647,91	321.252,09	321.252,09	0,00	80,82
D.07.01.03.02.02	Conservação ou repar.	5001	1.896.400,00	42.500,00	1.532.647,91	1.532.647,91	1.532.647,91	0,00	1.532.647,91	321.252,09	321.252,09	0,00	80,82
4421110000	Edifício A.	5001	0,00	0,00	1.532.647,91	1.532.647,91	1.532.647,91	0,00	1.532.647,91	0,00	0,00	0,00	0,00
D.07.01.06	Material transporte	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4240000000	Equip. de transporte	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.07.01.07	Equipam.infomática	5001	151.600,00	0,00	63.291,42	63.291,42	63.291,42	0,00	63.291,42	88.308,58	88.308,58	0,00	41,75
D.07.01.07.02	SFA's	5001	151.600,00	0,00	63.291,42	63.291,42	63.291,42	0,00	63.291,42	88.308,58	88.308,58	0,00	41,75
D.07.01.07.02.02	Outros	5001	151.600,00	0,00	63.291,42	63.291,42	63.291,42	0,00	63.291,42	88.308,58	88.308,58	0,00	41,75
4231000000	Equip. infomático	5001	0,00	0,00	63.291,42	63.291,42	63.291,42	0,00	63.291,42	0,00	0,00	0,00	0,00
D.07.01.08	Software infomático	5001	159.500,00	0,00	155.519,57	155.519,57	155.519,57	0,00	155.519,57	3.980,43	3.980,43	0,00	97,50
D.07.01.08.02	SFA's	5001	159.500,00	0,00	155.519,57	155.519,57	155.519,57	0,00	155.519,57	3.980,43	3.980,43	0,00	97,50
D.07.01.08.02.02	Outros	5001	159.500,00	0,00	155.519,57	155.519,57	155.519,57	0,00	155.519,57	3.980,43	3.980,43	0,00	97,50
4231000000	Equip. infomático	5001	0,00	0,00	155.519,57	155.519,57	155.519,57	0,00	155.519,57	0,00	0,00	0,00	0,00
D.07.01.09	Equip.administrativo	5001	46.500,00	0,00	39.654,00	39.654,00	39.654,00	0,00	39.654,00	6.846,00	6.846,00	0,00	85,28
D.07.01.09.02	SFA's	5001	46.500,00	0,00	39.654,00	39.654,00	39.654,00	0,00	39.654,00	6.846,00	6.846,00	0,00	85,28
D.07.01.09.02.02	Outros	5001	46.500,00	0,00	39.654,00	39.654,00	39.654,00	0,00	39.654,00	6.846,00	6.846,00	0,00	85,28
4260000000	Equip. administrativ	5001	0,00	0,00	39.654,00	39.654,00	39.654,00	0,00	39.654,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.07.01.10	Equipamento básico	5001	327.500,00	0,00	312.764,36	312.764,36	312.764,36	0,00	312.764,36	14.735,64	14.735,64	0,00	95,50
D.07.01.10.02	SFA's	5001	327.500,00	0,00	312.764,36	312.764,36	312.764,36	0,00	312.764,36	14.735,64	14.735,64	0,00	95,50
D.07.01.10.02.02	Outros	5001	327.500,00	0,00	312.764,36	312.764,36	312.764,36	0,00	312.764,36	14.735,64	14.735,64	0,00	95,50
4231000000	Equip. infomático	5001	0,00	0,00	7.190,73	7.190,73	7.190,73	0,00	7.190,73	0,00	0,00	0,00	0,00
4232000000	Maquina e Equip. soc	5001	0,00	0,00	163.645,56	163.645,56	163.645,56	0,00	163.645,56	0,00	0,00	0,00	0,00
4234000000	Mobiliário	5001	0,00	0,00	90.648,57	90.648,57	90.648,57	0,00	90.648,57	0,00	0,00	0,00	0,00
4239000000	Outros	5001	0,00	0,00	51.279,50	51.279,50	51.279,50	0,00	51.279,50	0,00	0,00	0,00	0,00
D.07.01.11	Pennan. e utensílios	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.07.01.15	Outros investimentos	5001	18.000,00	0,00	17.469,89	17.469,89	17.469,89	0,00	17.469,89	530,11	530,11	0,00	97,05
4290000000	Out. Invb. Corpóreas	5001	0,00	0,00	17.469,89	17.469,89	17.469,89	0,00	17.469,89	0,00	0,00	0,00	0,00
D.10	Passivos Financeiros	5001	162.000,00	0,00	161.066,46	161.066,46	161.066,46	0,00	161.066,46	933,54	933,54	0,00	99,42
D.10.06	Empréstimos MLP	5001	162.000,00	0,00	161.066,46	161.066,46	161.066,46	0,00	161.066,46	933,54	933,54	0,00	99,42
D.10.06.03	Soc.fin.-B.o.i.finan	5001	162.000,00	0,00	161.066,46	161.066,46	161.066,46	0,00	161.066,46	933,54	933,54	0,00	99,42
D.10.06.03.04	Subsist Ação Social	5001	162.000,00	0,00	161.066,46	161.066,46	161.066,46	0,00	161.066,46	933,54	933,54	0,00	99,42
2312230000	Instituições finance	5001	0,00	0,00	161.066,46	161.066,46	161.066,46	0,00	161.066,46	0,00	0,00	0,00	0,00

Data: 01.01.2018 até 31.12.2018

Data de execução: 01.04.2019

Cm e Sem Fluxo Financeiro

## 7.2 - Controle Orçamental - Receita

Ano: 2018

Accounting/Conta	Description	Organica	Prev. Compromidas	R. Cb. Inic. Ano	Rec. Liquidada	Liq. Anulada	Rec. Cb. Bruta	R. Cb. Brut. An. Ant	R. Cb. Bruta Total	Reemb/rest. Emit.	Reemb/Rest. Pagos	R. Obrada Líquida	R. p/Cb. Fin. Ano	Grau Exec Orç.
R	Receitas	5001	66.648.901,41	0,00	36.437.471,07	0,00	36.427.455,78	10.015,29	36.437.471,07	15.180,43	15.180,43	36.422.290,64	0,00	55,00
R.04	Taxas multas pen	5001	22.000,00	0,00	16.223,76	0,00	16.172,76	51,00	16.223,76	0,00	0,00	16.223,76	0,00	74,00
R.04.02	Multas outras pe	5001	22.000,00	0,00	16.223,76	0,00	16.172,76	51,00	16.223,76	0,00	0,00	16.223,76	0,00	74,00
R.04.02.01	Juros de mora	5001	6.000,00	0,00	5.216,00	0,00	5.216,00	0,00	5.216,00	0,00	0,00	5.216,00	0,00	87,00
R.04.02.01.99	Outros	5001	6.000,00	0,00	5.216,00	0,00	5.216,00	0,00	5.216,00	0,00	0,00	5.216,00	0,00	87,00
7951200000	De Outros.	5001	0,00	0,00	5.216,00	0,00	5.216,00	0,00	5.216,00	0,00	0,00	5.216,00	0,00	0,00
R.04.02.99	Multas penalid d	5001	16.000,00	0,00	11.007,76	0,00	10.956,76	51,00	11.007,76	0,00	0,00	11.007,76	0,00	69,00
R.04.02.99.01	Multas proc.disc	5001	1.000,00	0,00	114,30	0,00	114,30	0,00	114,30	0,00	0,00	114,30	0,00	11,00
7683000000	Rec multa proc d	5001	0,00	0,00	114,30	0,00	114,30	0,00	114,30	0,00	0,00	114,30	0,00	0,00
R.04.02.99.02	Multas de rendas	5001	5.000,00	0,00	2.662,01	0,00	2.662,01	0,00	2.662,01	0,00	0,00	2.662,01	0,00	53,00
7954100000	De rendas	5001	0,00	0,00	2.662,01	0,00	2.662,01	0,00	2.662,01	0,00	0,00	2.662,01	0,00	0,00
R.04.02.99.03	Penalidades Cont	5001	9.000,00	0,00	8.180,45	0,00	8.180,45	0,00	8.180,45	0,00	0,00	8.180,45	0,00	91,00
7954900000	Outras multas	5001	0,00	0,00	8.180,45	0,00	8.180,45	0,00	8.180,45	0,00	0,00	8.180,45	0,00	0,00
R.04.02.99.99	Outras multas pe	5001	1.000,00	0,00	51,00	0,00	0,00	51,00	51,00	0,00	0,00	51,00	0,00	5,00
2181100000	Clientes cdbr.da	5001	0,00	0,00	51,00	0,00	0,00	51,00	51,00	0,00	0,00	51,00	0,00	0,00
R.05	Rendim.da propri	5001	1.210.000,00	0,00	1.085.634,01	0,00	1.082.302,73	3.331,28	1.085.634,01	9.775,58	9.775,58	1.075.858,43	0,00	89,00
R.05.02	Juros-Soc financ	5001	1.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.05.02.01	Bancos e Inst. F	5001	1.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.05.02.01.12	Depósitos à Ord	5001	1.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.05.03	Juros-Adm.públic	5001	95.000,00	0,00	1.635,88	0,00	1.635,88	0,00	1.635,88	0,00	0,00	1.635,88	0,00	2,00
R.05.03.01	Adm.Central-Esta	5001	95.000,00	0,00	1.635,88	0,00	1.635,88	0,00	1.635,88	0,00	0,00	1.635,88	0,00	2,00
R.05.03.01.03	T.D.P.	5001	93.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.05.03.01.09	Outros juros	5001	2.000,00	0,00	1.635,88	0,00	1.635,88	0,00	1.635,88	0,00	0,00	1.635,88	0,00	82,00
7813110000	Títulos negociáv	5001	0,00	0,00	1.635,88	0,00	1.635,88	0,00	1.635,88	0,00	0,00	1.635,88	0,00	0,00
R.05.10	Rendas	5001	1.114.000,00	0,00	1.083.998,13	0,00	1.080.666,85	3.331,28	1.083.998,13	9.775,58	9.775,58	1.074.222,55	0,00	96,00
R.05.10.03	Habitacões	5001	274.000,00	0,00	255.255,94	0,00	252.028,72	3.227,22	255.255,94	8.488,35	8.488,35	246.767,59	0,00	90,00
R.05.10.03.02	Outras Entidades	5001	274.000,00	0,00	255.255,94	0,00	252.028,72	3.227,22	255.255,94	8.488,35	8.488,35	246.767,59	0,00	90,00
2683111111	Renda social	5001	0,00	0,00	2.987,22	0,00	0,00	2.987,22	2.987,22	0,00	0,00	2.987,22	0,00	0,00
2683111112	Renda livre	5001	0,00	0,00	240,00	0,00	0,00	240,00	240,00	0,00	0,00	240,00	0,00	0,00
7831100000	Renda Social	5001	0,00	0,00	66.476,87	0,00	66.476,87	0,00	66.476,87	0,00	0,00	66.476,87	0,00	0,00
7831200000	Renda Livre	5001	0,00	0,00	185.460,91	0,00	185.460,91	0,00	185.460,91	8.412,70	8.412,70	177.048,21	0,00	0,00
7832200000	Outros	5001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	75,65	75,65	0,00	0,00	0,00
7974100000	Rendas	5001	0,00	0,00	4,35	0,00	4,35	0,00	4,35	0,00	0,00	4,35	0,00	0,00
9999999999	*Carregamento Di	5001	0,00	0,00	86,59	0,00	86,59	0,00	86,59	0,00	0,00	86,59	0,00	0,00
R.05.10.04	Bifícios	5001	840.000,00	0,00	828.742,19	0,00	828.638,13	104,06	828.742,19	1.287,23	1.287,23	827.454,96	0,00	99,00
R.05.10.04.02	Outras Entidades	5001	840.000,00	0,00	828.742,19	0,00	828.638,13	104,06	828.742,19	1.287,23	1.287,23	827.454,96	0,00	99,00
2683111122	Outros	5001	0,00	0,00	104,06	0,00	0,00	104,06	104,06	0,00	0,00	104,06	0,00	0,00
7832100000	Serviços	5001	0,00	0,00	4.294,32	0,00	4.294,32	0,00	4.294,32	0,00	0,00	4.294,32	0,00	0,00
7832200000	Outros	5001	0,00	0,00	821.880,90	0,00	821.880,90	0,00	821.880,90	1.287,23	1.287,23	820.593,67	0,00	0,00
7974100000	Rendas	5001	0,00	0,00	2.462,91	0,00	2.462,91	0,00	2.462,91	0,00	0,00	2.462,91	0,00	0,00
R.06	Transf. correntes	5001	38.190.000,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	0,00	34.189.883,00	0,00	90,00
R.06.06	Segurança Social	5001	38.190.000,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	0,00	34.189.883,00	0,00	90,00
R.06.06.01	Sistema SolSegSo	5001	38.190.000,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	0,00	34.189.883,00	0,00	90,00
R.06.06.01.01	IGFCS	5001	38.190.000,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	0,00	34.189.883,00	0,00	90,00
R.06.06.01.01.06	Ação Social	5001	38.190.000,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	0,00	34.189.883,00	0,00	90,00
7421311160	Ação Social	5001	0,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	34.189.883,00	0,00	0,00	34.189.883,00	0,00	0,00





Mapa Fluxo de Caixa

Recebimentos		
	Saldo da Gerência Anterior	
	I - Saldo de disponibilidades	27.000.514,09
	Receitas	
R	Receitas	36.422.290,64
R.04	Taxas, multas e outras penalidades	16.223,76
R.04.02	Multas e outras penalidades	16.223,76
R.04.02.01	Juros de mora	5.216,00
R.04.02.01.99	Juros de mora-Outros	5.216,00
7951200000	»De outros.	5.216,00
R.04.02.99	Multas e penalidades diversas	11.007,76
R.04.02.99.01	Multas em processos disciplinares	114,30
7683000000	» Receitas por multas em processos disciplinares	114,30
R.04.02.99.02	Multas de rendas	2.662,01
7954100000	»De rendas.	2.662,01
R.04.02.99.03	Penalidades Contratuais	8.180,45
7954900000	»Outras multas	8.180,45
R.04.02.99.99	Outras multas e penalidades	51,00
2181100000	Clientes de cobrança duvidosa	51,00
R.05	Rendimentos da Propriedade	1.075.858,43
R.05.03	Juros - Administrações Públicas	1.635,88
R.05.03.01	Administração Central -Estado	1.635,88
R.05.03.01.09	Administração Central -Estado/Outros juros	1.635,88
7813110000	»Títulos negociáveis.	1.635,88
R.05.10	Rendas	1.074.222,55
R.05.10.03	Habitações	246.767,59
R.05.10.03.02	Rendas-Habitações-Outras Entidades	246.767,59
7831200000	»Renda livre.	177.048,21
7831100000	»Renda social.	66.476,87
9999999992	»Carregamento Dividas em atraso	86,59
7974100000	»Rendas	4,35
2683111112	»Renda livre	240,00
2683111111	»Renda social	2.987,22
7832200000	»Outros.	75,65-
R.05.10.04	Edifícios	827.454,96
R.05.10.04.02	Rendas-Edifícios-Outras Entidades	827.454,96
7832200000	»Outros.	820.593,67
7832100000	»Serviços.	4.294,32
7974100000	»Rendas	2.462,91
2683111122	»Outros	104,06
R.06	Transferências Correntes	34.189.883,00
R.06.06	Segurança Social	34.189.883,00
R.06.06.01	Sistema de Solidariedade e Segurança Social	34.189.883,00
R.06.06.01.01	Inst.de Gestão Financeira da Segurança Social	34.189.883,00
R.06.06.01.01.06	Ação Social	34.189.883,00
7421311160	»Ação social.	34.189.883,00
R.07	Vendas de bens e serviços correntes	158.905,31
R.07.02	Serviços	158.905,31
R.07.02.01	Aluguer de espaços e equipamentos	1.724,53
7330000000	»Arrendamento de espaços	1.724,53
R.07.02.08	Serviços sociais, recreativos,culturais e desporto	12.325,00
7390000000	»Outros proveitos suplementares	12.325,00
R.07.02.99	Outros	144.855,78
R.07.02.99.01	Comparticipações de Ação Social	128.883,95
7121100000	»ComPartic. por utilização de estabelecimentos soc	49.121,63
7121800000	»Outras participações	76.629,56
7688000000	» Outros.	61,26
2181310000	Por utilização de estabelecimentos sociais	1.076,50
2131000000	Por utilização de estabelecimentos sociais.	1.995,00
R.07.02.99.02	Outros Proveitos	15.971,83
7978800000	»Outros	7.844,99
7129000000	»Outras Prestações de Serviços	8.126,84
R.08	Outras receitas correntes	680.358,63
R.08.01	Outras	155.818,66
R.08.01.99	Outras	155.818,66
7988140000	»Donativos	1.200,00
7688000000	» Outros.	111.570,48
7978800000	»Outros	29.323,74
7988121000	»Rendas	13.724,44
R.08.02	Subsídios	524.539,97
R.08.02.09	Segurança social	524.539,97
R.08.02.09.01	Comparticipação comunitária - FSE	524.539,97
7433310000	»C/ suporte no FSE	524.629,97
6978000000	»Outras.	90,00-

Mapa Fluxo de Caixa		
R.10	Transferências de capital	297.500,00
R.10.06	Segurança Social	297.500,00
R.10.06.01	Sistema de Segurança Social	297.500,00
R.10.06.01.01	Com suporte no OE	297.500,00
7983116110	»Trans. de cap. com suporte no O.E.	297.500,00
R.15	Reposições não Abatidas aos Pagamentos	3.561,51
R.15.01	Reposições não Abatidas aos Pagamentos	3.561,51
R.15.01.01	Reposições não Abatidas aos Pagamentos	3.561,51
7971800000	»Outras regularizações	945,00
7979800000	»Outros	1.270,94
7988180000	»Outros	539,74
2629100001	Remunerações a repôr	659,07
2210000000	Fornecedores, c/c	116,76
2689990003	»Credores Fundo Fixo	30,00
II - Total		36.422.290,64
Entrada de Operações de Tesouraria		
T	Operações Tesouraria	12.219.396,08
T.01	Vencimentos	6.639.021,55
T.01.01	Retenção SS	716.948,70
T.01.02	Retenção para o IRS (dependente)	3.523.684,89
T.01.03	Retenção para o IRS (Independente)	2.740,98
T.01.04	Retenção CGA	1.574.674,87
T.01.05	Retenção para ADSE	695.375,83
T.01.06	Retenção Sindicato	31.835,78
T.01.07	Retenção CCD	9.099,00
T.01.09	Retenção Cofre Prev. do Min. Das Finanças	8.106,91
T.01.10	Retenção Seguro Acidentes de Trabalho	1.428,06
T.01.14	Reposições - Processamento / Regularização	2.089,79
T.01.15	Outras Retenções	10.385,93
T.01.16	Retenções Judiciais	62.449,09
T.01.17	IRS Pensões	192,00
T.01.21	Retenção outros sistemas de proteção social	9,72
T.02	Facturas de Obras	41.327,42
T.02.01	Retenção - Cx. Geral Aposentações	61,73
T.02.02	Retenção - Contribuições para a Segurança Social	150,00
T.02.03	Retenção - Adjudicatários com caução	41.115,69
T.03	Fundos de Maneio	552.471,81
T.04	Adiantamentos	525,00
T.04.02	Adiantamentos Outros	525,00
T.12	Rendimentos	3.529,98
T.12.01	Rendimento Prediais/Capitais	3.529,98
T.13	Valores não pagos	98,55
T.17	Receitas a Liquidar	2.282,91
T.23	Outros	41.927,91
T.32	IVA	3.727,94
T.32.01	IVA-Liquidado Nac.	3.727,94
T.35	Contribuições	4.934.483,01
III - Total		12.219.396,08
I + II + III Total Recebimentos		75.642.200,81

## Mapa Fluxo de Caixa

Pagamentos		
Despesas		
D	Despesas	36.307.995,61
D.01	Despesas com o pessoal	27.196.166,38
D.01.01	Remunerações certas e permanentes	21.499.536,13
D.01.01.02	Orgãos sociais	1.018.759,75
6411000000	»Vencimentos.	1.007.185,75
6416000000	»Fiscal Único	11.574,00
D.01.01.03	Pessoal dos quadros - Regime de função pública	14.795.662,29
D.01.01.03.01	Pessoal dos Quadros - RFP - Pessoal em funções	14.795.662,29
6421111000	»Quadro Função Pública	14.795.637,15
6974211000	»Vencimentos	25,14
D.01.01.06	Pessoal contratado a termo	1.568.086,75
6421210000	»Vencimentos.	1.551.960,21
6974211000	»Vencimentos	16.126,54
D.01.01.08	Pessoal aguardando aposentação	3.734,58
6431000000	»Pensões transitórias de aposentação.	3.734,58
D.01.01.10	Gratificações	1.399,56
6422820000	»Gratificações	1.399,56
D.01.01.11	Representação	112.937,36
6422810000	»Desp.s de representação.	2.484,41
6413400000	»Despesas de representação.	110.452,95
D.01.01.12	Suplementos e prémios	199,93
6413800000	»Outros suplementos.	199,93
D.01.01.13	Subsídio de refeição	1.027.219,90
6422480000	»Outros	75.466,17
6413100000	»Sub. de alimentação.	37.812,04
6422410000	»Quadro Função Pública	913.941,69
D.01.01.14	Subsídio de férias e Natal	2.971.536,01
D.01.01.14.01	Subsídio de Férias	1.489.825,12
6421122000	»Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP)	1.358.342,49
6974212000	»Subsídios férias e Natal	1.345,15
6412000000	»Sub.s de férias e Natal.	91.585,38
6421220000	»Sub.s de férias e de Natal.	38.552,10
D.01.01.14.02	Subsídios de Natal	1.481.710,89
6421122000	»Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP)	1.339.988,29
6974212000	»Subsídios férias e Natal	1.341,30
6421220000	»Sub.s de férias e de Natal.	51.107,43
6412000000	»Sub.s de férias e Natal.	89.273,87
D.01.02	Abonos variáveis ou eventuais	473.970,70
D.01.02.02	Horas extraordinárias	97.745,08
6422110000	»Em dias úteis.	46.169,96
6422120000	»Em dias de descanso semanal, complementar e ferias	51.575,12
D.01.02.04	Ajudas de custo	13.495,03
6422520000	»Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP)	12.704,38
6413200000	»Ajudas de custo.	790,65
D.01.02.05	Abono para falhas	10.230,52
6422300000	»Abono para falhas.	10.230,52
D.01.02.10	Subsídio de trabalho nocturno	1.526,38
6422880000	»Outros.	1.526,38
D.01.02.11	Subsídio de turno	293.155,16
6422200000	»Trabalho em regime de turnos .	293.155,16
D.01.02.12	Indemnizações por cessação de funções	46.682,53
D.01.02.12.01	Abonos devidos pela cessação da relação jurídica	46.682,53
6486000000	»Indemnizações	46.682,53
D.01.02.14	Outros abonos em numerário ou espécie	11.136,00
6488900000	»Outros	7.994,09
6422120000	»Em dias de descanso semanal, complementar e ferias	3.141,91
D.01.03	Segurança Social	5.222.659,55
D.01.03.03	Subsídio familiar a crianças e jovens	43.369,85
6423100000	»Sub. familiar a crianças e jovens.	43.369,85
D.01.03.04	Outras prestações familiares	3.647,91
6423290000	»Outras	1.334,92
6423240000	»Subsídio funeral	2.312,99
D.01.03.05	Contribuições para a segurança social	4.934.483,01
D.01.03.05.01	CGA	3.417.709,29
6452000000	»Seg. Soc. funcionários públicos - C.G.A.	3.417.709,29
D.01.03.05.02	Seg. Social	1.516.773,72
6453000000	»Seg. Soc. # Reg. Geral.	1.516.773,72
D.01.03.06	Acidentes em serviço e doenças profissionais	19.517,40
6485000000	»Acidentes de Serviço e Doenças Profissionais	18.339,99
2210000000	Fornecedores, c/c	914,54
2689999000	»Outros	248,87
2629800000	Outras	14,00
D.01.03.08	Outras pensões	41.732,32
6440000000	»Prémios para pensões.	41.732,32

Mapa Fluxo de Caixa		
D.01.03.10	Outras despesas de segurança social	179.909,06
D.01.03.10.01	Parentalidade (Event. maternid., paternid. adoção)	37.298,78
6414300000	»Out. Prest. sociais.	2.261,49
6423300000	»Outras prestações sociais .	35.037,29
D.01.03.10.07	Serviços Sociais da Administração Pública	142.610,28
6488900000	»Outros	142.610,28
D.02	Aquisição de bens e serviços	5.523.921,64
D.02.01	Aquisição de bens	1.981.352,33
D.02.01.02	Combustíveis e lubrificantes	63.772,88
6221200000	»Combustíveis .	45.663,43
6221400000	»Outros fluídos.	18.109,45
D.02.01.04	Limpeza e higiene	32.808,67
3163120000	»Material de Higiene e Limpeza	32.526,90
6223400000	»Limpeza, higiene e conforto.	281,77
D.02.01.05	Alimentação-Refeições confeccionadas	1.087.298,78
6224700000	»Alimentação de utentes	1.087.298,78
D.02.01.06	Alimentação-Géneros para confeccionar	96.024,43
3163110000	»Produtos Alimentares	95.965,43
6224700000	»Alimentação de utentes	59,00
D.02.01.08	Material de escritório	41.857,45
D.02.01.08.01	Material de escritório - Papel	6.749,22
3163160000	»Material Escritório	6.686,92
6221700000	»Material de escritório .	62,30
D.02.01.08.02	Material de escritório - Consumíveis de impressão	14.346,89
3163160000	»Material Escritório	12.650,35
6221700000	»Material de escritório .	1.696,54
D.02.01.08.99	Material de escritório - outros	20.761,34
3163190000	»Impressos	243,21
3163170000	»Material Lúdico Didático	5.793,71
6221700000	»Material de escritório .	4.871,95
3163160000	»Material Escritório	9.852,47
D.02.01.09	Produtos químicos e farmacêuticos	86,44
D.02.01.09.99	Prod. Quim. e Farmaceuticos - outros	86,44
6229811180	»Outros Bens	86,44
D.02.01.10	Produtos vendidos nas farmácias	14.399,75
D.02.01.10.01	Produtos vendidos nas farmácias - Privadas	14.399,75
6229811110	»Medicamentos	14.399,75
D.02.01.11	Material de consumo clínico	4.913,49
3163130000	»Material Saúde	4.790,83
6229811180	»Outros Bens	122,66
D.02.01.12	Material de transporte-Peças	1.787,56
6223220000	»De material de transporte.	1.787,56
D.02.01.14	Outro material-Peças	262.777,52
6223280000	»De equipamento e mobiliário diverso.	24.903,88
6223211000	»De instalação de serviços - Próprios.	16.541,81
3163140000	»Mater Conserv Restau	221.272,79
3163130000	»Material Saúde	59,04
D.02.01.15	Prémio, condecoração e ofertas	10.352,24
6221800000	»Artigos para oferta .	10.352,24
D.02.01.17	Ferramentas e utensílios	169,17
6221500000	»Ferramentas e utensílios de desgaste rápido .	169,17
D.02.01.20	Material de educação, cultura e recreio	164.018,30
3163170000	»Material Lúdico Didático	157.706,17
6223700000	» Lúdico e didático.	6.312,13
D.02.01.21	Outros bens	201.085,65
6229811180	»Outros Bens	16.518,73
3163220000	»Outros Materiais	132.202,13
6223212000	»De instalação de serviços - Arrendados e/ou cedid	68,63
3163110000	»Produtos Alimentares	29.931,24
3163180000	»Artigos de Rouparia	8.068,79
3163210000	»Material Descartável	1.252,04
6223211000	»De instalação de serviços - Próprios.	1.793,18
6223900000	» Artigos de rouparia.	2.164,80
3161310000	»Alimentação p/ animais	8.361,61
3163130000	»Material Saúde	511,58
3163150000	»Vestuário e Calçado	191,88
6229811110	»Medicamentos	21,04
D.02.02	Aquisição de serviços	3.542.569,31
D.02.02.01	Encargos das instalações	829.102,50
D.02.02.01.99	Encargos instalações - Outros	829.102,50
6221100000	»Eletricidade.	429.541,12
6221300000	»Água.	348.958,48
6221400000	»Outros fluídos.	49.413,85
6221200000	»Combustíveis .	935,98
6978000000	»Outras.	253,07
D.02.02.02	Limpeza e higiene	761.129,42
6223400000	»Limpeza, higiene e conforto.	754.102,37
6978000000	»Outras.	7.027,05
D.02.02.03	Conservação de bens	225.302,87

Mapa Fluxo de Caixa		
D.02.02.03.02	Outras Entidades	225.302,87
6223211000	»De instalação de serviços - Próprios.	137.937,09
6223220000	»De material de transporte.	15.309,66
6223280000	»De equipamento e mobiliário diverso.	71.502,62
6223212000	»De instalação de serviços - Arrendados e/ou cedid	553,50
6988119000	»Outros	0,00
D.02.02.04	Locação de edifícios	474.868,47
D.02.02.04.02	Locação de Edifícios - Outras Entidades	13.750,47
6221900000	»Rendas e alugueres .	13.750,47
D.02.02.04.03	Principio da Onerosidade	461.118,00
6221900000	»Rendas e alugueres .	461.118,00
D.02.02.05	Locação de material de informática	1.681,75
D.02.02.05.02	Software informático	1.681,75
6221900000	»Rendas e alugueres .	1.681,75
D.02.02.06	Locação de material de transporte	74.239,60
6221900000	»Rendas e alugueres .	74.239,60
D.02.02.08	Locação de outros bens	83.778,83
6221900000	»Rendas e alugueres .	83.778,83
D.02.02.09	Comunicações	53.356,03
D.02.02.09.02	Comunicações fixas de dados	31.419,37
6222223000	»Serviço de Dados	31.419,37
D.02.02.09.03	Comunicações fixas de voz	2.526,64
6222221000	»Rede fixa	2.526,64
D.02.02.09.04	Comunicações móveis	7.001,51
6222222000	»Rede Móvel	7.001,51
D.02.02.09.05	Outros serviços conexos de comunicações	7.169,38
6222228000	»Outros Encargos	7.169,38
D.02.02.09.99	Outros serviços de comunicações	5.239,13
6222210000	»Correios.	5.239,13
D.02.02.10	Transportes	21.730,80
6224300000	»Transportes de utentes .	4.512,69
6224100000	»Transporte de material .	5.205,35
6222600000	»Transportes de pessoal .	12.012,76
D.02.02.11	Representação dos serviços	412,92
6222100000	»Despesas de representação .	412,92
D.02.02.12	Seguros	42.745,03
D.02.02.12.02	Outros	42.745,03
6222300000	»Seguros .	42.745,03
D.02.02.13	Deslocação e estadas	25.190,75
6222700000	»Deslocações e estadas .	25.190,75
D.02.02.14	Estudo, pareceres, projectos e consultadoria	375,00
D.02.02.14.99	Outros	375,00
6223629000	»Outros.	375,00
D.02.02.15	Formação	87.908,14
D.02.02.15.01	Tecnologias de Informação e comunicação	1.530,00
6224200000	»Cursos de formação.	1.530,00
D.02.02.15.99	Outras	86.378,14
6222900000	»Honorários .	5.966,21
6224200000	»Cursos de formação.	80.411,93
D.02.02.17	Publicidade	19.503,96
D.02.02.17.01	Publicidade obrigatória	8.318,23
6223300000	»Publicidade e propaganda .	8.318,23
D.02.02.17.02	Publicidade institucional	11.185,73
6223300000	»Publicidade e propaganda .	11.185,73
D.02.02.18	Vigilância e segurança	504.124,51
6223500000	»Vigilância e segurança .	504.124,51
D.02.02.19	Assistência técnica	91.597,09
D.02.02.19.01	Equipamento informático (Hardware)	38.615,29
D.02.02.19.01.99	Assist. Téc.-Equip. Informático (Hardware)- Outros	38.615,29
6224500000	»Assistência técnica	38.615,29
D.02.02.19.02	Software informático	46.599,57
6224500000	»Assistência técnica	46.599,57
D.02.02.19.99	Assistência Técnica - Outros	6.382,23
6224500000	»Assistência técnica	6.382,23
D.02.02.20	Outros trabalhos especializados	205.621,08
D.02.02.20.02	Outras	202.853,58
6223629000	»Outros.	201.201,03
6223621000	»Serviços de informática.	1.069,57
6222900000	»Honorários .	582,98
D.02.02.20.06	Patrocínio judiciário	2.767,50
6222900000	»Honorários .	2.767,50
D.02.02.22	Serviços de saúde	29.377,81
D.02.02.22.04	Outros internamentos	3.267,04
6224600000	»Serviços de saúde	3.267,04
D.02.02.22.99	Serviços de saúde - Outros	26.110,77
6224600000	»Serviços de saúde	26.110,77
D.02.02.25	Outros Serviços	10.522,75
6229821111	»Condominio Regular	1.805,05
6229829990	»Outros	6.321,02

Mapa Fluxo de Caixa

6978000000	»Outras.	110,00
6229821120	»Portagens	76,66
6229821130	»Aquisição de Livros de Cheques	809,70
6229821112	»Condomínio extraordinario	257,25
6229821140	»Estacionamento de Veículos	702,51
6223100000	»Contencioso e notariado.	56,00
6224410000	»Instituições de crédito.	123,00
6224420000	»Correios.	40,00
6229821160	»Matrículas	82,05
6229821170	»Acompanhamento de utentes	139,51
D.03	Juros e outros encargos	25.626,08
D.03.01	Juros da dívida pública	5.281,86
D.03.01.03	Jur.div.pub.-Soc.financ.-Bancos e outr.inst.finan.	5.281,86
D.03.01.03.04	Subsistema de Acção Social	5.281,86
6811122000	»Dívida não titulada.	5.281,86
D.03.05	Outros Juros	1,14
D.03.05.02	Outros	1,14
D.03.05.02.01	Juros de mora	1,14
6813000000	»De mora e compensatórios.	1,14
D.03.06	Outros encargos financeiros	20.343,08
D.03.06.01	Outros encargos financeiros	20.343,08
D.03.06.01.01	Serviços bancários	20.343,08
6881800000	»Outros.	2.692,82
6881400000	»Comissão por empréstimos contraídos	8,30
6224410000	»Instituições de crédito.	17.641,96
D.05	Subsídios	22.868,95
D.05.08	Famílias	22.868,95
D.05.08.03	Outras	22.868,95
6321800000	»Outros subsídios	22.868,95
D.06	Outras despesas correntes	1.256.998,95
D.06.02	Outras despesas correntes-diversas	1.256.998,95
D.06.02.01	Outras despes.correntes-diversas-impostos e taxas	10.566,81
D.06.02.01.99	Impostos e taxas - Outros	10.566,81
6511400000	»Sobre outros.	812,42
6518000000	»Outros impostos e taxas	6.224,41
6978000000	»Outras.	3.529,98
D.06.02.03	Outras despesas correntes-diversas-Outras	1.246.432,14
6558100000	»Prémios a alunos	19.450,00
6585900000	»Outros	122.371,75
6229821120	»Portagens	14.879,93
6978000000	»Outras.	13.175,00
6951000000	»Multas fiscais.	37,50
6581100000	»Bolsas de formação.	36.972,71
6522000000	»Quotas para organismos nacionais.	4.123,20
6554000000	»Transportes.	470.535,84
6582800000	»Outros	236,16
6582300000	»Transportes	16.001,93
6582100000	»Bolsas.	60.916,94
6582200000	»Alimentação.	99.549,96
6586900000	»Outros	26.081,99
6555000000	»Vestuário e calçado.	138.992,84
6584100000	»Alimentação.	2.790,45
6586200000	»Transportes	5.658,80
6558200000	»Bolsas e outros subsídios	142.330,85
6552000000	»Dinheiro de bolso .	28.674,30
6952000000	»Multas não fiscais.	427,50
6586100000	»Alimentação.	2.229,43
6542319000	»Impressos Não Vendáveis	21,00
6553000000	»Encargos de saúde.	2.034,16
6585100000	»Alimentação.	9.185,37
6585200000	»Transportes	4.756,39
6558300000	»Prendas de Natal e aniversário	18.169,46
6584200000	»Transportes	6.761,90
2210000000	Fornecedores, c/c	66,78
D.07	Aquisição de bens de capital	2.121.347,15
D.07.01	Investimentos	2.121.347,15
D.07.01.03	Edifícios	1.532.647,91
D.07.01.03.02	Serviços e Fundos Autónomos	1.532.647,91
D.07.01.03.02.02	Conservação ou reparação (edifícios)	1.532.647,91
4421110000	»Edifício A.	1.532.647,91
D.07.01.07	Equipamento de informática	63.291,42
D.07.01.07.02	Serviços e Fundos Autónomos	63.291,42
D.07.01.07.02.02	Outros (Equipamento de informática)	63.291,42
4231000000	»Equipamento informático	63.291,42
D.07.01.08	Software informático	155.519,57
D.07.01.08.02	Serviços e Fundos Autónomos	155.519,57
D.07.01.08.02.02	Outros (software informático)	155.519,57
4231000000	»Equipamento informático	155.519,57
D.07.01.09	Equipamento administrativo	39.654,00

Mapa Fluxo de Caixa		
D.07.01.09.02	Serviços e Fundos Autónomos	39.654,00
D.07.01.09.02.02	Outros (equip. administrativo)	39.654,00
4260000000	»Equipamento administrativo .	39.654,00
D.07.01.10	Equipamento básico	312.764,36
D.07.01.10.02	Serviços e Fundos Autónomos	312.764,36
D.07.01.10.02.02	Outros (equip. básico)	312.764,36
4239000000	* Outros	51.279,50
4232000000	» Maquinaria e equipamento social	163.645,56
4234000000	»Mobiliário	90.648,57
4231000000	»Equipamento informático	7.190,73
D.07.01.15	Outros investimentos	17.469,89
4290000000	»Outras imobilizações corpóreas.	17.469,89
D.10	Passivos Financeiros	161.066,46
D.10.06	Empréstimos a médio e longo prazo	161.066,46
D.10.06.03	Emprést.MLP-Soc.Financ.-Bancos e out.inst.financ.	161.066,46
D.10.06.03.04	Subsistema de Acção Social	161.066,46
2312230000	Instituições financeiras	161.066,46
IV - Total		36.307.995,61
Saída de Operações de Tesouraria		
T	Operações Tesouraria	12.819.254,26
T.01	Vencimentos	6.616.721,06
T.01.01	Retenção SS	709.166,08
T.01.02	Retenção para o IRS (dependente)	3.523.880,89
T.01.03	Retenção para o IRS (Independente)	3.250,22
T.01.04	Retenção CGA	1.556.958,67
T.01.05	Retenção para ADSE	695.313,28
T.01.06	Retenção Sindicato	31.821,49
T.01.07	Retenção CCD	9.109,00
T.01.09	Retenção Cofre Prev. do Min. Das Finanças	8.208,54
T.01.10	Retenção Seguro Acidentes de Trabalho	1.436,72
T.01.14	Reposições - Processamento / Regularização	3.497,47
T.01.15	Outras Retenções	10.417,48
T.01.16	Retenções Judiciais	63.352,50
T.01.17	IRS Pensões	299,00
T.01.21	Retenção outros sistemas de proteção social	9,72
T.02	Facturas de Obras	41.536,89
T.02.01	Retenção - Cx. Geral Aposentações	61,73
T.02.02	Retenção - Contribuições para a Segurança Social	150,00
T.02.03	Retenção - Adjudicatários com caução	41.325,16
T.03	Fundos de Maneio	552.776,30
T.04	Adiantamentos	525,00
T.04.02	Adiantamentos Outros	525,00
T.13	Valores não pagos	98,55
T.17	Receitas a Liquidar	2.302,91
T.22	Contra-Ordenações	39,98
T.23	Outros	41.513,33
T.32	IVA	3.708,01
T.32.05	IVA a Receber/Pagar	3.708,01
T.35	Contribuições	4.873.870,00
T.55	Rendas	15,75
T.57	Devolução de saldos	686.146,48
V - Total		12.819.254,26
Saldo da Gerência seguinte		
VI - Saldo de disponibilidades		26.514.950,94
IV + V + VI Total Pagamentos		75.642.200,81

# **ANEXO 15**



**CERTIFICAÇÃO LEGAL DE CONTAS**

**2018**



## CERTIFICAÇÃO LEGAL DAS CONTAS

### RELATO SOBRE A AUDITORIA DAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

#### OPINIÃO

Auditámos as demonstrações financeiras anexas de CASA PIA DE LISBOA, I.P. (a Entidade), que compreendem o balanço em 31 de dezembro de 2018 (que evidencia um total de 112.007.918 euros e um total de fundos próprios de 103.026.467 euros, incluindo um resultado líquido negativo de 556.566 euros), a demonstração de resultados, o mapa dos fluxos de caixa, os mapas de execução orçamental, que evidenciam um total de 36.307.996 euros de despesa paga e um total de 36.422.291 euros de receita cobrada, relativos ao ano findo naquela data, e o anexo às demonstrações financeiras que incluem um resumo das políticas contabilísticas significativas.

Em nossa opinião, as demonstrações financeiras anexas apresentam de forma verdadeira e apropriada, em todos os aspetos materiais, a posição financeira de CASA PIA DE LISBOA, I.P. em 31 de dezembro de 2018, o seu desempenho financeiro, os fluxos de caixa e a execução orçamental relativos ao ano findo naquela data de acordo com o Plano Oficial de Contabilidade das Instituições do Sistema de Solidariedade e de Segurança Social (POCISSSS).

#### BASES PARA A OPINIÃO

A nossa auditoria foi efetuada de acordo com as Normas Internacionais de Auditoria (ISA) e demais normas e orientações técnicas e éticas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas. As nossas responsabilidades nos termos dessas normas estão descritas na secção "Responsabilidades do auditor pela auditoria das demonstrações financeiras" abaixo. Somos independentes da Entidade nos termos da lei e cumprimos os demais requisitos éticos nos termos do código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

Estamos convictos de que a prova de auditoria que obtivemos é suficiente e apropriada para proporcionar uma base para a nossa opinião.



1 de 4

## ÊNFASE

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de setembro, em 1 de janeiro de 2018 entrou em vigor o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), aplicando-se a todos os serviços e organismos da administração central, regional e local que não tenham natureza, forma e designação de empresa, ao subsetor da segurança social, e às entidades públicas reclassificadas, onde se inclui a Entidade. No entanto, a Casa Pia de Lisboa, I.P. apresenta as suas demonstrações financeiras de acordo com o POCISSSS, pois considera-se enquadrada no âmbito das Instituições de Segurança Social excecionadas pelo artigo 97.º do Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio.

A nossa opinião não é modificada em relação a esta matéria.

## RESPONSABILIDADES DO ÓRGÃO DE GESTÃO PELAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

O órgão de gestão é responsável pela:

- preparação de demonstrações financeiras que apresentem de forma verdadeira e apropriada a posição financeira, o desempenho financeiro e a execução orçamental da Entidade de acordo com o Plano Oficial de Contabilidade das Instituições do Sistema de Solidariedade e de Segurança Social (POCISSSS);
- elaboração do relatório de atividades nos termos legais e regulamentares aplicáveis;
- criação e manutenção de um sistema de controlo interno apropriado para permitir a preparação de demonstrações financeiras isentas de distorção material devido a fraude ou erro;
- adoção de políticas e critérios contabilísticos adequados nas circunstâncias; e
- avaliação da capacidade da Entidade de se manter em continuidade, divulgando, quando aplicável, as matérias que possam suscitar dúvidas significativas sobre a continuidade das atividades.

## RESPONSABILIDADES DO AUDITOR PELA AUDITORIA DAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

A nossa responsabilidade consiste em obter segurança razoável sobre se as demonstrações financeiras como um todo estão isentas de distorções materiais devido a fraude ou erro, e emitir um relatório onde conste a nossa opinião. Segurança razoável é um nível elevado de segurança mas não é uma garantia de que uma auditoria executada de acordo com as ISA detetará sempre uma distorção material quando exista. As

distorções podem ter origem em fraude ou erro e são consideradas materiais se, isoladas ou conjuntamente, se possa razoavelmente esperar que influenciem decisões económicas dos utilizadores tomadas com base nessas demonstrações financeiras.

Como parte de uma auditoria de acordo com as ISA, fazemos julgamentos profissionais e mantemos ceticismo profissional durante a auditoria e também:

- identificamos e avaliamos os riscos de distorção material das demonstrações financeiras, devido a fraude ou a erro, concebemos e executamos procedimentos de auditoria que respondam a esses riscos, e obtemos prova de auditoria que seja suficiente e apropriada para proporcionar uma base para a nossa opinião. O risco de não detetar uma distorção material devido a fraude é maior do que o risco de não detetar uma distorção material devido a erro, dado que a fraude pode envolver conluio, falsificação, omissões intencionais, falsas declarações ou sobreposição ao controlo interno;
- obtemos uma compreensão do controlo interno relevante para a auditoria com o objetivo de conceber procedimentos de auditoria que sejam apropriados nas circunstâncias, mas não para expressar uma opinião sobre a eficácia do controlo interno da Entidade;
- avaliamos a adequação das políticas contabilísticas usadas e a razoabilidade das estimativas contabilísticas e respetivas divulgações feitas pelo órgão de gestão;
- concluímos sobre a apropriação do uso, pelo órgão de gestão, do pressuposto da continuidade e, com base na prova de auditoria obtida, se existe qualquer incerteza material relacionada com acontecimentos ou condições que possam suscitar dúvidas significativas sobre a capacidade da Entidade para dar continuidade às suas atividades. Se concluirmos que existe uma incerteza material, devemos chamar a atenção no nosso relatório para as divulgações relacionadas incluídas nas demonstrações financeiras ou, caso essas divulgações não sejam adequadas, modificar a nossa opinião. As nossas conclusões são baseadas na prova de auditoria obtida até à data do nosso relatório. Porém, acontecimentos ou condições futuras podem levar a que a Entidade descontinue as suas atividades;
- avaliamos a apresentação, estrutura e conteúdo global das demonstrações financeiras, incluindo as divulgações, e se essas demonstrações financeiras representam as transações e acontecimentos subjacentes de forma a atingir uma apresentação apropriada;



- comunicamos com os encarregados da governação, entre outros assuntos, o âmbito e o calendário planeado da auditoria, e as conclusões significativas da auditoria incluindo qualquer deficiência significativa de controlo interno identificado durante a auditoria.

A nossa responsabilidade inclui ainda a verificação da concordância da informação constante do relatório de atividades com as demonstrações financeiras.

## **RELATO SOBRE OUTROS REQUISITOS LEGAIS E REGULAMENTARES**

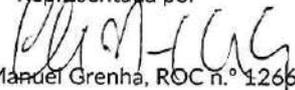
### **SOBRE O RELATÓRIO DE ATIVIDADES**

Em nossa opinião, o relatório de atividades foi preparado de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis em vigor e a informação nele constante é coerente com as demonstrações financeiras auditadas, não tendo sido identificadas incorreções materiais.

Lisboa, 12 de abril de 2019

**OLIVEIRA, REIS & ASSOCIADOS, SROC, LDA.**

Representada por

  
Carlos Manuel Grenha, ROC n.º 1266



OLIVEIRA, REIS  
& ASSOCIADOS,  
SROC, LDA.

FERNANDO MARQUES OLIVEIRA  
JOAQUIM OLIVEIRA DE JESUS  
CARLOS MANUEL GRENHA  
JOÃO CARLOS CRUZEIRO  
PEDRO MIGUEL MANSO  
MARIA BALBINA CRAVO  
OCTÁVIO CARVALHO VILACA

## RELATÓRIO E PARECER DO FISCAL ÚNICO

1. Nos termos do disposto no artigo 28.º da Lei n.º3/2004, de 15 de Janeiro (Lei Quadro dos Institutos Públicos), cumpre ao Fiscal Único emitir parecer sobre os documentos de prestação de contas da **CASA PIA DE LISBOA, I.P.**, (CPL) referentes ao período findo em 31 de dezembro de 2018.
2. O Fiscal Único desempenhou com regularidade as funções para as quais foi designado, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março, tendo nomeadamente procedido às verificações que considerou convenientes nas circunstâncias e apreciado as contas da CPL. Para o efeito, recebeu da Entidade todos os esclarecimentos e informações solicitadas.
3. No encerramento do exercício foram-nos presentes pelo Conselho Diretivo os documentos de prestação de contas que incluem a proposta de aplicação de resultados.
4. Na qualidade de Revisores Oficiais de Contas, desenvolvemos os procedimentos adequados e emitimos a Certificação Legal das Contas, que deve ser entendida como completando este relatório.
5. O resultado líquido do exercício inclui um impacto negativo materialmente relevante, relativo à devolução de saldos da conta de gerência anterior, registada em "Custos extraordinários" no montante de 686.146 euros (em 2017: 1.270.926 euros).

### 6. Parecer

Face ao exposto, o Fiscal Único é de parecer que os documentos de prestação de contas da **CASA PIA DE LISBOA, I.P.** referentes ao exercício de 2018, se apresentam elaborados de acordo com os princípios contabilísticos legalmente aplicáveis a esta Entidade, incluindo o que se contém na Certificação Legal das Contas.

7. Finalmente, o Fiscal Único deseja agradecer ao Conselho Diretivo e aos Serviços da Entidade toda a colaboração prestada no exercício das suas funções.

Lisboa, 12 de abril de 2019

O FISCAL ÚNICO

OLIVEIRA, REIS & ASSOCIADOS, SROC, LDA.

Representada por

Carlos Manuel Grenha, ROC n.º 1266