



Crianças e Jovens



Potencial Humano



Recursos

# RELATÓRIO DE ATIVIDADES E CONTAS 2019



*Casa Pia  
Lisboa*



## **FICHA TÉCNICA**

### **EQUIPA RESPONSÁVEL:**

#### **Departamento de Apoio à Coordenação - Planeamento**

Sandra Veiga

Alexandra Dias

Catarina Sousa

Marília Marques

Susana Abreu

#### **Departamento de Serviços Partilhados**

Álvaro Amaral

#### **Unidade de Assuntos Financeiros**

Pedro Nerra

Dione Barbosa

#### **Unidade de Qualidade e Auditoria**

Margarida Neves

#### **Unidade de Recursos Humanos**

Carla Peixe

Sílvia Duarte

Liliana Pereira

#### **Unidade de Ação Social e Acolhimento**

Raquel Afonso

Elisabete Almeida

Ilda Serrano

João Soveral

Sandra Valdeira

#### **Unidade de Educação e Formação**

Teresa Coelho

Mariana Rodrigues

## ÍNDICE

<b>Nota Introdutória</b>	<b>7</b>
<b>1. Enquadramento</b>	<b>8</b>
1.1. Descrição do Organismo	8
1.2. Missão, Visão e Valores	9
1.3. Órgãos Estatutários e Organograma	10
1.3.1. Órgãos Estatutários	10
1.3.2. Organograma	11
1.4. Partes Interessadas	12
1.4.1. Crianças e Jovens em Acolhimento Residencial	12
1.4.2. Crianças e Jovens em Respostas Educativas e Formativas	17
1.4.3. Famílias	19
1.4.4. Parceiros	20
1.4.5. Trabalhadores	21
<b>2. PAORH 2019</b>	<b>22</b>
2.1. Alinhamento: Objetivos Estratégicos e Operacionais	22
2.2. Concretização dos Objetivos Operacionais	26
<b>3. Autoavaliação da CPL, I.P.</b>	<b>30</b>
3.1. QUAR 2019	30
3.1.1. Resultados alcançados e justificação de desvios	32
3.1.2. Avaliação global	38
3.1.3. Concretização do QUAR: Comparação com o ano anterior	38

3.2. Recursos Utilizados	40
3.2.1. Recursos Humanos	40
3.2.2. Recursos Financeiros	41
3.3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno	42
3.3.1. Ambiente de Controlo	42
3.3.2. Estrutura Organizacional	43
3.3.3. Atividades e Procedimentos de Controlo Administrativo implementadas no Serviço	44
3.3.4. Fiabilidade dos Sistemas de Informação	44
3.4. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo de desempenho	45
3.5. Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados	46
3.5.1. Satisfação das Crianças e Jovens em Acolhimento Residencial	47
3.5.2. Satisfação das Crianças e Jovens em Respostas Educativas e Formativas	50
3.5.3. Satisfação das Crianças e Jovens que frequentam ações de Educação e Animação Agroambiental	54
3.5.4. Satisfação das Famílias/Responsáveis Parentais das Crianças e Jovens – CED AACF	56
3.5.5. Satisfação das Entidades/Empresas, Professores Orientadores e Jovens – Formação em Contexto de Trabalho	58
3.6. Audição dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço	60
3.7. Projetos e Iniciativas Emblemáticas e Boas Práticas	64
<b>4. Balanço Social</b>	<b>77</b>
4.1. Recursos Humanos	77
4.1.1. Caracterização dos Trabalhadores	77
4.1.2. Segurança e Saúde no Trabalho	81
4.1.3. Formação Profissional	82
4.2. Principais Indicadores de Recursos Humanos	82

<b>5. Análise Económica, Financeira e Orçamental</b>	<b>85</b>
5.1. Contexto macroeconómico	85
5.2. Análise financeira	86
5.2.1. Balanço	89
5.2.2. Demonstração de Resultados	91
5.2.3. Indicadores Financeiros	94
5.2.4. Execução Orçamental	95
5.3. Saldos Orçamentais	115
5.4. Contingências	115
5.5. Eventos Subsequentes	116
5.6 Proposta de Aplicação de Resultados	116
<b>6. Avaliação Final</b>	<b>117</b>
6.1. Apreciação quantitativa e qualitativa dos resultados alcançados	117
6.2. Menção proposta pelo dirigente máximo na autoavaliação de 2019	117
6.3. Conclusões Prospetivas	118
<b>Glossário de Abreviaturas e Siglas</b>	<b>120</b>
<b>Índice de Esquemas</b>	<b>127</b>
<b>Índice de Gráficos</b>	<b>127</b>
<b>Índice de Quadros</b>	<b>129</b>
<b>Índice de Tabelas</b>	<b>129</b>
<b>Anexos</b>	<b>132</b>
Anexo 1_Painel de Indicadores de Acolhimento	



Anexo 2\_ Painel de Indicadores de Gestão

Anexo 3\_ Painel de Indicadores de Respostas Educativas e Formativas

Anexo 4\_ Balanço Social CPL, I.P.

Anexo 5\_Índice Evolutivo do PAORH 2019

Anexo 6\_Quadro de Avaliação e Responsabilização CPL, I.P.

Anexo 7\_ Tabela - Parâmetros de Análise do Sistema de Controlo Interno

Anexo 8\_ Relatório de Satisfação das Crianças e Jovens em Acolhimento Residencial

Anexo 9\_Relatório de Satisfação das Crianças e Jovens em REF

Anexo 10\_Relatório de Satisfação das Crianças e Jovens em contexto de Educação e Animação Agroambiental

Anexo 11\_Relatório de Satisfação das Famílias/Responsáveis Parentais – CED AACF

Anexo 12\_Relatório de Avaliação da Formação em Contexto de Trabalho

Anexo 13\_Relatório de Autoavaliação - Satisfação dos Trabalhadores

Anexo 14\_Relatório Estudos de Investigação

Anexo 15\_Anexo às Demonstrações Financeiras

Anexo 16\_Certificação Legal das Contas

## Nota Introdutória

A Casa Pia de Lisboa, Instituto Público (adiante designado por CPL, I.P.) apresenta o seu Relatório de Atividades e Contas referente ao ano de 2019, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, que estabelece a obrigatoriedade de elaboração do Plano e Relatório de Atividades e Contas, conjugado com a Lei n.º 66-B/2007 – que aprovou o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

O presente relatório está alinhado com os demais instrumentos de gestão, nomeadamente, o Plano Estratégico 2019/23, Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH), Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) e Balanço Social, e visa a demonstração das atividades, iniciativas e projetos desenvolvidos, face aos objetivos previstos e recursos disponíveis (humanos, financeiros, patrimoniais e tecnológicos). Com efeito, pretende-se analisar a componente quantitativa e qualitativa dos resultados alcançados, tendo por referência os dados de planeamento apurados a 31 de dezembro de 2019.

Destaca-se o ponto 3, centrado na Autoavaliação da CPL, I.P., onde são apresentados os resultados alcançados no âmbito do QUAR 2019, bem como o grau de concretização dos objetivos previstos. Neste ponto é também analisada a afetação real e prevista dos recursos humanos e financeiros, bem como uma análise qualitativa do desempenho da Instituição face aos seus utilizadores e demais trabalhadores, com a finalidade de reunir informação relevante para desenvolver medidas que reforcem positivamente o desempenho da Organização.

Cabe ainda referir que este Relatório, à semelhança de anos anteriores, é fruto da colaboração de todos os trabalhadores, sendo um instrumento claro, objetivo e transparente sobre a avaliação das atividades desenvolvidas e dos resultados alcançados, e que evidencia o envolvimento, empenho e dedicação colocados pelos trabalhadores da Instituição.

## 1. Enquadramento

---

### 1.1. Descrição do Organismo

Com 239 anos de história, a CPL, I.P. é uma das principais instituições portuguesas ao serviço da educação, da formação e da intervenção social. Desenvolve uma intervenção integrada com crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social, promovendo a promoção e proteção dos seus direitos e assegurando a igualdade de oportunidades com vista a um futuro sustentável e de sucesso.

A sua atuação reflete a ambição em promover projetos de vida sustentáveis para todas as crianças e jovens, através de intervenções de qualidade, afirmando-se como uma Escola de referência nos processos educativos e formativos, desenvolvidos nos seus equipamentos escolares situados na cidade de Lisboa, com capacidade de resposta no ano letivo de 2019/20 para mais de duas mil e novecentas crianças e jovens. Em acolhimento residencial de crianças e jovens, atua na área da reparação emocional e intervenção terapêutica, dispondo de equipamentos, com capacidade para duzentas e quinze crianças e jovens, integrados na comunidade em diferentes concelhos da área Metropolitana de Lisboa.

Na área das pessoas com deficiência e incapacidade, desenvolve respostas para surdos e surdocegos, através da ação de equipamentos que incluem lar de apoio, lar residencial, centro de atividades ocupacionais e desenvolvimento de atividades, bem como projetos ou programas que se julguem oportunos ou indicados ao desenvolvimento e integração social desta população, como o Centro de Recursos, o Centro Qualifica e o Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação da Pessoa com Deficiência. Destaque ainda para as intervenções transversais proporcionadas por equipamentos responsáveis pela gestão do património documental, cultural e artístico da Instituição, desenvolvido pelo Centro Cultural Casapiano, e por programas de educação e animação agroambiental, tendo como espaço central a Quinta do Arrife (Alcanena - Santarém) complementada por espaços balneares dedicados a colónias de férias na Areia Branca (Lourinhã).

## 1.2. Missão, Visão e Valores

A CPL, I.P. desenvolve a sua missão, alinhada com uma visão prevista no seu Plano Estratégico 2019-2023, de acordo com um conjunto de valores. Atua ainda de acordo com princípios orientadores (Qualidade, Inovação, Mudança e Desafio) que marcam a atitude da Instituição juntos dos trabalhadores e demais partes interessadas.

### Missão

Integrar crianças e jovens, designadamente as desprovidas de meio familiar adequado, garantindo-lhes percursos educativos inclusivos, assentes, nomeadamente, numa escolaridade prolongada, num ensino profissional de qualidade e numa aposta na integração profissional e, sempre que necessário, acolhendo-os.

### Visão

Ser uma referência nacional no Acolhimento, Educação, Formação e Reabilitação de Crianças e Jovens.

### Valores

Autonomia;  
Empreendedorismo;  
Intervenção democrática;  
Participação;  
Precocidade da intervenção;  
Responsabilidade;  
Solidariedade social.

### 1.3. Órgãos Estatutários e Organograma

#### 1.3.1. Órgãos Estatutários

##### Conselho Diretivo

Maria Cristina Ricardo Inês Figueiro [Presidente]

Joaquina Maria Franco [Vice-Presidente]

José Manuel Martins Lucas [Vogal]

##### Conselho Institucional

Conselho Diretivo, Diretores de Departamento dos Serviços Centrais (SC), Diretores Executivos dos Centros de Educação e Desenvolvimento (CED) Diretor do Centro Cultural Casapiano (CCC) e Diretores da Unidade de Assuntos Jurídicos e Contencioso (UAJC), Unidade de Qualidade e Auditoria (UQA) e Unidade de Recursos Humanos (URH)

##### Conselho de Curadores

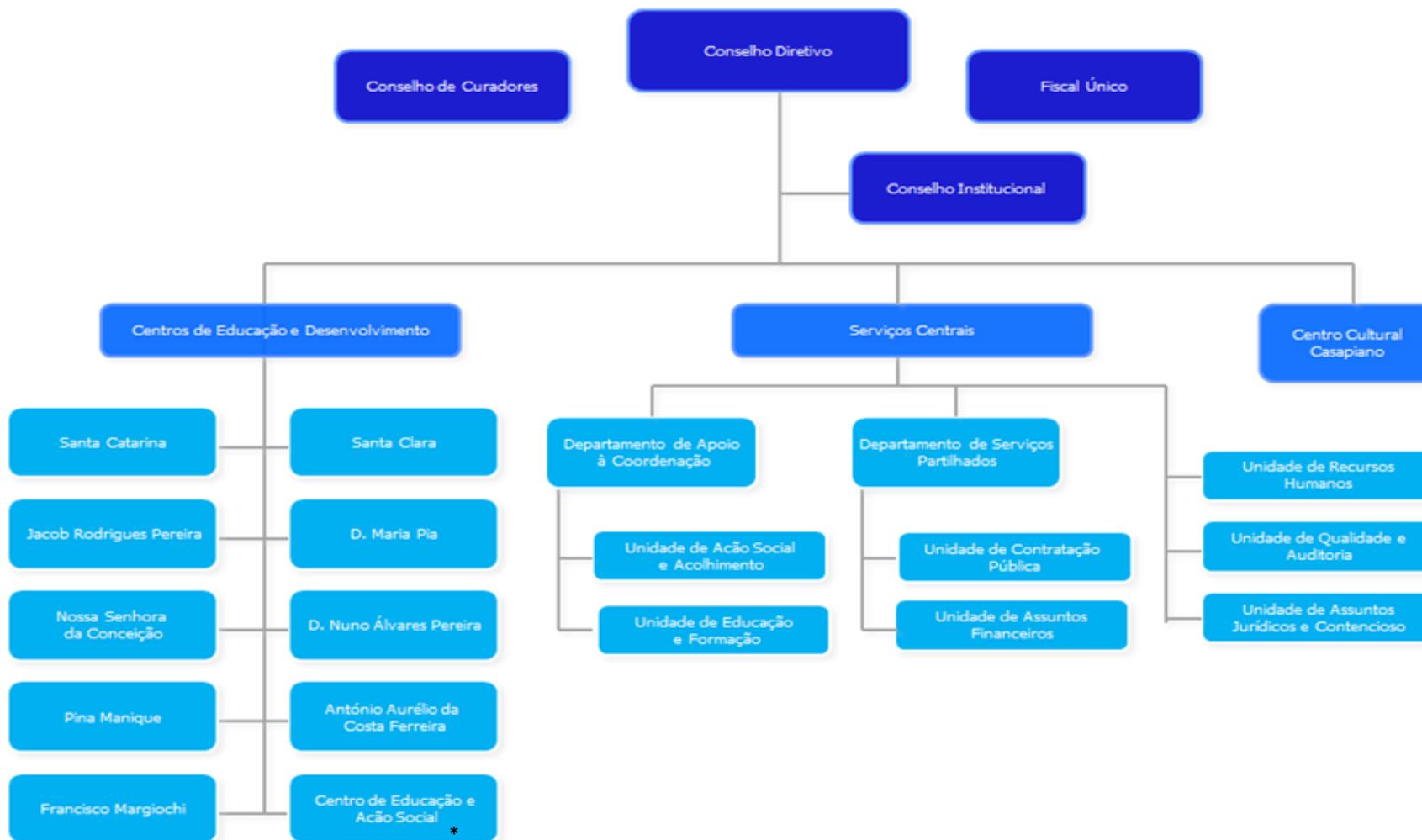
Membros a designar

##### Fiscal Único

Oliveira. Reis & Associados SROC, Lda., designado pelo Despacho n.º 10075/2008 de 11 de Março

### 1.3.2. Organograma

A estrutura da CPL, I.P. é representada no seguinte organograma:



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

## 1.4. Partes Interessadas

### 1.4.1. Crianças e Jovens em Acolhimento Residencial

A CPL, I.P. integra o Sistema de Promoção e Proteção de crianças e jovens, em resposta ao qual dispõe de estruturas de acolhimento residencial para integração de crianças e jovens em situação de perigo. A intervenção realizada neste âmbito assume carácter terapêutico e reparador, adotando estratégias intencionais e planeadas, procurando que todo o quotidiano seja por si mesmo terapêutico ao nível do desenvolvimento de competências de autonomia, de regulação e de gestão emocional. Durante o acolhimento prioriza-se igualmente a construção de projetos de vida orientados para a integração das crianças e jovens nos diversos contextos onde se inserem e estimula-se uma intervenção orientada para a futura integração em Meio Natural de Vida, concretizada mediante a reintegração familiar ou a autonomização.

Conforme esquema apresentado, o acolhimento residencial na CPL, I.P. é caracterizado pelas seguintes tipologias de resposta:

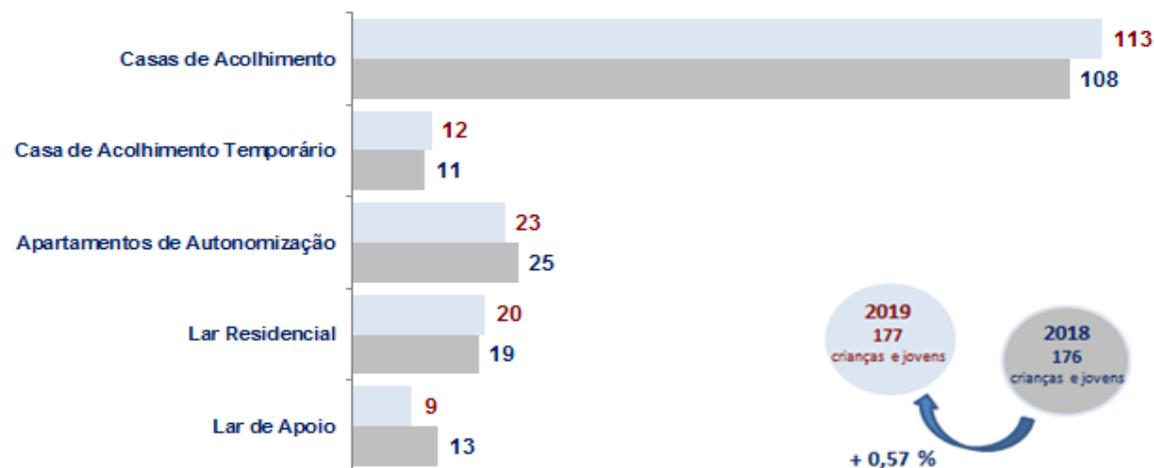
- Casas de Acolhimento
- Casa de Acolhimento Temporário
- Apartamentos de Autonomização
- Lar Residencial
- Lar de Apoio



Esquema I – Tipologia de Respostas de Acolhimento Residencial  
Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019

Em 2019 entrou em funcionamento um Apartamento de Autonomização, com características particulares, uma vez que se destina à integração de jovens mães com os respetivos filhos.

No gráfico I apresentam-se os dados relativos ao número de crianças e jovens acolhidos nas diversas respostas de Acolhimento Residencial, possibilitando a análise comparativa às datas de 31 de dezembro de 2019 e 2018.



**Gráfico I – N.º de crianças e jovens por resposta de Acolhimento Residencial**  
 Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

Da análise efetuada conclui-se que nas respostas Apartamentos de Autonomização e Lar de Apoio verificou-se uma ligeira diminuição no número de crianças e jovens acolhidos em período homólogo, destacando-se um pequeno aumento nas restantes. Trata-se de uma variação sazonal, sem relevo, considerando que os dados apresentados para comparação se reportam à mesma fase do ano (4º trimestre) e sem relevância ao nível dos dados cumulativos que apresentaram uma tendência crescente. Em 2019 passaram pelo Acolhimento Residencial da CPL, I.P. 236 crianças e jovens contrastando com as 201 do ano anterior (2018).

Em dezembro de 2019 encontravam-se acolhidos nas respostas de acolhimento desta Instituição 177 crianças e jovens.

**Acolhimento Residencial**

	2019	2018	
Taxa de Ocupação no Acolhimento Residencial	82,33%	81,86%	
N.º de Admissões em Acolhimento Residencial	54	46	
N.º de crianças e jovens com ATT *	35	41	
N.º de Saídas	N.º de Saídas Diretas	44	49
	N.º de Saídas precedidas de ATT*	13	15

\*Acompanhamento Técnico à Transição

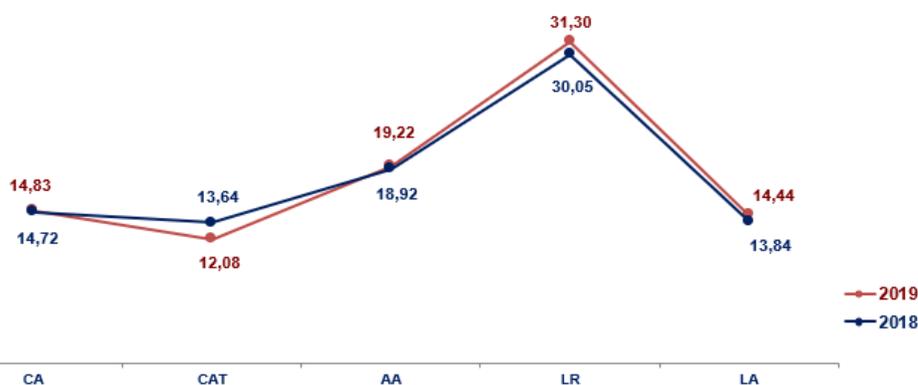
Na tabela I podemos constatar que:

- A taxa de ocupação aumentou ligeiramente;
- Em 2019 e comparativamente a 2018 houve um aumento do número de admissões e um decréscimo nas saídas para Meio Natural de Vida;
- Ao nível do Acompanhamento Técnico à Transição (ATT) verificou-se uma diminuição do número de crianças e jovens que durante 2019 e 2018 beneficiaram deste tipo de apoio disponibilizado pela CPL, I.P. tendência verificada pelo facto das equipas locais assumirem este papel de acompanhamento no regresso das crianças/jovens para a sua comunidade de origem.

**Tabela I – Indicadores de Gestão do Acolhimento Residencial**

Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

Importa também analisar alguns dados comparativos sobre o perfil das crianças e jovens que se encontram nas diversas respostas de acolhimento: Casas de Acolhimento, Casa de Acolhimento Temporário, Apartamentos de Autonomização, Lar Residencial, Lar de Apoio. Nos gráficos infra apresentamos os dados referentes à média de idades, tempo de permanência e taxa de feminização.



**Gráfico II – Caracterização das crianças e jovens por resposta de Acolhimento (média de idades)**

Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

Em relação à média de idades não se evidenciam grandes alterações, sendo que apenas na CAT se registou uma ligeira diminuição da faixa etária.

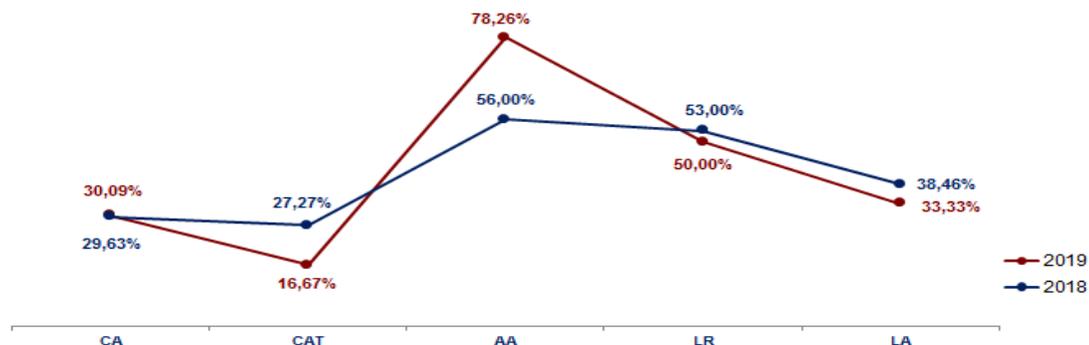


Gráfico III – Caracterização das crianças e jovens por resposta de Acolhimento (taxa de feminização)

Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

Na taxa de feminização subsiste maior variação, tendo a mais acentuada sido verificada nos AA, agora posicionada nos 78,26% comparativamente ao ano anterior onde se registou 56%. A CAT, por sua vez, manifesta um decréscimo ao nível do número de crianças e jovens do sexo feminino. Estas tendências estão em sintonia com os dados nacionais do sistema, que apontam exatamente para uma elevada taxa de feminização nos AA.

O tempo de permanência nas respostas (unidade de medida em meses), variável que apesar de tendencialmente flutuante, ainda está intimamente relacionada com as mobilidades decorrentes das admissões e das saídas, apresenta maior expressividade nos LA, CAT e CA. No LA e CA o tempo de permanência aumentou, ao contrário da CAT onde a tendência foi contrária.

No LA a justificação para o aumento deve-se à saída de crianças e jovens que se encontravam acolhidas há poucos meses, condição que influenciou a média do tempo de permanência na resposta.

Nas CA e apesar de se ter verificado um ligeiro aumento de admissões nesta tipologia de resposta durante o ano de 2019 (+4 admissões), o número de saídas é bastante inferior ao do ano transato (-13 saídas), variáveis que acabam por influenciar diretamente o tempo de permanência.

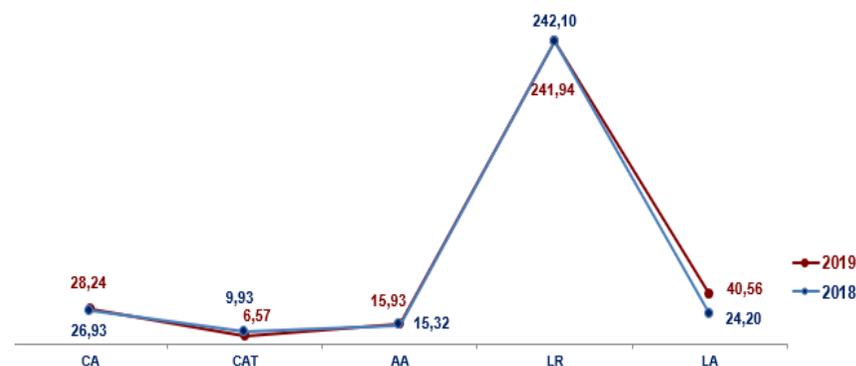
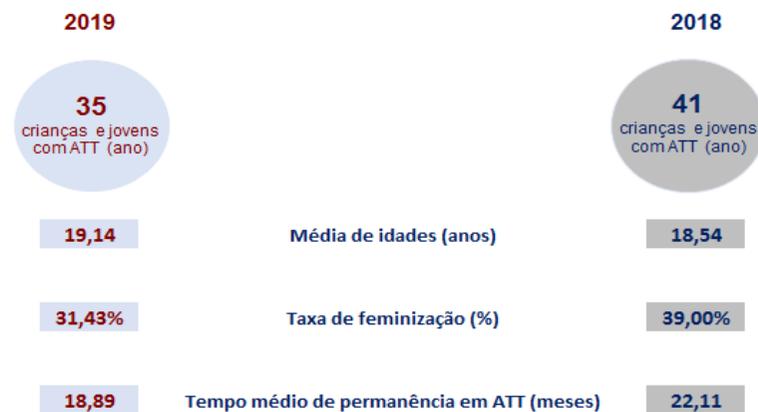


Gráfico IV – Caracterização das crianças e jovens por resposta de Acolhimento (tempo de permanência)

Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

A CPL, I.P. procura garantir que o processo de regresso das crianças e jovens ao seu meio natural de vida, seja acompanhado por equipas habilitadas, que lhes garantem um acompanhamento de proximidade de qualidade. Segue-se um esquema onde se sistematizam os dados relativos a 2019 e 2018.



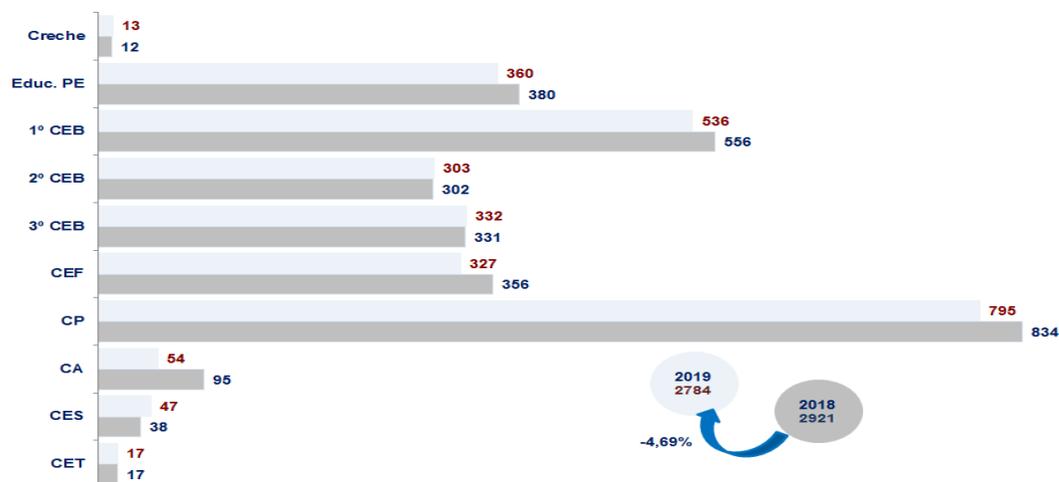
**Esquema II – Caracterização das crianças e jovens com Acompanhamento Técnico à Transição**

Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

### 1.4.2. Crianças e Jovens em Respostas Educativas e Formativas

Na área do Ensino/Aprendizagem, a ambição da CPL, I.P., é ser uma Entidade de referência na educação e formação de crianças e jovens. A oferta educativa promove uma escolaridade prolongada, desde a educação pré-escolar até ao 3.º ciclo do ensino básico, destacando-se o Ensino Básico de Música.

Na vertente formação e qualificação dos jovens, entendida, cada vez mais, não como uma via alternativa ao insucesso no ensino básico, mas sim como uma opção de qualificação e especialização profissional e uma oportunidade concreta para uma imediata integração no mercado de trabalho, a Instituição oferece aos jovens 38 cursos de formação (Cursos de Educação e Formação, Cursos Profissionais, Cursos de Aprendizagem, Cursos de Ensino Secundário e Cursos de Especialização Tecnológica), distribuídos pelos níveis 2, 4 e 5, integrados em 19 áreas de educação e formação.



No ano de 2019, 2784 crianças e jovens frequentaram as respostas educativas e formativas, dos quais 360 a educação pré-escolar, 1171 o ensino básico, 327 os cursos de educação e formação e 795 os cursos profissionais.

Face ao ano anterior verificou-se um decréscimo de 4,69%, com menos 137 crianças e jovens.

Gráfico V – N.º de crianças e jovens por resposta educativa e formativa  
 Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

É notada a tendência decrescente do número de jovens a frequentar a formação, verificando tratar-se de uma tendência também nacional, associada ao aumento da escolaridade obrigatória (12 anos), aos processos de abandono escolar e à atratividade dos mercados de trabalho.

Importa referir que nos últimos anos letivos os Agrupamentos de Escolas do Ministério da Educação têm apresentado oferta formativa nas áreas de serviços, informática, restaurante/bar e informática com o objetivo de superar as dificuldades inerentes à diminuição do número de jovens a frequentar com sucesso o ensino secundário. Estas ofertas, com localização geográfica próxima da residência dos jovens, têm contribuído para a diminuição da procura nos CED da CPL, I.P.. Os apoios sociais generalizados, gratuidade dos manuais escolares e passes gratuitos ou a preços reduzidos para os transportes públicos, também têm contribuído para que as escolhas das opções de oferta formativa se centrem na zona de residência.

No que se refere à média das idades das crianças e jovens que frequentaram as respostas educativas e formativas a mesma está de acordo com o expectável para o ano de escolaridade/ nível de ensino que frequentam, facto justificado pela fidelização destas à Instituição, que lhes permite percursos educativos e formativos prolongados.

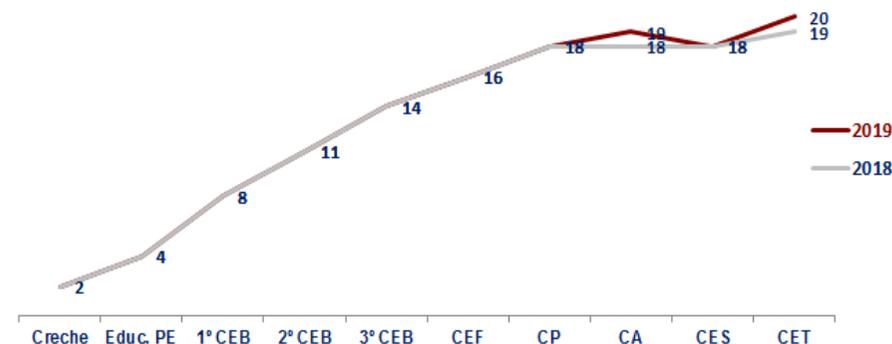


Gráfico VI – Caracterização das crianças e jovens por resposta educativa e formativa (média de idades); Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

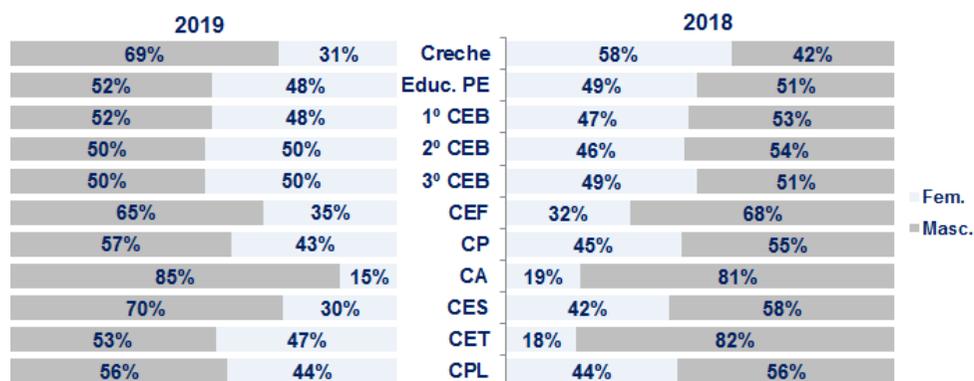


Gráfico VII – Caracterização das crianças e jovens por resposta educativa e formativa (taxa de feminização) Fonte: DAC\_PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2019 e de 2018

No que respeita à taxa de feminização observa-se que o género masculino predomina, com maior incidência nos cursos de aprendizagem e nos cursos do ensino secundário.

### 1.4.3. Famílias

A CPL, I.P. preconiza, no seu modelo de intervenção socioeducativo, uma efetiva participação das famílias das crianças e jovens que frequentam as diversas respostas, envolvendo-os ativamente nas decisões essenciais.

A valorização deste papel tem expressão nas intervenções educativas e formativas, bem como no acolhimento residencial, através de uma atitude de permanente envolvimento e solicitação à sua participação, ambicionando que as mesmas, com o apoio prestado, cumpram com maior eficácia e eficiência as suas competências parentais.

Garante-se assim que, através da tecnicidade da intervenção e pelo respeito dos ritmos e identidade de cada família, se estabelecem relações de confiança e compromisso, que resultem num verdadeiro trabalho de equipa: Instituição e famílias a favor das crianças e jovens.

#### 1.4.4. Parceiros

A CPL, I.P. reconhece que parte do sucesso na concretização da sua missão deve-se à existência de parceiros que contribuem para a otimização dos recursos e superação das dificuldades, mediante formas inovadoras de trabalho em rede, gestão colaborativa e cooperação interinstitucional.

Desta forma, é prioritária a necessidade de se continuar a apostar, cada vez mais, no estabelecimento de parcerias estratégicas que no campo operacional possam contribuir reciprocamente para o desenvolvimento organizacional e conseqüente fortalecimento institucional nas áreas de missão.

Os protocolos e programas implementados em 2019 com a rede de parceiros, designadamente as empresas, permitiram à CPL, I.P. conferir às crianças e jovens que nelas se encontravam acolhidas e/ou a frequentarem respostas educativas e formativas, recursos com “valor acrescentado” no que respeita ao investimento no seu desenvolvimento e na educação e formação. Os parceiros permitiram igualmente consolidar o trabalho da Instituição no seio da comunidade e identificar potenciais desafios futuros.

No âmbito da intervenção da Equipa de Inserção Profissional (EIP) da Instituição manteve-se a articulação com entidades empregadoras, constituindo-se esta atividade como uma resposta centralizada e transversal, com atribuições no acompanhamento dos jovens dos cursos de Formação de Dupla Certificação, na integração em formação em contexto de trabalho e na inserção efetiva em mercado de trabalho. À semelhança do que tem vindo a acontecer, esta equipa continuou a mobilizar uma ampla rede de entidades parceiras com o objetivo de proporcionar a integração profissional dos jovens. Desta atividade resultou a celebração de 55 (cinquenta e cinco) novos protocolos de cooperação, tendo-se mantido o Projeto de *Mentoring* Empresarial para 13 (treze) dos cursos da Oferta Educativa e Formativa da Instituição.

#### 1.4.5. Trabalhadores

Ao longo dos últimos anos, os trabalhadores passaram a ter um papel reconhecido com impacto direto na dinâmica e desempenho das Organizações, sendo promovida a sua participação ativa com vista a considerar o seu contributo nos processos de decisão e de transformação dos serviços públicos.

Para além do exposto, assume-se uma preocupação crescente na requalificação do papel dos trabalhadores, através do investimento na sua formação profissional, na valorização das suas competências e capacitação das equipas, na melhoria das condições de trabalho, na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, iniciativas sustentadas em processos participativos e consultas de satisfação.

No ponto 4 deste documento, centrado na análise da informação vertida no Balanço Social, far-se-á a caracterização dos trabalhadores de forma sistematizada, com enfoque na relação jurídica de emprego e nas vertentes relevantes respeitantes ao seu perfil, como sendo, o género, o escalão etário e as habilitações literárias.

## 2. PAORH 2019

### 2.1. Alinhamento: Objetivos Estratégicos e Operacionais

Para a concretização dos objetivos definidos no Plano Estratégico 2019-2023, foram delineados os objetivos operacionais que concorrem para a execução da estratégia, para a melhoria contínua do desempenho da CPL, I.P., sempre numa perspetiva de alcançar um referencial de excelência.

Nos quadros que se seguem apresenta-se a ligação entre os objetivos estratégicos e os respetivos objetivos operacionais, por dimensão: Crianças e Jovens, Potencial Humano e Recursos.

	Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
<b>Crianças e Jovens</b>	<b>OE1 - Assegurar que a CPL seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial</li> <li>▶ Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL</li> <li>▶ Promover competências parentais e/ou de autonomia em acolhimento residencial</li> <li>▶ Potenciar a educação ambiental e cívica das crianças e jovens</li> </ul>
	<b>OE 2 - Contribuir para a rutura com o ciclo de exclusão social, promovendo processos de autonomização e integração sustentável</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Implementar projetos holísticos de forma sistemática que promovam ambientes favoráveis às aprendizagens</li> <li>▶ Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL</li> <li>▶ Redefinir a intervenção psicossocial dos CED Tipo 2</li> </ul>

Crianças e Jovens

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
<p><b>OE 3 - Assegurar que a CPL está na vanguarda das tendências nacionais e internacionais em matéria educativa e formativa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Alargar o modelo de aprendizagem reforçando as práticas pedagógicas ativas na construção de percursos educativos inclusivos e de inovação</li> <li>▶ Identificar e avaliar as competências sociais e pessoais das crianças e jovens no final de cada ciclo do ensino e nível formativo</li> <li>▶ Promover a cooperação e reforçar as relações com outras entidades, valorizando o mentoring empresarial</li> </ul>
<p><b>OE 4 - Promover o reconhecimento da CPL como uma marca de excelência na educação e formação de crianças e jovens</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL</li> <li>▶ Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho</li> <li>▶ Combater o abandono escolar dos jovens sem certificação escolar e/ou profissional</li> </ul>
<p><b>OE 5 - Recentrar a intervenção da CPL na reabilitação e inclusão de crianças e jovens com deficiência e/ou incapacidade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Consolidar o Centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social das pessoas com deficiência (CAARPD)</li> <li>▶ Consolidar a Academia de Língua Gestual Portuguesa</li> </ul>

Quadro I – Objetivos Estratégicos vs Objetivos operacionais - Dimensão Crianças e Jovens

Fonte: DAC\_PLAN, Plano Estratégico 2019/2023 e PAORH 2019

Potencial Humano

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
<p><b>OE 6 - Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores</li> <li>▶ Diminuir o absentismo dos trabalhadores</li> <li>▶ Promover projetos e atividades inovadoras apresentadas pelos trabalhadores</li> <li>▶ Recrutar e selecionar trabalhadores com perfil de competências adequadas aos novos desafios</li> <li>▶ Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE</li> </ul>
<p><b>OE 7 - Desenvolver o capital humano adequando as competências às necessidades organizacionais</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fomentar a partilha de conhecimentos entre os profissionais</li> <li>▶ Assegurar o desenvolvimento de competências dos trabalhadores através de formação de carácter estratégico</li> <li>▶ Promover e incentivar medidas para a autoformação/ desenvolvimento dos trabalhadores e das equipas</li> <li>▶ Implementar planos de sucessão para dos postos de trabalho críticos</li> </ul>
<p><b>OE 8 - Promover uma política estruturada de ambiente, segurança, saúde no trabalho e responsabilidade social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Promover a progressiva desmaterialização com vista ao “Papel zero”</li> <li>▶ Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho</li> <li>▶ Desenvolver medidas no âmbito da responsabilidade social</li> <li>▶ Promover a eficiência energética de edifícios</li> </ul>

Quadro II – Objetivos Estratégicos vs Objetivos operacionais - Dimensão Potencial Humano  
 Fonte: DAC\_PLAN, Plano Estratégico 2019/2023 e PAORH 2019

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
<p><b>OE 9 - Potenciar a marca/imagem da CPL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Definir e executar um plano de marketing institucional</li> <li>▶ Melhorar a imagem da CPL junto da opinião pública</li> <li>▶ Promover a divulgação externa de atividades, projetos realizados e prémios obtidos ao longo do ano</li> <li>▶ Realizar encontros técnico-científicos na área da missão</li> </ul>
<p><b>OE 10 - Redefinir prioridades na afetação de recursos orçamentais e sua articulação com as grandes opções estratégicas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Assegurar a afetação mínima de 5 % da dotação orçamental de receitas próprias, incluindo a dotação do OSS, a projetos de investimento</li> <li>▶ Definir um plano anual de aquisição de bens e serviços</li> <li>▶ Definir um plano plurianual de investimento</li> <li>▶ Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas</li> <li>▶ Renovar progressivamente as condições de bem estar e segurança das instalações afetas ao acolhimento</li> </ul>
<p><b>OE 11 - Adequar a capacidade tecnológica, as infraestruturas e os equipamentos aos desafios estratégicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Garantir a atualização do parque tecnológico</li> <li>▶ Implementar salas de elevada tecnologia ( Hi-tech) para as respostas educativas e formativas</li> </ul>
<p><b>OE 12 - Garantir uma política de segurança e proteção de dados em arquivo tecnológico e físico</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Promover a racionalização dos arquivos da CPL</li> </ul>

Quadro III – Objetivos Estratégicos vs Objetivos operacionais - Dimensão Recursos  
 Fonte: DAC\_PLAN, Plano Estratégico 2019/2023 e PAORH 2019

## 2.2. Concretização dos objetivos operacionais

Delineados os objetivos operacionais, estabelecidos os indicadores e respetivas metas, importa proceder à análise dos resultados. Da análise global à concretização do planeado (vide anexo 5), constata-se que:

- Foram definidos 40 objetivos operacionais para a concretização dos 12 objetivos estratégicos;
- Dos 40 objetivos referidos, 13 foram superados, 23 atingidos e 4 não atingidos;
- Para a medição dos 40 objetivos operacionais foram definidos 63 indicadores de resultados e respetivas metas, das quais 27 foram superadas, 30 cumpridas e 6 não cumpridas;
- À superação/cumprimento dos objetivos e das metas correspondem taxas de 90% respetivamente.

Nas tabelas seguintes poderão ser observados os resultados por dimensão.

	Objetivos Operacionais	Metas			Estado do Objetivo
		Superadas	Cumpridas	Incumpridas	
<b>Crianças e Jovens</b>	▶▶ Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial	2			superado
	▶▶ Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL		2		atingido
	▶▶ Promover competências parentais e/ou de autonomia em acolhimento residencial		1		atingido
	▶▶ Potenciar a educação ambiental e cívica das crianças e jovens	2			superado
	▶▶ Implementar projetos holísticos de forma sistemática que promovam ambientes favoráveis às aprendizagens	2			superado

	Objetivos Operacionais	Metas			Estado do Objetivo
		Superadas	Cumpridas	Incumpridas	
Crianças e Jovens	▶▶ Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL		2		atingido
	▶▶ Redefinir a intervenção psicossocial dos CED Tipo 2		1		atingido
	▶▶ Alargar o modelo de aprendizagem reforçando as práticas pedagógicas ativas na construção de percursos educativos inclusivos e de inovação	1			superado
	▶▶ Identificar e avaliar as competências sociais e pessoais das crianças e jovens no final de cada ciclo do ensino e nível formativo	1			superado
	▶▶ Promover a cooperação e reforçar as relações com outras entidades, valorizando o mentoring empresarial	1		1	atingido
	▶▶ Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL	1	3		atingido
	▶▶ Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho		1		atingido
	▶▶ Combater o abandono escolar dos jovens sem certificação escolar e/ou profissional	1			superado
	▶▶ Consolidar o Centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social das pessoas com deficiência (CAARPD)		1		atingido
	▶▶ Consolidar a Academia de Língua Gestual Portuguesa		1		atingido

Tabela II – Execução dos objetivos operacionais – Dimensão Crianças e Jovens

Fonte: DAC\_PLAN, Índice Evolutivo PAORH 2019

Na dimensão Crianças e Jovens, constata-se que:

- Para a medição dos 15 objetivos operacionais foram estabelecidos 24 indicadores e respetivas metas;
- Das 24 metas definidas, 11 foram superadas, 12 cumpridas e 1 incumprida;
- A taxa de superação/cumprimento dos objetivos é de 100%, correspondendo esta a 6 objetivos superados e 9 atingidos.

	Objetivos Operacionais	Metas			Estado do Objetivo
		Superadas	Cumpridas	Incumpridas	
<b>Potencial Humano</b>	▶▶ Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores		2	1	não atingido
	▶▶ Diminuir o absentismo dos trabalhadores	1			superado
	▶▶ Promover projetos e atividades inovadoras apresentadas pelos trabalhadores			1	não atingido
	▶▶ Recrutar e selecionar trabalhadores com perfil de competências adequadas aos novos desafios	1			superado
	▶▶ Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE		1		atingido
	▶▶ Fomentar a partilha de conhecimentos entre os profissionais	1	2		atingido
	▶▶ Assegurar o desenvolvimento de competências dos trabalhadores através de formação de carácter estratégico		1		atingido
	▶▶ Promover e incentivar medidas para a autoformação/ desenvolvimento dos trabalhadores e das equipas	3			superado
	▶▶ Implementar planos de sucessão para dos postos de trabalho críticos		1		atingido
	▶▶ Promover a progressiva desmaterialização com vista ao “Papel zero”	1	1		atingido
	▶▶ Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho	1	2	1	atingido
	▶▶ Desenvolver medidas no âmbito da responsabilidade social		1		atingido
	▶▶ Promover a eficiência energética de edifícios	1	1		atingido

**Tabela III – Execução dos objetivos operacionais – Dimensão Potencial Humano**  
 Fonte: DAC\_PLAN, Índice Evolutivo PAORH 2019

Na dimensão Potencial Humano, verifica-se que:

- Dos 13 objetivos operacionais definidos, 3 foram superados, 8 cumpridos e 2 não cumpridos;
- Das 24 metas definidas, 9 foram superadas, 12 cumpridas e 3 incumpridas;
- A taxa de superação/cumprimento dos objetivos e das metas é de 85% e 88% respetivamente.

	Objetivos Operacionais	Metas			Estado do Objetivo
		Superadas	Cumpridas	Incumpridas	
Recursos	▶▶ Definir e executar um plano de marketing institucional		1		atingido
	▶▶ Melhorar a imagem da CPL junto da opinião pública		1		atingido
	▶▶ Promover a divulgação externa de atividades, projetos realizados e prémios obtidos ao longo do ano	2			superado
	▶▶ Realizar encontros técnico-científicos na área da missão		1		atingido
	▶▶ Assegurar a afetação mínima de 5 % da dotação orçamental de receitas próprias, incluindo a dotação do OSS, a projetos de investimento	1			superado
	▶▶ Definir um plano anual de aquisição de bens e serviços		1		atingido
	▶▶ Definir um plano plurianual de investimento		1		atingido
	▶▶ Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas		1		atingido
	▶▶ Renovar progressivamente as condições de bem estar e segurança das instalações afetas ao acolhimento			1	não atingido
	▶▶ Garantir a atualização do parque tecnológico	3			superado
	▶▶ Implementar salas de elevada tecnologia ( Hi-tech) para as respostas educativas e formativas			1	não atingido
	▶▶ Promover a racionalização dos arquivos da CPL	1			superado

**Tabela IV – Execução dos objetivos operacionais – Dimensão Recursos**

Fonte: DAC\_PLAN, Índice Evolutivo PAORH 2019

Na dimensão Recursos, constata-se que:

- Dos 12 objetivos operacionais definidos, 4 foram superados, 6 cumpridos e 2 não cumpridos, aos quais corresponde uma taxa de superação/cumprimento de 83%;
- Para a medição dos objetivos foram definidas 15 metas, das quais 7 foram superadas, 6 cumpridas e 2 incumpridas, correspondendo a superação/cumprimento a 87%.

### 3. Autoavaliação da CPL, I.P.

#### 3.1. QUAR 2019

A CPL, I.P., nos termos do disposto no art.º 15 da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, procedeu à sua autoavaliação evidenciando os resultados alcançados e desvios verificados face aos objetivos fixados no QUAR 2019.

Para avaliar o desempenho de 2019, foram apontados 4 objetivos estratégicos e 7 objetivos operacionais classificados em eficácia, eficiência e de qualidade, segundo os parâmetros definidos no artigo 11.º da referida Lei, e cujo cumprimento foi sustentado em indicadores de desempenho referenciados a cada objetivo, conforme consta no referido documento (vide anexo 6).

Face ao descrito, passamos a apresentar os objetivos estratégicos e operacionais que estão representados no QUAR de 2019.

#### Objetivos Estratégicos:

- Assegurar que a CPL, I.P seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo;
- Promover o reconhecimento da CPL, I.P. como uma marca de excelência na educação e formação de crianças e jovens;
- Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores;
- Redefinir prioridades na afetação de recursos orçamentais e sua articulação com as grandes opções estratégicas;

## Objetivos operacionais por parâmetro:

### Eficácia

- Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial;
- Potenciar a educação ambiental e cívica das crianças e jovens;
- Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL.;

### Eficiência

- Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE (redação provisória);
- Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores.

### Qualidade

- Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho;
- Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas.

Refira-se que aos 7 (sete) objetivos operacionais fixados, corresponderam 8 (oito) indicadores de desempenho.

A proposta do QUAR 2019 apresentada pelo Conselho Diretivo da Casa Pia de Lisboa, I.P. foi aprovada por Sua Excelência A Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência, a 2 de outubro de 2019.

### 3.1.1 Resultados alcançados e justificação de desvios

Nos quadros que se seguem é apresentada a execução do QUAR de 2019 da CPL, I.P., traduzida em resultados e taxas de realização, correspondentes a cada objetivo operacional (OB) e indicadores, resultantes das rotinas de *report* ao Planeamento, via Sistema de Informação, Planeamento e Controlo (SPC), realizadas mensalmente ou trimestralmente pelas Unidades Orgânicas da CPL, I.P. e que permitiram o acompanhamento do comportamento dos indicadores de medida, bem como a adoção de medidas corretivas ou de melhoria consideradas necessárias.

<b>Objetivos de Eficácia (40%)</b>								
<b>OB 1:</b>	<b>Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial.</b>	<b>RELEVANTE</b>						
<p><b>Indicador 1:</b> Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial com Livro de Vida</p>	<p>Peso no Objetivo: 100%</p> <p><b>Meta: 70%</b></p> <p>Tolerância: 5%</p> <p>Valor Critico: 83%</p> <p><b>Resultado: 93,37%</b></p>	<p><b>Taxa de Realização do Indicador</b></p> <p><b>144,90%</b></p>						
<p><b>Taxa de Realização do Objetivo</b></p> <p><b>144,90%</b></p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th style="background-color: #008000; color: white;">Superou</th> <th style="background-color: #92d050;">Atingiu</th> <th style="background-color: #ff0000; color: white;">Não Atingiu</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><b>x</b></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Superou	Atingiu	Não Atingiu	<b>x</b>		
Superou	Atingiu	Não Atingiu						
<b>x</b>								

**OB 2: Potenciar a educação ambiental e cívica das crianças e jovens.**

**Indicador 2:** Nº de crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental

Peso no Objetivo: 100%
<b>Meta: 150</b>
Tolerância: 15
Valor Critico: 182
<b>Resultado: 166</b>

**Taxa de Realização do Indicador**

112,50%

**Taxa de Realização do Objetivo**

112,50%

Superou	Atingiu	Não Atingiu
x		

**OB 3: Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL.**

**RELEVANTE**

**Indicador 3:** Taxa de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico.

Peso no Objetivo: 50%
<b>Meta: 83%</b>
Tolerância: 5%
Valor Critico: 97%
<b>Resultado: 90,96%</b>

**Taxa de Realização do Indicador**

114,20%

**Indicador 4:** Taxa de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, Cursos Ens. Secundário e CET).

Peso no Objetivo: 50%
<b>Meta: 71%</b>
Tolerância: 5%
Valor Critico: 84%
<b>Resultado: 75,58%</b>

**Taxa de Realização do Indicador**

100,00%

**Taxa de Realização do Objetivo**

107,10%

Superou	Atingiu	Não Atingiu
x		

### Objetivos de Eficiência (50%)

**OB 4:** Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE (redação provisória).

**RELEVANTE**

**Indicador 5:** Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho (SIADAP3).

Peso no Objetivo: 100%

**Meta: 90%**

Tolerância: 0%

Valor Critico: 100

**Resultado: 98,80%**

Taxa de Realização do Indicador

122,00%

Taxa de Realização do Objetivo

122,00%

Superou	Atingiu	Não Atingiu
x		

**OB 5:** Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores.

**RELEVANTE**

**Indicador 6:** Nº de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas.

Peso no Objetivo: 100%

**Meta: 2**

Tolerância: 1

Valor Critico: 4

**Resultado: 2**

Taxa de Realização do Indicador

100,00%

Taxa de Realização do Objetivo

100,00%

Superou	Atingiu	Não Atingiu
	x	

### Objetivos de Qualidade (10%)

**OB 6:** Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho.

**Indicador 7:** Nº de UFCD adaptadas às necessidades do mercado de trabalho

Peso no Objetivo: 100%

**Meta: 8**

Tolerância: 1

Valor Critico: 11

**Resultado: 8**

Taxa de Realização do Indicador

100,00%

Taxa de Realização do Objetivo

100,00%

Superou	Atingiu	Não Atingiu
	X	

**OB 7:** Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas.

**Indicador 8:** Nº de espaços de aprendizagem renovados.

Peso no Objetivo: 100%

**Meta: 20**

Tolerância: 2

Valor Critico: 24

**Resultado: 22**

Taxa de Realização do Indicador

100,00%

Taxa de Realização do Objetivo

100,00%

Superou	Atingiu	Não Atingiu
	X	

No QUAR 2019, e analisando a informação constante nos quadros supra, verifica-se que:

### **Parâmetro da Eficácia**

- Ao parâmetro da Eficácia foi atribuída a ponderação de 40%;
- Os 3 objetivos do parâmetro foram superados;
- Destes 3 objetivos superados foram considerados relevantes o objetivo 1 - Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial e o objetivo 3 – Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL, ambos com taxas de realização acima dos 100%;
- O objetivo 1 apresentou, para o indicador - Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial com Livro de Vida, um resultado (93,37%) que superou o valor crítico (83%), o que se traduz numa taxa de realização de 144,90%;
- O desvio positivo (10,37%) face à meta estabelecida deve-se ao facto de, visando a prossecução deste objetivo, enquanto peça fundamental de consolidação da intervenção terapêutica assumida pela Instituição junto das crianças e jovens em situação de acolhimento residencial, ter sido realizada formação dirigida aos cuidadores, técnicos e dirigentes, com recurso a Entidade Externa, sobre o Tema “Livro de Vida”. O impacto desta ação de formação junto dos cuidadores foi determinante para o sucesso e resultados alcançados, coadjuvada com intervenções técnicas da Unidade de Ação Social e Acolhimento da CPL, I.P e das equipas técnicas locais, que em cada unidade/equipa, foi acompanhando a execução deste indicador.

### **Parâmetro da Eficiência**

- Ao parâmetro da Eficiência foi atribuída a ponderação de 50%;
- Dos 2 objetivos do parâmetro considerado relevante, 1 foi superado e outro atingido;
- Destaca-se a superação do objetivo 4 - Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE (redação provisória), considerado relevante, com uma taxa de realização de 122%.

### **Parâmetro da Qualidade**

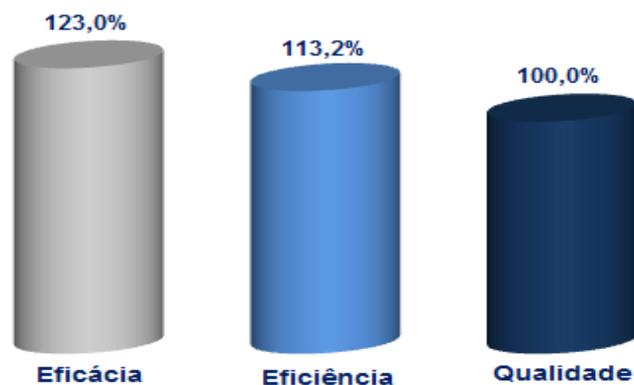
- Ao parâmetro da Qualidade foi atribuída a ponderação de 10%;
- Os 2 objetivos foram atingidos, registando ambos uma taxa de realização de 100%.

### 3.1.2. Avaliação Global

A informação anteriormente apresentada demonstra que a CPL, I.P. concretizou todos os objetivos a que se propôs, tendo superado 4 (quatro) dos 7 (sete) objetivos operacionais inscritos no QUAR, dos quais 3 (três) considerados relevantes, atingindo os objetivos com taxas de realização iguais ou superiores a 100%, como se pode constatar no gráfico infra. Neste contexto não se aplica o capítulo relativo à análise das causas de incumprimento de ações ou projetos no âmbito do QUAR 2019.



Gráfico VIII – Taxa de realização dos objetivos do QUAR 2019  
Fonte: DAC\_PLAN, QUAR 2019



Os resultados da execução do QUAR dão conta de que a avaliação global dos objetivos se situou nos 115,8%, com taxas de realização de 123%, no parâmetro da eficácia, 113,2% no parâmetro da eficiência e 100% no da qualidade.

Importa salientar a capacidade que a Instituição revelou em superar os parâmetros da eficácia e da eficiência, com pesos na avaliação final de 40% e 50% respetivamente.

Gráfico IX – Taxa de realização dos parâmetros do QUAR 2019  
 Fonte: DAC\_PLAN, QUAR 2019

### 3.1.3. Concretização do QUAR: Comparação com o ano anterior

Relativamente à concretização dos objetivos constantes do QUAR 2019, verifica-se, por comparação com o QUAR 2018, um acréscimo das taxas de realização dos parâmetros da eficácia e da eficiência, bem como um acréscimo na taxa de realização global, conforme tabela infra

	Objetivos				% de realização por parâmetro			Taxa de realização Global
	Propostos	Superados	Atingidos	Não Atingidos	Eficácia	Eficiência	Qualidade	
<b>2019</b>	7	4	3	0	123,00%	113,20%	100,00%	115,80%
<b>2018</b>	10	2	8	0	102,80%	100,00%	112,50%	104,20%

Tabela V – Análise comparativa da execução do QUAR 2019 e 2018  
 Fonte: DAC\_PLAN, QUAR 2019 e QUAR 2018

### 3.2. Recursos Utilizados

#### 3.2.1 Recursos Humanos

A análise dos recursos humanos afetos às atividades desenvolvidas ao longo de 2019, apresentada com maior detalhe no Balanço Social (vide anexo 4), pretende evidenciar a execução dos diversos objetivos inscritos em sede de QUAR, com os recursos humanos disponíveis, concretamente com os postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal aprovado e os postos de trabalho orçamentados efetivamente ocupados.

Recursos Humanos	Pontuação Efetivos Planeados 2019				Pontuação Efetivos Executados 2019			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada/ Pontuação Planeada	UERHE/ UERHP
	Nº de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	Pontuação CCAS	UERHP	Pontuação Planeada	Nº de Efetivos a 31 dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada			
Dirigentes - Direção Superior	3	20	684	60	3	684	60	0	100%	100%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	34	16	7752	544	32	7296	512	-2	94%	106%
Técnico Superior/Especialista de Informática	309	12	70452	3708	274	62472	3288	-35	89%	113%
Coordenador Técnico	1	9	228	9	0	0	0	-1	0%	0%
Assistente Técnico	128	8	29184	1024	109	24852	872	-19	85%	117%
Assistente Operacional	118	5	26904	590	104	23712	520	-14	88%	113%
Docente	491	0	111948	0	482	109896	0	-9	-	102%
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	11	0	2508	0	9	2052	0	-2	-	122%
Informático (não inclui Especialista de Informática)	5	8	1140	40	5	1140	40	0	100%	100%
<b>Total</b>	<b>1100</b>	<b>78</b>	<b>250800</b>	<b>5975</b>	<b>1018</b>	<b>232104</b>	<b>5292</b>	<b>-82</b>	<b>89%</b>	<b>108%</b>

Tabela VI – Recursos humanos planeados e executados  
 Fonte: URH, Balanço Social 2019

A observação dos dados constantes na tabela permite-nos inferir que a pontuação executada (5292) é inferior à planeada (5975) na sequência do desvio ligeiro (-82) entre o número de efetivos planeados (1100) e o n.º de efetivos a 31 de dezembro de 2019, a saber 1018.

### 3.2.2 Recursos Financeiros

No ano de 2019, a execução do orçamento global da CPL, I.P foi de 36,9 M€, o que traduz uma taxa de execução de 87,07% face à dotação corrigida, conforme se ilustra na tabela seguinte:

Orçamento (milhões de euros)	Planeado	Corrigido	Executado	Desvios	Taxa de Execução
Funcionamento	41 307 041,00 €	41 382 800,00 €	36 684 852,92 €	-4 697 947,08 €	88,65%
Investimento	1 090 000,00 €	1 090 000,00 €	297 500,00 €	-792 500,00 €	27,29%
<b>Total</b>	<b>42 397 041,00 €</b>	<b>42 472 800,00 €</b>	<b>36 982 352,92 €</b>	<b>-5 490 447,08 €</b>	<b>87,07%</b>

Tabela VII – Recursos financeiros planeados e executados

Fonte: DSP\_UAF

Da análise aos dados infere-se, ainda, que a CPL, I.P. executou 88,65% do valor do orçamento de funcionamento e 27,29% do valor para o orçamento de investimento. Os desvios identificados serão analisados e justificados de forma pormenorizada no ponto 5 relativo à análise Económica, Financeira e Orçamental.

### 3.3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno

A avaliação do sistema de controlo interno da CPL, I.P. tem por base as respostas às questões identificadas nas linhas de orientação gerais do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços.

As respostas às referidas questões permitem concluir, face aos critérios definidos no referencial técnico (tabela relativa aos parâmetros de análise do sistema de Controlo Interno), que o sistema de controlo interno da CPL, I.P. é excelente, uma vez que 100% das respostas são afirmativas (vide anexo 7).

Segue-se uma síntese dos principais requisitos no âmbito do ambiente de controlo, estrutura organizacional, atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados nos serviços e fiabilidade dos sistemas de informação e os resultados da sua avaliação interna.

#### 3.3.1 Ambiente de Controlo

No âmbito do parâmetro ambiente de controlo refira-se que:

- As especificações técnicas constam dos processos do Sistema de Gestão Integrada da CPL, I.P. encontram-se sistematizadas no Manual do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente (SGIQA);
- Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função e as competências nesta matéria são trabalhadas, quer ao nível da formação quer ao nível da própria prática profissional;
- São efetuadas reuniões regulares, com periodicidade mensal, entre os dirigentes superiores e intermédios;
- Em 2019, a CPL, I.P. foi alvo de 1 auditoria externa e 5 internas, a saber:
  - 1 ação executada pela SGS, ICS: auditoria de 1.º acompanhamento 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;

- Ação 001/2019: SGI\_S05 Contratação Pública: verificar a conformidade dos processos de aquisição com os requisitos legais e normativos internos (Incluindo processos de contratação no âmbito dos acordos de cooperação CPL-IEFP);
- Ação 002/2019: SGI\_R02 Acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo: verificar a implementação das medidas para tratamento das constatações identificadas em sede da ação de auditoria n.º 004/2016\*; verificar o processamento de abonos e descontos face aos turnos executados;
- Ação 003/2019: 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 004/2019: SGI\_S05 Contratação Pública: verificar a conformidade dos processos de aquisição com os requisitos legais e normativos internos;
- Auditoria de conformidade legal: verificar o cumprimento dos requisitos legais e outros aplicáveis na área do ambiente à CPL, I.P. Auditoria interna realizada via aquisição de serviços.

\* Ação 004/2016: R01 Acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo - Verificar a implementação do processo, nomeadamente no que respeita ao “Livro de Ocorrências”.

### **3.3.2. Estrutura Organizacional**

No que se refere à estrutura organizacional salienta-se que:

- A estrutura organizacional encontra-se estabelecida nos termos do Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março (Lei Orgânica da CPL, I.P.) e da Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro (Estatutos da CPL, I.P.);

- Existe na CPL, I.P uma política de valorização do capital humano, com o objetivo de adequação à especificidade e complexidade das funções. No ano de 2019, 73,3% dos colaboradores frequentaram ações de formação, conforme consta no Balanço Social;
- No que respeita à aplicação do SIADAP 3 no ciclo avaliativo em curso, relativo ao biénio de 2017/18, foram identificados 518 trabalhadores com os requisitos formais para avaliação do desempenho, nos termos do art.º 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, I.P. e Lei do SIADAP.

### **3.3.3. Atividades e Procedimentos de Controlo Administrativo Implementadas no Serviço**

No âmbito das Atividades e Procedimentos de Controlo Administrativo Implementadas no Serviço verifica-se que:

- Existem manuais de procedimentos internos, os quais se encontram identificados no anexo 7;
- A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada (Prevista nos Estatutos da CPL, I.P. e nos diversos despachos de delegação de competências);
- As responsabilidades pelas diferentes funções e tarefas, conferências e controlos, bem como os respetivos fluxos de processos, encontram-se descritas nos processos do SGIQA e disponíveis para consulta dos trabalhadores na Intranet;
- Existe um Plano de Prevenção e Integridade, instrumento de gestão que agrega o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e o Código de Ética e de Conduta.

### **3.3.4. Fiabilidade dos Sistemas de Informação**

No que diz respeito à fiabilidade dos sistemas de informação, constata-se que:

- Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente nas áreas financeira e de gestão documental (Solução Integrada dos módulos SIF/SAP e Sistema de gestão documental – *Smartdocs*);

- Estão 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.;
- Existem backups regulares;
- Na área de suporte à missão, existem igualmente Sistemas de Informação (SIGE e SIREF), que garantem fiabilidade de registos da intervenção realizada junto de cada criança/ jovem, evitando o volume processual em suporte de papel;
- Na área da gestão, o SPC (Sistema de Informação, Planeamento e Controlo) suporta a prestação de dados relativos ao desempenho institucional, permitindo obter em tempo real os dados de monitorização e execução global e/ou por Unidade Orgânica, dos compromissos plasmados nos instrumentos de gestão (Plano Estratégico, Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos, QUAR, Indicadores de Gestão, Indicadores de Processo), e cujos resultados são mensalmente analisados pelo corpo de dirigentes da CPL, I.P., para adoção atempada de medidas corretivas.

### 3.4. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

Em 2019 foram desenvolvidas algumas medidas/ações no sentido de reforçar o desempenho da CPL, I.P, das quais se salientam:

- A monitorização regular do desempenho das atividades programadas, de forma a promover o seu acompanhamento no decorrer do ano e permitir obviar eventuais desvios;
- A aposta na formação e qualificação dos trabalhadores patente no acréscimo do número de horas de formação interna realizadas (vide anexo 4 – Balanço Social);
- Análise das propostas de melhoria mencionadas nos questionários realizados aos utilizadores dos serviços prestados e a aplicabilidade das mesmas;
- A continuidade da manutenção dos Sistemas de Informação, concretamente o Sistema Integrado de Gestão de Educandos (SIGE), o Sistema das Respostas Educativas e Formativas (SIREF) e o Sistema de Informação, Planeamento e Controlo (SPC);

- A realização de auditorias internas, pois os resultados das auditorias constituem uma importante ferramenta de gestão que permitirá realizar as alterações/ajustes necessários de forma a assegurar níveis de excelência.

### **3.5. Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados**

A consulta de satisfação de diferentes públicos da CPL, I.P., para além das exigidas legalmente, relativamente aos serviços prestados pela organização é uma prática assumida e particularmente valorizada. Entendida como uma prática que visa identificar as oportunidades de melhoria do serviço, é atualmente realizada aos seguintes públicos:

- Crianças e jovens em acolhimento residencial;
- Crianças e jovens que frequentam respostas educativas e formativas da CPL, I.P.;
- Crianças e jovens que frequentam ações de educação e animação agroambiental no CED FM.;
- Famílias/ Responsáveis parentais das crianças e jovens – CED AACF;
- Entidades/Empresas, professores orientadores e jovens- Formação em Contexto de Trabalho.

Os resultados obtidos em cada uma destas consultas de satisfação, todas realizadas sob formato anónimo, são alvo de avaliação interna e dão lugar a planos de intervenção para melhoria das áreas identificadas. Há exceção da consulta de trabalhadores, que assume obrigação legal, todas as demais consultas resultam de iniciativa da CPL, I.P, que determinou internamente este desafio como componente essencial à prestação de serviços de qualidade, focados no bem-estar dos seus utentes.

A experiência no domínio das consultas de satisfação regulares avalia-se como uma boa prática na Administração Pública com claros ganhos para a vitalidade e ambiente organizacional, e que têm levado o Conselho Diretivo a realizar atividades de proximidade aos seus recursos humanos, como é exemplo o “CD-Inforna” *Post* para divulgação na Intranet das principais decisões do Conselho Diretivo e o “CD-In”, iniciativa que visa promover a proximidade entre o Conselho Diretivo e os seus trabalhadores.

Nas áreas de missão (crianças e jovens em acolhimento residencial ou em respostas educativas e formativas), os planos de intervenção para melhoria das áreas identificadas, assumem níveis distintos de responsabilidades, visando operacionalizar e efetivar as mudanças e participação de todos os utilizadores neste processo. De seguida, apresentam os principais resultados.

### **3.5.1. Satisfação das Crianças e Jovens em Acolhimento Residencial**

A CPL, I.P. anualmente realiza uma auscultação à satisfação das crianças e jovens integradas em acolhimento residencial, bem como dos jovens integrados em Apartamentos de Autonomização. Esta avaliação constitui-se como um indicador de excelência no que respeita ao desempenho da atividade da instituição no âmbito do QUAR (Quadro Referencial da Avaliação de Desempenho), bem como, um instrumento determinante para a análise e implementação de medidas conducentes à melhoria da qualidade do acolhimento residencial. A consulta em detalhe da informação relativa à satisfação das crianças e jovens que se encontram em acolhimento residencial encontra-se no respetivo relatório (vide anexo 8).

Os questionários de satisfação foram aplicados às crianças e jovens entre os dias 3 e 11 de fevereiro e foram concebidos para possibilitar aos participantes uma escala de 6 possíveis respostas; “Muito Insatisfeito”, “Insatisfeito”, “Nem satisfeito, nem insatisfeito”, “Satisfeito”, “Muito Satisfeito” e “Não acontece comigo”.

Foram aplicados às crianças e jovens acolhidas nas Casas de Acolhimento (CA), onde se integram também as Casas de Acolhimento com Programa de Pré-Autonomia (CAPPA) e incluem auscultação sobre 7 (sete) dimensões; “Condições da Casa de Acolhimento”, “Integração na Casa de Acolhimento”, “Privacidade”, “O Quotidiano na Casa de Acolhimento”, “Acompanhamento escolar”, “Bem-estar e segurança” e “Satisfação Geral”.

No que diz respeito aos Apartamentos de Autonomização (AA), o questionário integrou 6 dimensões; “Admissão no Apartamento”, “Integração no Apartamento”, “Condições do Apartamento”, “Privacidade”, “Quotidiano e Bem-estar no Apartamento” e “Satisfação Geral”.

## Casas de Acolhimento / Casas de Acolhimento com Programa de Pré-Autonomia

Participaram na auscultação da satisfação 104 crianças e jovens das 115 que à data se encontravam em acolhimento, o que perfaz uma taxa de participação de 90,44%. Os resultados obtidos em termos de satisfação e insatisfação encontram-se reproduzidos na tabela XVIII e no gráfico X.

Dimensão	2019		2018	
	Satisfação	Insatisfação	Satisfação	Insatisfação
Condições da Casa de Acolhimento	62,59%	16,00%	70,5%	12,0%
Integração na Casa de Acolhimento	75,96%	3,85%	78,1%	4,8%
Privacidade	54,09%	17,55%	65,1%	13,0%
O Quotidiano na Casa de Acolhimento	60,76%	10,22%	63,6%	10,8%
Acompanhamento escolar	68,65%	7,50%	69,8%	6,3%
Bem-estar e segurança	63,91%	11,54%	70,1%	6,6%
Satisfação Geral	63,46%	8,65%	76,0%	10,6%



Tabela XVIII– Análise comparativa da satisfação das crianças e jovens das CA e Gráfico X - Satisfação global das crianças e jovens das CA  
 Fonte: DAC\_UASA, Relatório de Avaliação da Satisfação das crianças e jovens em acolhimento residencial 2019

No que se refere à análise da satisfação por dimensão, e em comparação com o período homólogo, observa-se:

- Verificou-se um decréscimo significativo na satisfação, com maior incidência nas dimensões respeitantes às “Condições da Casa de Acolhimento”, “Privacidade”, “Bem-estar e segurança” e “Satisfação Geral”. Estes dados acabam por estar intimamente relacionados com o facto da Casa Pia de Lisboa, I.P. estar a desenvolver um forte investimento na melhoria das infraestruturas das unidades residenciais, o que implica reorganização e limitação de espaços, bem como, eventuais mudanças temporárias de instalações. Para além desta variável há que entender que a satisfação é um parâmetro sensível muito dependente do estado de aceitação das crianças e jovens face à condição de institucionalização em que se encontram.

- Mais estáveis, ainda que tenham diminuído, encontra-se a satisfação nas dimensões “Integração na Casa de Acolhimento”, “O Quotidiano na Casa de Acolhimento” e o “Acompanhamento escolar” revelando que existe um esforço por parte da instituição na preparação de integrações de crianças e jovens no acolhimento, bem como, para garantir que as rotinas são preservadas.

Da recolha efetuada junto das crianças e jovens acolhidos nas Casas de Acolhimento, resulta uma taxa de satisfação global de 63,32% comparativamente aos 68,60% alcançados em 2018, dados que determinam uma redução 5,28%. Não obstante, este valor continua a apresentar-se como bastante positivo, revelando-se um indicador importante na avaliação da qualidade do acolhimento residencial da Casa Pia de Lisboa, I.P.

### Apartamentos de Autonomização

Nos apartamentos de autonomização da CPL, I.P. dos 24 (vinte e quatro) jovens que se encontravam acolhidos, responderam ao questionário 23 (vinte e três), o que se traduz numa taxa de participação de 95,83%. Na tabela IX e no gráfico XI apresentam-se os dados respeitantes à satisfação e insatisfação comparativamente ao ano de 2018.

Dimensão	2019		2018	
	Satisfação	Insatisfação	Satisfação	Insatisfação
Admissão no Apartamento	97,83%	0,00%	95,7%	2,2%
Integração no Apartamento	92,17%	1,74%	94,8%	0,0%
Condições do Apartamento	86,09%	6,96%	79,1%	8,7%
Privacidade	86,96%	4,35%	88,4%	0,0%
Quotidiano e Bem-estar no Apartamento	86,59%	2,54%	86,6%	1,1%
Satisfação Geral	95,65%	0,00%	95,7%	0,0%



Tabela IX – Análise comparativa da satisfação das crianças e jovens dos AA e Gráfico XI – Satisfação global das crianças e jovens dos AA  
 Fonte: DAC\_UASA, Relatório de Avaliação da Satisfação das crianças e jovens em acolhimento residencial 2019

A satisfação global em Apartamento de Autonomização denuncia um elevado grau de satisfação junto dos jovens acolhidos nestas respostas, afirmação baseada na taxa alcançada de 88,66% e que expressa um aumento de 0,76% face ao ano de 2018.

Relativamente à satisfação das crianças e jovens em acolhimento residencial e ainda que as Casas de Acolhimento e os Apartamentos de Autonomização sejam respostas com diferentes objetivos de intervenção e destinados a populações alvo distintas, ambas são estruturas de acolhimento residencial e como tal concorrem para a taxa de satisfação global. Nesta senda, a taxa de satisfação global do acolhimento residencial na Casa Pia de Lisboa, I.P. em 2019 é de 65,85%, o que representa um decréscimo em 4,65% face ao ano anterior (70,5%), descida que associamos ao facto da CPL, I.P. ter realizado obras de requalificação em algumas das instalações, levando à deslocalização temporária dos grupos para outras estruturas, com impactos no seu conforto e rotinas.

### **3.5.2. Satisfação das Crianças e Jovens em Respostas Educativas e Formativas**

A CPL, I.P. reconhece que a avaliação da satisfação das crianças e jovens com as Respostas Educativas e Formativas (REF) é um dos principais desafios que se colocam a qualquer escola assim como aos seus Centros de Educação e Desenvolvimento. Por este motivo, a Instituição atribui elevada importância ao processo de auscultação da satisfação das crianças e jovens, ciente, de que o mesmo, contribuirá para a melhoria contínua do processo educativo formativo.

À semelhança do ano anterior, a auscultação compreendeu um universo de 2411 crianças e jovens a frequentar as respostas educativas e formativas na CPL, I.P., com exceção da creche e da educação pré-escolar.

	Uníverson	2019 N.º de respostas	% de respostas	Uníverson	2018 N.º de respostas	% de respostas
1.º CEB	536	490	91,42%	556	511	91,91%
2.º CEB	303	280	92,41%	302	261	86,42%
3.º CEB	332	286	86,14%	331	281	84,89%
FDC	1240	693	55,89%	1340	532	39,70%
CPL	2411	1749	72,54%	2529	1585	62,67%

**Tabela X - Distribuição do número de respostas por modalidade de ensino**  
 Fonte: DAC\_UEF, Relatório 2019\_Apreciação dos Utilizadores: Satisfação das crianças e jovens

A tabela X apresenta a distribuição do número respostas pelas diferentes modalidades de ensino, através da qual podemos concluir que:

- De um universo de 2411 crianças e jovens, registaram-se 1749 respostas, o que representa uma percentagem de resposta de 72,54%, verificando-se um aumento significativo de 9,87 p.p. face ao ano de 2018;
- Das 1749 respostas válidas, 490 correspondem ao 1.º CEB; 280 ao 2.º CEB; 286 ao 3.º CEB e 693 à Formação de Dupla Certificação (FDC);
- As modalidades de ensino com maior expressividade de respondentes, em 2019, foram o 2º CEB com 92,41%, seguidamente do 1º CEB com 91,42% e, por fim, o 3º CEB com 86,14%.

Observemos, agora, os resultados obtidos da auscultação das crianças e jovens relativamente às 5 (cinco) dimensões: Ensino, Articulação Escola-Família, Sentimento de Pertença e Segurança, Serviços Prestados e Espaços Físicos, os quais se encontram assinalados na tabela infra.

Dimensão	1.º CEB		2.º CEB		3.º CEB		FDC	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Ensino	86,43%	87,61%	76,58%	74,41%	64,89%	60,80%	66,86%	65,93%
Articulação Escola - Família	86,33%	83,32%	63,39%	60,73%	49,83%	48,84%	52,13%	48,31%
Sentimento de Pertença e Segurança	76,99%	78,30%	67,79%	69,27%	55,66%	55,66%	66,23%	66,08%
Serviços Prestados	65,14%	64,12%	45,95%	46,23%	29,31%	30,07%	42,91%	38,50%
Espaços Físicos	71,22%	77,14%	63,86%	59,46%	44,20%	39,57%	49,35%	50,40%

Tabela XI – Médias de satisfação por dimensão e ciclo de ensino/formação  
 Fonte: DAC\_UEF, Relatório 2019\_Apreciação dos Utilizadores: Satisfação das crianças e jovens

A análise dos resultados por dimensão permite-nos constatar que:

- O “Ensino” e “Sentimento de Pertença e Segurança” apresentam médias de satisfação positivas em todos os ciclos do ensino básico, bem como na formação de dupla certificação;
- O “Ensino” continua a ser aquela que apresenta médias de satisfação mais altas, sempre superiores a 60%;
- Os “Serviços Prestados” é a dimensão que apresenta as médias mais baixas de satisfação, só atingindo média positiva no 1.º CEB.

Verifica-se, de um modo geral, que os aspetos onde as crianças e jovens se sentem mais insatisfeitos são transversais aos três ciclos de ensino e à formação de dupla certificação.

Observemos, também, os resultados alcançados relativamente à satisfação global das crianças e jovens (vide anexo 9), que este ano espelham resultados naturalmente mais próximos da realidade, uma vez que se auscultou mais de 72% da população a frequentar respostas educativas e formativas, uma amostra significativamente superior à do ano 2018.

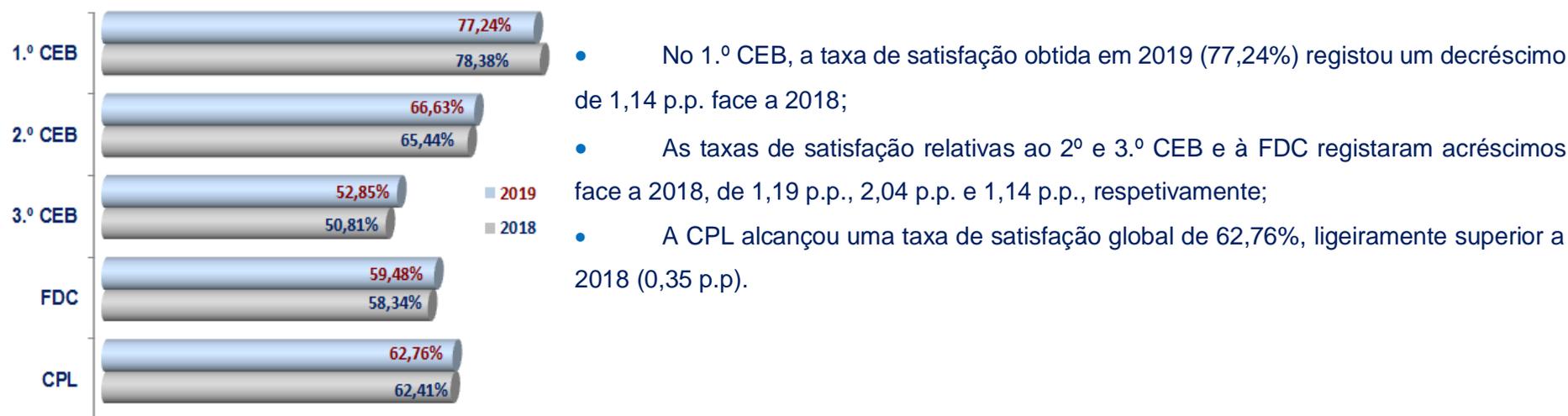


Gráfico XII – Satisfação das crianças e jovens por modalidade de ensino

Fonte: DAC\_UEF, Relatório 2018\_Apreciação dos Utilizadores: Satisfação das crianças e jovens

Destacamos como especialmente relevante, a adaptação do questionário de satisfação para Língua Gestual Portuguesa, garantindo assim condições de equidade de participação às crianças e jovens surdas que frequentam REF na CPL, I.P.

### 3.5.3. Satisfação das Crianças e Jovens que frequentam ações de Educação e Animação Agroambiental

O CED Francisco Margiochi (CED FM) funciona como polo de Educação Não formal, constituindo um importante recurso didático e educativo dos restantes CED. Desenvolve o seu projeto socioeducativo em meio rural, sob duas vertentes: educação agroambiental, que visa o enriquecimento curricular experiencial, em dinâmicas de visita de estudo e animação agroambiental, que visa a ocupação de tempos livres, em períodos não escolares.

A oferta do CED FM destina-se prioritariamente aos educandos dos CED tipo 1 e 2 da CPL, alargando-se, no tempo disponível, às escolas e instituições educativas locais e nacionais. Assim, o processo de auscultação da satisfação referente às atividades de animação e educação agroambiental desenvolvidas em 2019 no CED FM, teve em consideração as crianças e jovens provenientes das respostas da CPL, I.P. e crianças e jovens (visitantes) originárias de outras Instituições.

#### ► Satisfação das crianças e jovens com a Educação Agroambiental

A componente da satisfação com a Educação Agroambiental incorporou a auscultação das crianças e jovens da CPL, I.P. e de outras Instituições visitantes do CED FM, relativamente a 2 (duas) dimensões.

Do universo das crianças e jovens (1698) visitantes da CPL, I.P. responderam ao questionário de avaliação da satisfação 428 crianças e jovens, tal constituiu uma taxa de amostragem de 25,2%.

Das 2860 crianças e jovens oriundas de outras instituições e que visitaram o CED FM, responderam ao questionário 329 crianças e jovens (11,5% de taxa de amostragem), valor relativamente baixo que reflete a faixa etária dos participantes (com preponderância de grupos da educação pré-escolar e dos 1.º e 2.º anos do 1.º CEB, que não respondem, por definição, a questionário).

Dimensão		2019	2018
Satisfação geral com visita de estudo	CPL	94%	99%
	Outros Visitantes	97%	99%
Satisfação com o trabalho da equipa de formadores	CPL	95%	99%
	Outros Visitantes	96%	99%

Tabela XII- Satisfação das crianças e jovens com a Educação Agroambiental

Fonte: CED FM – Relatório de Satisfação 2019

Da análise efetuada aos resultados relativos às dimensões exibidas na tabela supra, podemos constatar que apesar de existir um ligeiro decréscimo dos mesmos face ao ano de 2018, os resultados alcançados evidenciaram elevados níveis de satisfação, uma vez que:

- 94% das crianças e jovens da CPL e 97% de outros visitantes revelaram estar satisfeitos com as visitas de estudo;
- 95% das crianças e jovens da CPL e 96% de outros visitantes revelaram estar satisfeitos com o trabalho de equipa de formadores.

#### ► Satisfação das crianças e jovens da CPL com a Animação Agroambiental

Relativamente à componente da satisfação alusiva à Animação Agroambiental, esta abrangeu apenas a auscultação das crianças e jovens da CPL, I.P. e incluiu, no ano de 2019, 2 (duas) novas dimensões, nomeadamente a satisfação com as refeições e com o alojamento.

Atendendo ao processo de melhoria dos modelos de questionário (aprovados a 31 de julho por Despacho da Sr.<sup>a</sup> Presidente do CD), foram recebidos e validados 107 questionários, respondidos por todas as crianças e jovens participantes em colónias de férias e fins de semana, a partir de agosto, provenientes da CPL, I.P..

Dimensão	2019	2018
Satisfação geral com a ação de animação	91%	90%
Satisfação com o trabalho da equipa de animadores	97%	88%
Satisfação com o centro de férias	90%	91%
Satisfação com as refeições	74%	n.a.
Satisfação com o alojamento	83%	n.a.

Tabela XIII- Satisfação das crianças e jovens com a animação agroambiental

Fonte: CED FM – Relatório de Satisfação 2019

Observemos os resultados alcançados e que nos permitem afirmar que, de uma forma geral, todas as dimensões da satisfação avaliadas mantiveram níveis elevados de satisfação:

- 91% das crianças e jovens revelaram estar satisfeitos com as ações de animação e 97% com o trabalho desenvolvido pela equipa de animadores, resultados que registaram aumentos face ao valor obtido em 2018;
- 74% das crianças e jovens evidenciaram estar satisfeitos com as refeições e 83% com o alojamento.

#### .3.5.4. Satisfação das Famílias/ Responsáveis Parentais das Crianças e Jovens – CED AACF

Considerando as necessidades e características excecionais das crianças/jovens e adultos integrados nas respostas Lar Residencial e Centro de Atividades Ocupacionais (CAO), que apresentam particular comprometimento ao nível da expressão comunicacional, a avaliação da satisfação foi efetuada às suas famílias e aos seus responsáveis parentais. Os questionários foram aplicados entre 27 de janeiro e 14 de fevereiro de 2020 e integraram as 24 (vinte e quatro) famílias e responsáveis parentais, o que se traduz numa taxa de participação de 100% (vide anexo 11).

Refira-se que o questionário de satisfação integra 32 (trinta e duas) questões respeitantes a 5 (cinco) dimensões; “Integração do/a educando/a”, “Condições do CED”, “O dia-a-dia no CED”, “Bem-estar e segurança no CED” e “Satisfação Geral”. Para possibilitar maior objetividade à posição/opinião das famílias e responsáveis parentais o leque das respostas possíveis contemplou as seguintes opções; “Muito Insatisfeito”, “Insatisfeito”, “Nem satisfeito, nem insatisfeito”, “Satisfeito”, “Muito Satisfeito e “Não acontece comigo”.

Dimensões	2019		2018	
	Satisfação	Insatisfação	Satisfação	Insatisfação
Integração do/a educando/a	77,08%	4,17%	82,61%	10,87%
Condições do CED	77,08%	13,54%	83,70%	6,52%
O dia-a-dia no CED	83,33%	6,82%	84,98%	7,91%
Bem-estar e segurança no CED	92,26%	0,60%	91,30%	4,04%
Satisfação Geral	95,83%	0,00%	95,65%	4,35%



Tabela XIV– Satisfação das famílias das crianças e jovens- AACF e Gráfico XIII - Satisfação Global das crianças e jovens - AACF  
Fonte: DAC\_UASA, Relatório de Avaliação da Satisfação das Famílias - CED AACF 2019

Observemos, então, os resultados obtidos em termos de satisfação e insatisfação reproduzidos na tabela XIV e no gráfico XIII:

- Apesar da satisfação se manter elevada em todas as dimensões, verificou-se uma descida acentuada na taxa de satisfação respeitante à “Integração do/a educando/a” e “Condições do CED”. Menos acentuada, mas com igual tendência encontra-se a dimensão “O dia-a-dia no CED”;
- Por outro lado, verificou-se um ligeiro aumento na taxa de satisfação das dimensões “Bem-estar e segurança no CED” e “satisfação Geral” e onde, inclusive nesta última, não se registou qualquer resposta indiciante de insatisfação.

Em conclusão, a satisfação global das famílias e responsáveis parentais das crianças/jovens e adultos que beneficiam das respostas CAO e/ou Lar Residencial é de 86,46%, valor representado no gráfico XIII. Apesar de ter diminuído em 1,31% comparativamente ao ano transato, evidencia um elevado reconhecimento das famílias e responsáveis parentais pelo trabalho e apoio que o Centro de Educação e Desenvolvimento (CED) António Aurélio da Costa Ferreira presta ao nível dos cuidados para com as suas crianças/jovens e adultos.

### **3.5.5. Satisfação das Entidades/Empresas, Professores Orientadores e Jovens - Formação em Contexto de Trabalho**

A CPL, I.P. dispõe de uma Equipa de Inserção Profissional (EIP) que promove a integração dos jovens em Formação em Contexto de Trabalho (FCT) assim como o seu acompanhamento e avaliação. Neste âmbito, a FCT desenvolvida ao longo do ano letivo 2018/2019 foi avaliada com o objetivo de apurar a satisfação das Entidades/Empresas, dos professores orientadores e dos jovens, tendo em consideração diversos parâmetros.

O processo de auscultação envolveu 138 Empresas/Entidades, de um total de 230, que integraram jovens em FCT. Do universo de jovens que concluíram a referida formação (545), participaram na avaliação 389, valor que corresponde a uma taxa de participação de 71,%, o que representa um aumento de 3% face ao ano de 2018, uma vez que no referido ano a taxa de participação foi de 68%.

Neste ponto reproduzem-se os resultados referentes à auscultação das Entidades/Empresas, professores orientadores e dos jovens, relativamente aos parâmetros considerados mais relevantes: “Perfil de competências dos jovens”, “Preparação face às necessidades do mercado de trabalho”, “Satisfação quanto à FCT”, “Acompanhamento dos jovens ao longo da FCT” e “Articulação entre a CPL e as Entidades/Empresas” (vide anexo 12).

Perfil de Competências dos Jovens		Perspetiva	Preparação face às necessidades do mercado de trabalho	Satisfação quanto à FCT	Acompanhamento dos Jovens ao longo da FCT	Articulação entre a CPL e as Empresas/ Entidades
Respeito pelas normas e regras da Empresas/Entidade	95,0%	Jovens	88,9%	85,1%	89,5%	n.a
Sentido de Responsabilidade	95,0%					
Apresentação cuidada/imagem pessoal	94,0%	Professores Orientadores	92,4%	92,9%	n.a	92,9%
Respeito pelas normas e regras	93,0%					
Respeito pelas normas e regras	96,0	Empresas/ Entidades	85,7%	86,7%	91,0%	91,6%
Capacidade de trabalhar em equipa	93,0%					

Tabela XV- Satisfação das entidades/empresas, professores orientadores e jovens

Fonte: DAC\_EIP, Formação em Contexto de Trabalho – Avaliação 2019

Observemos os resultados obtidos e reproduzidos na tabela supra:

- Os jovens consideraram ter desenvolvido várias competências, das quais se salientam o “Respeito pelas normas e regras da Empresas/Entidade” e o “Sentido de Responsabilidade”, ambas com avaliações de 95%, sendo o “Respeito pelas normas e regras” a mais valorizada pelas Empresas/Entidades;
- Os professores orientadores e as Empresas/Entidades avaliaram positivamente a preparação dos jovens face às necessidades do mercado, sendo que os professores orientadores consideraram os jovens melhor preparados para o mercado do que as empresas, com resultados de 92,4% e 85,7%, respetivamente;

- As Empresas/Entidades (86,7%), os professores/orientadores (92,9%) e os jovens (85,1%) avaliaram o parâmetro “Satisfação quanto à FCT” de forma bastante satisfatória, com resultados acima dos 85%;
- 89,5% dos jovens e 91% das empresas/entidades qualificaram positivamente o acompanhamento prestado pelo professor/orientador ao longo do desenvolvimento da FCT;
- 92,9% dos professores orientadores revelaram estar “satisfeitos” ou “muito satisfeitos” com a disponibilidade evidenciada pelas empresas/entidades e 91,6% das empresas/entidades com a articulação desenvolvida pela CPL, I.P.

Em síntese, refira-se que 99,0% dos Diretores de Curso avaliaram a articulação desencadeada pela EIP como sendo “satisfatória ou “muito satisfatória”.

### **3.6. Audição dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço**

Conforme se tem constatado nos anos anteriores, o momento de auscultação do grau de satisfação dos trabalhadores da CPL, I.P. 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, para o quinquénio 2019-2023, visando “Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores”, transposto para um objetivo operacional, 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 nas auscultações anuais, e visando melhorar os níveis de satisfação dos trabalhadores, a CPL, I.P tem vindo a implementar Planos de Ação de Melhoria da Satisfação, o último dos quais aprovado para 2019/20, e em fase de implementação, em que foram propostas 17 medidas (31 metas associadas), assentes nas seguintes áreas de intervenção:

- Condições de Trabalho;
- Desenvolvimento da Carreira;

- Estilo de Liderança - Gestão de Topo;
- Estilo de Liderança – Gestão de Nível Intermédio;
- Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança.

Reconhecendo e reforçando a importância crescente desta matéria, a CPL, I.P integrou igualmente no seu Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH) para 2019 um objetivo operacional nesta área “Índice anual de satisfação dos trabalhadores na dimensão "condições de trabalho” de 3,66, cujo resultado foi atingido (3,67).

Seguindo a tendência de subida registada nos últimos anos, a taxa de participação situa-se acima dos 60%, verificando-se um grande incremento face aos valores apurados em 2018, conforme se pode constar na tabela infra.

	2019	2018	Varição
<b>N.º de questionários validados</b>	607	541	66
<b>N.º total de trabalhadores (não inclui os elementos do CD)</b>	1007	1039	-32
<b>Percentagem face ao n.º total de trabalhadores</b>	60,3%	52,1%	8,2%

**Tabela XVI – Evolução da participação dos trabalhadores**  
 Fonte: URH, Relatório de Autoavaliação – Satisfação dos Trabalhadores 2019

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.

Vejamos então os resultados da auscultação da satisfação dos trabalhadores, os quais se encontram pormenorizados no Relatório de Autoavaliação – Satisfação dos Trabalhadores (vide anexo 13) e sintetizados na tabela infra:

- A média global de satisfação varia entre os 4,16 valores na dimensão “Níveis de Motivação” e os 3,43 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 68,3%;

Dimensão	2019	2018	Varição	Sat.	
Satisfação Global com a CPL	3,68	3,83	-0,15	68,7%	
Satisfação com a Gestão e Sistema de Gestão	3,51	3,72	-0,21	60,8%	
Satisfação com as Condições de Trabalho	3,67	3,79	-0,12	71,0%	
Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira	3,73	3,75	-0,02	70,0%	
Níveis de Motivação	4,16	4,22	-0,06	88,2%	
Satisfação com o Estilo de Liderança	Gestão de Topo	3,66	3,88	-0,22	69,1%
	Gestão de Nível Intermédio	3,53	3,78	-0,25	59,7%
Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança	3,43	3,57	-0,14	58,6%	
<b>Média Global</b>	<b>3,67</b>	<b>3,82</b>	<b>-0,15</b>	<b>68,3%</b>	

Tabela XVII – Satisfação dos trabalhadores

Fonte: URH, Relatório de Autoavaliação – Satisfação dos Trabalhadores 2019

Conforme se pode observar ainda:

- A dimensão “Satisfação Global com CPL” apresenta em 2019 um valor global médio de 3,68, inferior ao alcançado em 2018 (3,83);

- Quanto à “Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão” é avaliada globalmente com uma média de 3,51, observando-se, relativamente a 2018, uma descida;
- À semelhança do observado anteriormente, a dimensão “Satisfação com as Condições de Trabalho” apresenta igualmente níveis de satisfação mais baixos quando comparados com o ano anterior (3,67 em 2019 face aos 3,79 em 2018);
- No que concerne à “Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira”, com um valor médio global de 3,73 e uma taxa de satisfação de 70,0%, destacam-se nesta dimensão os níveis de satisfação associados às “Ações de formação realizadas até ao presente” (3,91), à “Aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação” (4,00) e “oportunidade de desenvolver novas competências” (3,80), que, apesar de terem subido na classificação em 2018, voltaram a subir em 2019. Demonstra que a área da formação de trabalhadores da CPL está, cada vez mais, a ir de encontro às especificidades e necessidades das funções/atividades dos mesmos;
- Confirmando a tendência das últimas auscultações, a dimensão “Níveis de Motivação”, apresenta uma avaliação superior relativamente às restantes dimensões, com uma taxa de satisfação de 88,2% e um valor médio global de 4,16. No entanto, relativamente ao ano anterior, este valor desceu 0,06;
- Relativamente à “Satisfação com o Estilo de Liderança”, os resultados obtidos nesta dimensão revelam uma redução da satisfação quer com a gestão de topo, que apresenta uma avaliação média de 3,66, quer com a gestão de nível intermédio, cuja média foi de 3,53 valores;
- Com uma taxa de 58,6% e uma média de 3,43, o grau de satisfação dos trabalhadores relativamente às condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços varia entre o 4,10 (telefone/fax) e o 2,57 (consumíveis), mantendo-se a posição do ano anterior, mas com uma classificação inferior em ambos.

### 3.7. Projetos, Iniciativas Emblemáticas e Boas Práticas

Cada novo ano é encarado por esta organização como uma oportunidade para se redescobrir, consolidar as boas práticas institucionais e lançar novos desafios. É com base neste pressuposto que esta parte do Relatório de Atividade e Contas se dedica aos principais projetos, iniciativas e práticas que em 2019 foram desenvolvidas e que contribuíram para que a Organização fazendo jus à sua missão, reafirmasse o seu comprometimento com as oportunidades e desafios subjacentes aos padrões de excelência que ambiciona alcançar.

#### Distinções Institucionais

- **Certificação do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente (SGIQA)**

No ano de 2019 a CPL, I.P. manteve a Certificação do seu Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente, obtida em 2018, de acordo com as normas NP EN ISO 9001:2015 e NP EN ISO 14001:2015.

O certificado de conformidade com os requisitos da NP EN ISO 9001:2015 abrange as atividades de prestação de serviços de acolhimento residencial de crianças e Jovens em Perigo, abrangendo as Casas de Acolhimento Alfredo Soares e Santa Rita, a Sede do Centro de Educação e Desenvolvimento Santa Clara, o Centro Cultural Casapiano e os Serviços Centrais da CPL, I.P..

O certificado de conformidade com os requisitos da NP EN ISO 14001:2015 abrange os Processos de Gestão e de Suporte à prestação de serviços de acolhimento residencial e de Educação e Formação nos Serviços Centrais e a prestação de serviços de Educação e Formação no Centro de Educação e Desenvolvimento D. Nuno Álvares Pereira.

- **Marca Entidade Empregadora Inclusiva**

A CPL, I.P. na qualidade de Entidade pública de referência na área de acolhimento, educação e formação de crianças e jovens, e com o objetivo de obter reconhecimento das suas práticas de gestão abertas e inclusivas, relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade, candidatou-se à iniciativa Marca Entidade Empregadora Inclusiva (MEEI), edição de 2019, promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.).

Na sequência da candidatura foi atribuída à Instituição a Marca Entidade Empregadora Inclusiva, sendo esta distinção concedida às organizações que demonstraram, nos dois anos anteriores ao da candidatura, contribuir para um mercado de trabalho aberto e inclusivo e promover uma cultura organizacional inclusiva e de responsabilidade social e tem validade de dois anos.

- **Gestão Proativa**

- **“CD-Informa” e “CD-In”**

O Conselho Diretivo (CD) da Casa Pia de Lisboa, I.P., no âmbito do Plano de Ação para a Melhoria da Satisfação dos Trabalhadores, em 2019, deu continuidade às iniciativas “CD-Informa” e “CD IN”. As iniciativas consubstanciaram-se na realização de atividades de proximidade e dinamização de reuniões/encontros com vista a promover maior proximidade entre o Órgão de Gestão de Topo e os trabalhadores das diferentes Unidades Orgânicas

No decurso do referido ano civil realizou-se 1 “CD IN” para a rede CPL, que envolveu todos os trabalhadores. Foram ainda dinamizados 10 “CD IN”, abrangendo os Centros de Educação e Desenvolvimento, o Centro Cultural Casapiano e os Serviços Centrais.

Relativamente ao “CD-Informa”, foram divulgadas à comunidade CPL, através da Intranet, 11 comunicações que o Conselho Diretivo considerou relevantes.

- **Estudo de Opinião**

A CPL, I.P. é uma Instituição que difere das demais pela identidade histórica, modelo de gestão, valores e objetivos que tem prosseguido, diferenças conceptuais que se corporizam na oferta de um conjunto de serviços e benefícios próprios e exclusivos.

Contudo, face à exposição mediática de impacto negativo com repercussões internacionais, verificou-se a necessidade de avaliar a atual imagem da organização, de forma a angariar pistas válidas para o desenvolvimento futuro e para o desenho da sua estratégia e posicionamento na sociedade.

O estudo de opinião pública realizado teve como objetivos a avaliação, a diferenciação e credibilidade da "marca" Casa Pia, avaliando a sua relevância atual e averiguando o papel a desempenhar no futuro, perante os diferentes *stakeholders*, com vista a potenciar o valor emocional e funcional da Instituição.

O estudo em questão contemplou uma dimensão nacional e, em termos metodológicos, teve uma abordagem qualitativa e quantitativa, numa ótica de complementaridade e enriquecimento da informação.

- **Estudo de Investigação**

Com quase 240 anos de história com relevo na edificação de respostas sociais e de formação, a CPL, I.P. continua a assumir-se como uma Instituição aprendente e, conseqüentemente, comprometida em cooperar com a academia no desenvolvimento de estudos de investigação com valor para a organização e impacto na comunidade

Neste sentido, procedeu-se à apreciação dos pedidos de estudos de investigação, com base em normativo interno específico que preconiza uma análise legitimada por um conjunto de critérios e de procedimentos-chave, por rigorosa consideração à salvaguarda dos direitos das crianças e jovens em acolhimento residencial e/ou inseridos nas respostas educativas e formativas, bem como os direitos dos demais envolvidos.

A tabela infra sintetiza a informação relativa ao estado dos pedidos e a tipologia dos estudos de investigação (vide anexo 14).

Estado do Pedidos	2019	2018	Tipologia	2019	2018
Autorizados	7	7	Doutoramento	1	1
Não Autorizados	1	0	Mestrado	7	7
Em Análise	1	1	Pós-Graduação	1	0
Sem Continuidade	3	3	Formação Terapêutica	1	0
			Licenciatura	2	0
			Projetos de Investigação	0	3
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

Tabela XVIII– Estado dos pedidos e tipologia dos estudos de investigação

Fonte: DAC\_UASA, Relatório 2019 – Estudos de Investigação

Vejam os resultados, relativamente ao ano de 2019:

- Foram rececionados 12 pedidos para a realização de estudos de investigação, dos quais 7 tiveram parecer favorável e foram superiormente autorizados;
- Os pedidos formalizados referem-se na sua maioria a dissertações de Mestrado (7), a que corresponde uma taxa de 58,3%, tendência igualmente verificada no ano de 2018.

Em síntese, refira-se que, tal como em anos anteriores, verifica-se uma heterogeneidade das áreas de investigação e temáticas dos estudos cuja colaboração foi solicitada, surgindo agrupados em quatro grandes áreas de interesse, participação e atuação da CPL, I.P.: promoção e proteção, respostas educativas e formativas, reabilitação e recursos humanos da Instituição. De salientar que a reabilitação e as respostas educativas e formativas foram no ano em análise as áreas com maior procura, representando respetivamente 41,7% e 33,3%.

- **Plano de *Marketing***

No âmbito do objetivo estratégico OE9: Potenciar a Marca/ Imagem da CPL está contemplado o objetivo operacional (OO36) que consiste precisamente em definir e executar um plano de marketing institucional com o intuito de afirmar a CPL, I.P. como uma Casa para todos, independentemente da sua condição social, e, acima de tudo vanguardista.

Por essa razão, uma aposta institucional na área de marketing permitirá um reforço da marca “Casa Pia” como fator de distinção no âmbito da sua missão e, em paralelo, reforçará o seu poder de atratividade junto da sociedade civil. É fundamental passar a mensagem à sociedade de que o investimento que o Estado faz na nossa Instituição tem um retorno social significativo personificado numa integração dos futuros cidadãos deste País.

Onde estamos? Onde queremos estar? De que forma? São algumas das questões para as quais se procurou encontrar resposta e definir estratégias conducentes.

O Plano Estratégico da CPL, I.P 2019-2023, o estudo de opinião pública quantitativo e qualitativo e o trabalho de reflexão/ formação por parte da equipa de trabalho foram os principais inputs cujas conclusões foram determinantes para o alinhamento das estratégias equacionadas.

O plano de marketing, desenhado para 2019-2023, será alvo de revisão anual de forma a avaliar a continuidade ou não das atividades propostas. As ações para os últimos anos serão definidas em função da monitorização.

- **Programa de *Mentoring* de RH**

A CPL, I.P., com o objetivo de promover o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a integração dos trabalhadores recém-admitidos na Instituição ou na função, prosseguiu com a implementação do programa de mentoria, que consiste num processo de acompanhamento, por um período de tempo definido, realizado por um trabalhador que possui mais experiência ou conhecimento (mentor), para responder às necessidades específicas de um trabalhador (mentorando). Este programa assenta, ainda, no intercâmbio de saberes e competências

subjacentes à cultura e Know-how organizacional. Das 9 mobilidades Intercarreiras /interserviços ocorridas até ao 3º trimestre, foram enviados os documentos/instrumentos de suporte para aplicação do Programa de Mentoria aos respetivos Mentores/dirigentes.

Assim, no âmbito do PAORH/2019, foi definido objetivo operacional para “Fomentar a partilha de conhecimentos entre os profissionais”, designadamente, com a aplicação do programa de mentoria, que visou promover, através da parceria de profissional experiente (o mentor), o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais facilitadoras da integração de trabalhadores na CPL, I.P (mentorandos), vindos de outros organismos por via da mobilidade, ou afetos a novas áreas de trabalho.

Este programa envolveu 14 trabalhadores (mentores e mentorandos), das carreiras gerais, nas áreas de missão da CPL,I.P. destacando-se a conclusão com sucesso deste programa por parte de seis mentorandos (3 TS, 2 AT e 1 AO) nas áreas do acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo, incluindo de jovens surdocegos, bem como nas áreas de apoio socioeducativo.

- **Bolsas de Valores Individuais**

A sustentabilidade das BVI (Bolsas de Valores Individuais), enquanto recurso que promove e estimula o prosseguimento de estudos de ex-alunos da CPL. I.P, potenciando os talentos e aptidões artísticas, culturais e académicas destes jovens. Em 2019 foram atribuídas 25 BVI.

## **Programas e Projetos**

- **Programa Erasmus+**

O Programa Erasmus + é um Programa Europeu que contribui para a “Estratégica Europa 2020” no setor do crescimento, empregabilidade, equidade e inclusão social, bem como, para o Quadro Estratégico da União Europeia “Educação e Formação 2020” e para a consolidação da “Estratégica da União Europeia para a Juventude”.

Reconhecendo a importância da iniciativa, em setembro de 2019, a CPL, I.P. e a Agência Nacional para a Gestão do Programa, celebraram um contrato de parceria estratégica no âmbito Erasmus +\_Ação Chave 2 - Cooperação para a Inovação e o Intercâmbio de Boas Práticas, mais especificamente através de um projeto designado por “*TOTEM - Totalitarismes et Mémoires*”.

Este Projeto será executado em 24 meses, entre 1 de setembro de 2019 e 31 de agosto de 2021 e envolve duas mobilidades de grupos de alunos e respetivos professores das seguintes escolas: Instituto Jules Supervielle (França); El Centro *Tristan Derème* (França); *Bundeshandelsakademie und Bundeshandelsschule Wien 13* (Áustria); *El Instituto de Educación Secundaria Navarro Villoslada* (Espanha) e a Casa Pia de Lisboa, IP - CED Nossa Senhora da Conceição (Portugal).

Nesta senda, 2019 foi o ano de arranque do Projeto, onde se desenvolveram inúmeras atividades de suporte à preparação e organização dos intercâmbios com especial enfoque na articulação com os diversos parceiros estratégicos, ainda que a execução física sustentada pela concretização das ações ocorra apenas em 2020.

- **Projeto - Medida Contrato Emprego - Inserção**

A CPL, I.P. com o objetivo de contribuir para a melhoria das competências socioprofissionais das pessoas desempregadas, através da promoção do seu contacto com mercado de trabalho, desenvolveu projetos, no âmbito da medida Contrato Emprego - Inserção, os quais abrangeram diversas áreas de intervenção, nomeadamente: Limpeza e conservação dos espaços públicos; Serviços gerais; Apoio à Infância; Apoio à ação educativa e Serviços administrativos.

Estes projetos tiveram a intenção de acolher e integrar temporariamente pessoas em situação de desemprego, possibilitando-lhes a concretização e envolvimento em atividades integradas num contexto de trabalho socialmente necessário, prevenindo, por esta via, o risco de marginalização e de isolamento através da sua convivência diária com trabalhadores(as) das equipas multidisciplinares. Ao longo de 2019, os projetos desenvolvidos contaram com a participação de 27 (vinte e sete) desempregados.

A CPL, I.P. ambicionou assim, que os destinatários destes projetos se sentissem ativos, valorizados e integrados, por intermédio da partilha de saberes e experiências, tendo como objetivo o desenvolvimento das suas competências sociais e profissionais.

A concretização desta iniciativa, foi considerada uma mais-valia para as equipas e para os beneficiários da medida, podendo estes últimos, em contextos laborais futuros, virem a aplicar as aprendizagens adquiridas ao longo destes projetos.

- **Projeto FAB Móvel**

A abertura do FAB (Laboratório de Aprendizagem e Fabricação) em 2018, enquanto laboratório de experimentação, robótica, criatividade e produção de projetos e polo agregador do potencial das crianças e jovens da organização, mas também aberto às escolas da comunidade, deu origem ao Projeto FAB Móvel, sendo este uma nova aposta da CPL, I.P., que tem como objetivo possibilitar a todos os educandos da Instituição o acesso ao f@b.cpl. Assim, toda a comunidade Casapiana pode “aprender através do estudo, conceção, prototipagem e realização de vários projetos inseridos nas diversas áreas de estudo dos seus cursos” graças a uma viatura móvel que se desloca para esse efeito.

- **Escola Virtual**

No ano letivo 2019/ 20, a CPL, I.P apostou no acesso dirigido a 26 (vinte e seis) turmas à plataforma “Escola Virtual”, para alunos que frequentem o Ensino Básico e primeiros anos dos Cursos Profissionais. Trata-se de uma Plataforma que permite a exploração de conteúdos programáticos, a desmaterialização dos manuais escolares, o acesso a uma panóplia de recursos digitais organizados por temas curriculares, a criação de instrumentos de avaliação diferenciados e adaptados a cada aluno, o estudo autónomo e o feedback automático. O acesso em sala de aula e em casa permite um trabalho continuado de consolidação, de descoberta e de articulação multidisciplinar.

A aposta numa experiência de educação digital dá aos alunos uma maior autonomia e responsabilidade no seu processo de aprendizagem e contribui para o desenvolvimento do papel do professor enquanto orientador do processo, estando desta forma perfeitamente alinhado com todo o restante modelo de aprendizagem que a CPL, I.P. usa para os seus alunos.

Nesta fase de impossibilidade de realização de aulas presenciais, a utilização de plataformas online permitiu dar continuidade ao desenvolvimento das aprendizagens com orientação de forma individualizada e coletiva, quer pela indicação de tarefas específicas em função de necessidades particulares, ou através de atividades comuns para todo o grupo, mantendo-se o contacto diário entre professores e alunos.

- **Escola Azul**

Sendo a Escola Azul um programa educativo do Ministério do Mar que tem como objetivo a promoção da Literacia do Oceano em Portugal e que se alicerça na distinção e orientação das escolas que tratam temas associados ao Mar/Oceano e em estimular as escolas a trabalhar sobre esta temática através do seu envolvimento com as comunidades locais e com a participação de diferentes parceiros. Este programa inclui ações de educação marinha levada a cabo por parceiros direcionados para as Escolas Azuis. Tendo presente a importância desta temática, os Centros de Educação e Desenvolvimento, D. Maria Pia, Nossa Senhora da Conceição, D. Nuno Álvares Pereira e Jacob Rodrigues Pereira, integram atualmente a rede de escolas no âmbito deste projeto

- **Empreitadas de Beneficiação e Reabilitação do Património**

No ano 2019 foram executadas 18 empreitadas de beneficiação e reabilitação do património, todas alinhadas pelo Plano Plurianual de Investimento 19\_23, instrumento que contempla o diagnóstico e planeamento das intervenções cuidadoras do edificado da CPL, I.P.

Destacou-se o enfoque direcionado à eficiência energética e acessibilidades, desde a conceção de projeto. Neste âmbito, foram 7 (sete) as empreitadas direcionadas especificamente ao melhoramento da eficiência energética com intervenções ao nível de cobertura com isolamento térmico, painéis solares, painéis fotovoltaicos, bomba de calor, revestimento com ETICS, caixilharia com corte térmico, etc.

No que respeita às acessibilidades foi possível adaptar instalações sanitárias a pessoas com mobilidade condicionada e a execução de acessos por recurso a plataforma elevatória, especificamente no CED D. Maria Pia. Os recursos orçamentais executados em toda esta dimensão de investimento ascendeu, no ano 2019, a cerca de 1.5 M€.

## Eventos

- **WorldSkills Portugal - Campeonato Nacional das Profissões – Fase Regional**

O Campeonato das Profissões é um encontro promovido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) onde os jovens têm a oportunidade de competir entre si, numa diversidade de profissões, através da realização de um produto, bem ou serviço, avaliado por um júri.

A CPL, I.P., por terem existido, em determinadas profissões, muitas entidades e concorrentes apurados na fase de pré-seleção, participou na fase regional com vista ao apuramento dos candidatos que iriam ao Campeonato Nacional das profissões – Setúbal 2020

Com preparativos de participação realizados em 2019, nomeadamente participação na fase regional para apuramento de candidatos, a CPL, I.P., esteve representada em Setúbal, com 9 concorrentes, distribuídos por 6 profissões: Serviço de Restaurante e Bar, Cozinha, Multimédia - Animação/Vídeo, Esteticismo, Receção Hoteleira e Tecnologia Automóvel. Desta participação apenas não se apuraram para o Campeonato Nacional o concorrente de Serviço de Restaurante/Bar, do CED Pina Manique, e o concorrente de Tecnologia Automóvel– Mecatrónica.

- **II. Encontro “Educação, Desafios, Consensos – (Des) Construindo a Prática”.**

A CPL, I.P. promoveu, nos dias 17 e 18 de outubro de 2019, no Instituto Português do Mar e da Atmosfera, o II Encontro “Educação, Desafios, Consensos – (Des) Construindo a Prática.

Este encontro de educação foi organizado sob o mote da autonomia e flexibilidade curricular e teve como objetivo a partilha de experiências e conhecimentos, a reflexão sobre as práticas instituídas e a consolidação de conceitos em seis grandes áreas: educação pré-escolar, articulação curricular, aprendizagens essenciais, inclusão, trabalho colaborativo e avaliação.

Foram dois dias de partilha e enriquecimento que ajudaram a refletir sobre o trabalho diário que realizamos e que permitiram alargar horizontes e reforçar a certeza de que este é o novo caminho da educação do séc. XXI. Contámos com a presença e colaboração de alunos, docentes e dirigentes, envolvidos e comprometidos com este projeto.

- ***“Ignite Your Future”***

O evento “Ignite Your Future” tem por objetivo proporcionar aos estudantes do 9º ao 12º ano de escolaridade e de outros cursos equivalentes, que tenham gosto, apetência e vontade de adquirir competências no domínio das novas tecnologias, nomeadamente, informática e robótica, um programa de contacto, aprendizagem e competição em torno de componentes tecnológicas que constituem as competências profissionais do futuro.

Este evento decorreu entre 15 a 18 de abril de 2019, nos concelhos do Fundão e Covilhã, e os participantes puderam usufruir de diversas atividades tecnológicas-pedagógicas e muita diversão, fomentando o espírito de grupo, o trabalho em equipa e a sociabilização.

Nesta edição, a CPL, I.P. participou com 24 (vinte e quatro) jovens, tendo arrecadado um primeiro e um terceiro prémios. Os participantes devolveram um feedback muito positivo da experiência, considerando-a divertida, interessante, entusiasmante e motivadora.

#### **Protocolos Institucionais**

- **Serviço de Voluntariado Europeu**

A CPL, I.P. em parceria com a Associação Juvenil ProAtlântico, promove desde 2009 o Serviço de Voluntariado Europeu (SVE), através de uma candidatura europeia anual ao programa “Erasmus+ Juventude em Ação”.

No decurso destes 10 anos de integração de voluntários internacionais nas respostas educativas, formativas e sociais, a CPL, I.P. tem proporcionado a cada voluntário novas vivências em realidades diversas, concorrendo para a construção de uma sociedade que se pretende mais justa, solidária e

onde todos, sem exceção, tenham espaço para expressar o seu saber, as suas experiências e alegrias, reforçando o sentido de responsabilidade cívica, social e de pertença.

Em 2019 foram integrados 33 (trinta e três) voluntários, tendo sido encaminhados 17 (dezassete) para as Casas de Acolhimento, sendo 13 (treze) para o CED Santa Clara e 4 (quatro) para o CED Santa Catarina e dos restantes 16 (dezasseis), o CED AACF recebeu 3 (três), o CED NAP 7 (sete) e o CED NSC com 6 (seis).

Os voluntários internacionais, com o apoio das equipas socioeducativas, promoveram e desenvolveram diversas atividades com as crianças/jovens, nomeadamente no apoio ao estudo, nas refeições, situações de crise, rotinas diárias, realização de jogos didáticos, acompanhar as atividades no exterior, confeccionar pratos típicos, entre outros.

- **Prémio Infante D. Henrique**

Em julho de 2012 foi celebrado um protocolo de Cooperação entre a CPL, I.P. e a Associação do Prémio Infante D. Henrique (PIDH), reconhecendo-se as mais-valias decorrentes da participação das nossas crianças e jovens neste programa internacional de desenvolvimento pessoal e o seu contributo para uma melhor formação moral, ética, reconhecimento do mérito, dedicação, autoconfiança e perseverança. O Prémio Infante D. Henrique, dirigido a jovens entre os 14 (catorze) e os 25 (vinte e cinco) anos, proporciona um conjunto de atividades, nomeadamente o serviço à comunidade, talentos pessoais, atividades desportivas e espírito de aventura, tendo como objetivo certificar as competências dos seus destinatários nesses domínios, de acordo com diferentes etapas – Bronze, Prata e Ouro.

Em 2019, 57 (cinquenta e sete) educandos participaram no Prémio, incluindo 2 (dois) jovens surdocegos do CED António Aurélio Costa Ferreira. Estes jovens marcaram a diferença pela sua capacidade de adaptação a atividades socialmente uteis, contribuindo para tal o empenho e mérito demonstrado pela Associação Prémio Infante D. Henrique na sua integração inclusiva, sendo uma experiência única no âmbito desta organização, a nível mundial.

A integração dos nossos jovens no Prémio Infante D. Henrique, reforça a nossa intervenção diária, valorizando os princípios que nos norteiam na execução da nossa missão.

- **UMAR — União de Mulheres Alternativa e Resposta**

A “UMAR” desenvolve um programa de intervenção e prevenção primária da violência de género, onde se desenvolve uma ação sistemática com crianças, jovens, famílias e profissionais da educação, no domínio da prevenção de comportamentos de violência de género, nas escolas e em outras esferas da vida social e individual.

Em 2019, no âmbito do Protocolo celebrado com a CPL, I.P. participaram nesta iniciativa 39 (trinta e nove) crianças e jovens surdos e ouvintes que frequentavam o 6.º ano, 8.º ano e 11.º ano, no Centro de Educação e Desenvolvimento Jacob Rodrigues Pereira, com idades compreendidas entre os 12 (doze) e os 21 (vinte e um) anos.

Atendendo às características do grupo de crianças e jovens envolvidos, o projeto contribuiu para o desenvolvimento e reforço das suas competências psicossociais.

## 4. Balanço Social



O Balanço Social, enquanto instrumento de gestão, permite conhecer o perfil institucional e a sua evolução em vários aspetos, designadamente: recursos humanos, relação jurídica de emprego, nível médio etário, habilitações académicas, assiduidade/absentismo, horário de trabalho, admissões e saídas de funcionários, mudança de situação e formação profissional, entre outros, no horizonte temporal de 1 de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2019.

### 4.1. Recursos Humanos

#### 4.1.1. Caracterização dos Trabalhadores

De acordo com os dados processados em Balanço Social 2019 (vide anexo 4), importa agora destacar, tal como referido no ponto 1.4.5, alguns pontos de interesse respeitantes aos recursos humanos da CPL, I.P., concretamente o n.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a Instituição, por grupo/carreira profissional, o número de trabalhadores por modalidade de vinculação, por género, escalão etário e habilitações literárias.

## ▶ Trabalhadores por Grupo/Carreira Profissional e Modalidades de Vinculação

### ▶ Grupo Profissional/Carreira (LTFP)

Relativamente aos Grupos Profissionais/Carreiras, salienta-se, de acordo com a tabela 1 e gráfico 1 do Balanço Social, que o grupo com maior expressividade na Instituição, em 2019, foi a carreira Docente com 482 trabalhadores (47,3%), seguindo-se a carreira de Técnico Superior com 274 trabalhadores (26,9%). Estes dois grupos profissionais/carreiras representavam 74,2% dos trabalhadores da CPL, I.P.

Em menor dimensão, as carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, com 109 (10,7%) e 104 (10,2%) trabalhadores, respetivamente.

Relativamente à carreira Dirigente, a mesma integrava 35 trabalhadores, valor que representava 3,43% dos trabalhadores em Cargos de Direção.

Com menor representatividade, salienta-se a carreira de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica regista 9 (0,9%) trabalhadores e a Informática 5 (0,5%).

Os Grupos Profissionais/Carreiras (LTFP) referentes aos Assistentes Técnicos e aos Assistentes Operacionais foram aqueles que registaram um maior número de saídas, de 9% e 5%, respetivamente.

### ▶ Modalidades de Vinculação

Em 2019 a modalidade de vinculação que se evidenciou como preponderante na CPL I.P. foi o contrato de trabalho por tempo indeterminado, com 923 trabalhadores, como se pode verificar pela tabela 2 e gráfico 4 do Balanço Social, tendo este uma representação bastante significativa (90,7%) no total dos trabalhadores.

Ainda com base na análise da referida tabela e do gráfico, pode-se apurar que:

- a modalidade de comissão de serviço de dirigentes era representada por 35 trabalhadores (3,4% do total de trabalhadores);
- a modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, circunscrita ao pessoal docente, envolveu 6 trabalhadores (0,6%).
- o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo envolveu 54 trabalhadores (5,30% do total de trabalhadores).

### ▶ **Trabalhadores por Género, Escalão Etário e Nível de Escolaridade**

#### ▶ **Género**

Perante a distribuição dos trabalhadores apresentada no gráfico 5 do Balanço Social, constata-se que, em 2019, existiu uma predominância do género feminino na maioria dos grupos profissionais/carreiras.

De uma forma geral, o género feminino representava um total de 762 trabalhadoras no universo de 1018, o que resultou numa taxa de feminização de 74,9%.

Nas carreiras Docente e Técnico Superior, o número de mulheres superava, em grande proporção, o número de homens, tendo uma representatividade significativa de 368 (76,4%) trabalhadoras face a 114 trabalhadores e de 207 (75,6%) trabalhadoras face a 67 trabalhadores, respetivamente.

O mesmo se verificou nas carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional: 82 (75,2%) trabalhadoras face a 27 trabalhadores e 71 (68,3%) trabalhadoras face a 33 trabalhadores.

No que concerne aos cargos Dirigentes, as mulheres tinham, igualmente, maior representatividade junto dos homens, o que resultou numa taxa de feminização de 71,4%. Apenas os grupos profissionais de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica e da Informática representavam trabalhadores de um único género.

### ► Escalão etário

Da análise do gráfico 6 do Balanço Social, verifica-se que existiu um maior número de trabalhadores nas seguintes faixas etárias: dos 50 aos 54 anos (205), dos 55 aos 59 anos (202) e dos 45 aos 49 anos (197). Estes três escalões, representaram, em 2019, cerca de 59,3% dos trabalhadores da CPL, I.P.

Ainda com alguma expressão, destacaram-se os escalões dos 40 aos 44 anos e dos 60 aos 64 anos, com 154 e 110 trabalhadores, respetivamente

### ► Nível de escolaridade

No que se refere à escolaridade dos trabalhadores da CPL, I.P., a licenciatura foi o grau com maior expressão em 2019, representando 616 trabalhadores, ou seja, mais de metade dos efetivos (60,5%).

Ainda com expressão significativa, salientam-se os seguintes níveis de escolaridade (cfr. gráfico 8 do Balanço Social):

- 12º ano ou equivalente incorporou 155 trabalhadores (15,2%)
- Mestrado integrou 85 trabalhadores (8,3%);
- 9º ano ou equivalente agregou 66 trabalhadores (6,5%).

Com menor dimensão destacaram-se:

- Bacharelato ou Curso Médio com 28 trabalhadores (2,8%);
- 6 anos de escolaridade com 25 trabalhadores (2,5%);

- 4 anos de escolaridade com 22 trabalhadores (2,2%);
- 11º ano com 13 trabalhadores (1,3%);
- Doutoramento com 8 trabalhadores (0,8%).

#### 4.1.2. Segurança e Saúde no Trabalho

No ano de 2019, em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 11 ações de sensibilização, que abrangeram 413 trabalhadores.

No que respeita a atividades de medicina no trabalho, foram concretizadas, ao longo do ano de 2019, pelo serviço de saúde no trabalho, 950 consultas e 967 exames, onde se incluem exames de admissão (35), periódicos (871) e ocasionais (61). As atividades relativas à medicina no trabalho envolveram 905 trabalhadores e um encargo de 17.376,99€.

Para além desta despesa, regista-se, ainda neste âmbito, um encargo de 11.451,31€ com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho, de 7.337,14€, com aquisição de bens/equipamentos e de 1400€ com a realização de simulacros.

Ao longo de 2019, registaram-se 48 acidentes. Destes, 35 ocorreram no local de trabalho e 13 *In itinere*. Em termos práticos, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 3,4% (35 acidentes no local de trabalho num total de 1018 pessoas).

### **4.1.3. Formação Profissional**

O contexto em que a CPL, I.P. se insere requer trabalhadores especializados, motivados, com competências técnicas e pessoais, capaz de introduzir na intervenção técnica uma forte componente humanista.

Em 2019 continuou a haver uma aposta significativa na formação e qualificação dos trabalhadores, tendo-se realizado 186 ações de formação, 42 das quais organizadas internamente e 144 por entidades externas, envolvendo 746 trabalhadores (cfr. tabela 15 e gráfico 24 do Balanço Social).

Da análise aos dados infere-se que, comparativamente com 2018, houve um ligeiro decréscimo no n.º de ações de formação realizadas e no número de participantes, de 3% e 5%, respetivamente.

## **4.2. Principais Indicadores de Recursos Humanos**

Relativamente ao ano de 2019, e comparativamente com o último ano, importa destacar alguns indicadores, evidenciando as principais tendências, que numa perspetiva de síntese a tabela infra apresenta, e que poderão contribuir para futuras tomadas de decisão e possibilitar um planeamento assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

Consolidar o seu capital humano, aumentar a sua motivação, tecnicidade, desenvolvimento de competências, diminuição do absentismo e melhoria do clima organizacional são as grandes apostas da CPL, I.P.

Indicadores	2019	2018	Variação
N.º de trabalhadores	1018	1042	-24
Taxa de tecnicidade	75,6%	74,6%	1,0%
Índice de trabalhadores com deficiência	7,6%	6,4%	1,2%
Índice de envelhecimento	29,8%	26,4%	3,4%
Nível médio de antiguidade (anos)	19,6	18,8	0,8
Taxa de admissões	4,8%	10,9%	-6,1%
Taxa de saídas	7,2%	8,1%	-0,9%
Taxa de absentismo	10,8%	10,9%	-0,1%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	3,4%	3,3%	0,1%
Taxa de execução do plano de formação	88,1%	92,7%	-4,6%

Tabela XIX – Indicadores de Recursos Humanos

Fonte: URH - Balanço Social 2019

Observemos, então, os principais resultados, em comparação com o período homólogo:

- Acréscimo na taxa de tecnicidade, no índice de trabalhadores com deficiência, no índice de envelhecimento, no nível médio de antiguidade e na taxa de incidência de acidentes no local de trabalho;
- Decréscimo no n.º de trabalhadores, na taxa de admissões, na taxa de saídas, na taxa de absentismo e na taxa de execução do plano de formação.

Como pontos positivos, destacados nas considerações finais, assinala-se que:

- O aumento de 1% da taxa de tecnicidade;

- O decréscimo de 0,9% da taxa de saídas;
- A ligeira diminuição de 0,1% da taxa de absentismo;
- A boa execução do plano de formação e forte adesão à autoformação.

Pelo contrário, apresentam-se como menos positivos:

- A diminuição de 24 postos de trabalho ocupados a 31 de dezembro de 2019, decorrente, essencialmente, da falta de autorização dos membros do Governo para a abertura de procedimentos concursais nas carreiras gerais e do nº de procedimentos concursais abertos mas que não produziram resultado (cfr. Quadro 10 anexo ao Balanço Social);
- O aumento de 3,4% do índice de envelhecimento, com nível médio etário de 50 anos;
- O decréscimo de 6,1% na taxa de admissões.

## 5. Análise Económica, Financeira e Orçamental

De acordo com os normativos legais em vigor, a parte 5 do presente relatório pretende enquadrar os documentos de prestação de contas da CPL, I.P. relativamente ao exercício de 2019, tendo por referência, designadamente, o Plano Oficial de Contabilidade das Instituições do Sistema de Solidariedade e de Segurança Social (POCISSSS), aprovado pelo Decreto-Lei nº 12/2002, de 25 de Janeiro, incluindo, para além destes, os elementos adicionais definidos pelo Tribunal de Contas na Instrução nº1/2004-2ª secção, publicada no Diário da república II série, de 14 de Fevereiro de 2004 e no que concerne ao exercício em apreço, a Resolução nº 3/2019 do Tribunal de Contas e .....

### **Prazos para remessa de contas ao Tribunal de Contas – artigo 4.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março**

Nos termos do disposto no artigo 4.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, as entidades previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º da Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas (Lei n.º 97/98, de 26 de agosto), cuja aprovação de contas dependa de deliberação de um órgão colegial, podem remetê-las ao Tribunal de Contas até 30 de junho de 2020, em substituição do prazo referido no n.º 4 do artigo 52.º da mesma lei. As entidades abrangidas pelo artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, podem remeter as contas aprovadas ao Tribunal de Contas até 15 de julho de 2020.

Publicação: 20-03-2020

.....

### 5.1. Contexto macroeconómico

A economia portuguesa sofreu uma ligeira desaceleração, apesar de se continuar a observar um crescimento a um ritmo superior ao da zona euro. Em 2019 o PIB manteve-se numa cadênciade desaceleração já observada desde meados de 2017, crescendo 2,0%, em termos homólogos, 2,4% no conjunto de 2018.

No entanto, denotaram-se algumas resiliências na atividade económica em Portugal quando comparada com a evolução no conjunto da área do euro, onde se observou um abrandamento mais acentuado nos últimos trimestres. Segundo referência do boletim económico do Banco de Portugal, a desaceleração do PIB em Portugal reflete a evolução da procura externa, num contexto em que o crescimento da procura interna se manteve globalmente estável. O abrandamento da procura externa foi determinado pela desaceleração da atividade económica e do comércio mundial, num enquadramento externo marcado pelo aumento da incerteza e do protecionismo.

No que diz respeito às exportações, estas registaram um crescimento inferior ao observado em anos anteriores, apesar do desempenho ter sido melhor do que o observado na segunda metade de 2018. Por sua vez, as importações registaram um crescimento superior ao das exportações, este facto acentuou o desequilíbrio da balança de bens e serviços.

O crescimento da procura interna manteve-se estável na primeira metade de 2019, por um lado, pelo abrandamento do consumo privado e público e, por outro, uma forte aceleração do investimento.

Não obstante as projeções inicialmente terem apontado que era concebível acreditar que os riscos se encontravam em sentido descendente, na atualidade com o surgimento da pandemia da doença COVID-19, as projeções preconizam uma forte retração económica nos primeiros dois trimestres do ano de 2020, com a antevisão de uma lenta recuperação no resto do ano. O impacto económico, nos anos futuros serão profundos, uma vez que já são visíveis os sinais de abrandamento na economia mundial.

## 5.2. Análise Financeira

As demonstrações financeiras da CPL, I.P., relativamente ao ano de 2019, apresentam um Resultado Líquido do Exercício (RLE) positivo de 2.550.101,34€, que traduz um crescimento positivo, face ao ano transato, de 3.106.667,44 €.



Gráfico XIV – Evolutivo de Resultados Líquidos

Fonte: UAF/ abril 2020

Em relação aos Resultados Operacionais, a variação positiva deve-se essencialmente ao significativo aumento nos Proveitos e Ganhos Operacionais 2.880.131,02 €, que reflete o aumento das transferências correntes do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social em 2.931.567,00€, face ao registado em 2018.



**Gráfico XV – Evolutivo de Resultados Operacionais**  
 Fonte: UAF/ abril 2020

Varição pouco significativa no que concerne aos Resultados Financeiros, face a 2018.



**Gráfico XVI – Evolutivo de Resultados Financeiros**  
 Fonte: UAF/ abril 2020

Os Resultados Extraordinários registaram uma evolução francamente positiva, com um incremento de 639.382,69€ face ao ano transato e para o qual contribuiu, principalmente, o decréscimo dos custos e perdas extraordinárias, resultante da diminuição da devolução dos saldos da gerência.

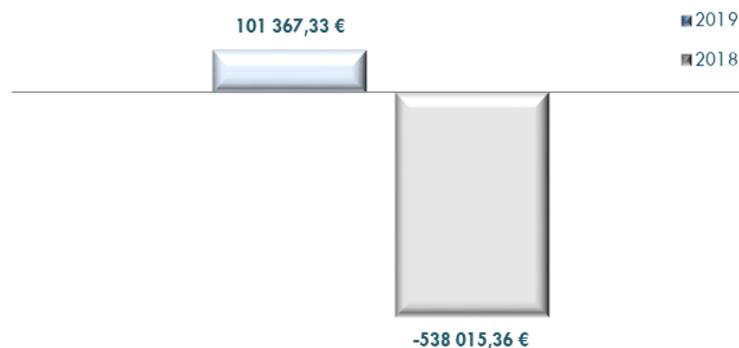


Gráfico XVII – Evolutivo de Resultados Extraordinários  
Fonte: UAF/ abril 2020

## 5.2.1. Balanço

### 5.2.1.1. Ativo

A composição do Ativo Líquido da CPL, I.P., a 31 de dezembro de 2019, bem como a sua evolução no último biénio, foi a seguinte:

<i>ACTIVO</i>	<b>2019</b>	<i>Distribuição %</i>	<b>2018</b>	<i>Distribuição %</i>
Imobilizações Corpóreas	67 144 637,42 €	<b>58,49%</b>	66 402 319,42 €	<b>59,28%</b>
Investimentos Financeiros	18 522 354,40 €	<b>16,13%</b>	18 659 611,69 €	<b>16,66%</b>
Existências	233 174,68 €	<b>0,20%</b>	251 728,18 €	<b>0,22%</b>
Dividas de Terceiros - CP	173 743,06 €	<b>0,15%</b>	76 269,19 €	<b>0,07%</b>
Depósitos Bancários e Caixa	28 689 165,19 €	<b>24,99%</b>	26 514 950,94 €	<b>23,67%</b>
Acréscimos e Diferimentos	36 597,14 €	<b>0,03%</b>	103 038,37 €	<b>0,09%</b>
<b>Total</b>	<b>114 799 671,89 €</b>		<b>112 007 917,79 €</b>	

Tabela XX - Ativo Líquido 2019/2018

Fonte: UAF/ abril 2020

Relativamente ao comparativo 2019/2018, destacam-se:

- O aumento em 742.318,00€ das Imobilizações Corpóreas para o qual contribuiu, de forma determinante as obras e empreitadas efetuadas no ano em análise;
- A variação negativa dos Investimentos Financeiros em 0,74% que corresponde a 137.257,29€ e que se deve normal depreciação dos imóveis inscritos nesta conta do ativo;
- Aumento das Dividas de Terceiros de Curto Prazo em 97.473,87€, que resulta essencialmente de:

- Aumento das dívidas de rendas livres, em cerca de 53.058,69€, decorrente do atraso da entrega de rendas por parte da Direção Geral de Tesouro e Finanças (DGTF) e de alguns arrendatários;
- Incremento da dívida da compensação financeira proveniente da massa insolvente da Sociedade de Renovação Urbana do Campo Pequeno, a qual foi regularizada apenas no início de janeiro de 2020.
- A variação positiva em 8,20% em Depósitos Bancários e Caixa que corresponde a 2.174.214,25 € que se deve essencialmente à receita proveniente do IGFSS sem que tivesse aplicação em despesa, situação que no ano transato foi minorada pelo facto do último duodécimo ter sido dispensado.

### 5.2.1.2. Fundos Próprios e Passivo

Os Fundos Próprios e Passivo apresentam a seguinte composição no biénio 2019/2018:

<i>Fundos Patrimoniais</i>	<b>FUNDOS PRÓPRIOS E PASSIVO</b>			
	<b>2019</b>	<i>Distribuição %</i>	<b>2018</b>	<i>Distribuição %</i>
Fundos Próprios	68 008 716,65 €	<b>59,24%</b>	68 008 716,65 €	<b>60,72%</b>
Reservas	11 641 434,54 €	<b>10,14%</b>	11 622 940,28 €	<b>10,38%</b>
Resultados Transitados	23 413 438,59 €	<b>20,40%</b>	23 951 376,31 €	<b>21,38%</b>
Resultado Líquido Exercício	2 550 101,34 €	<b>2,22%</b>	-556 566,10 €	<b>-0,50%</b>
<b>Total</b>	<b>105 613 691,12 €</b>	<b>92,00%</b>	<b>103 026 467,14 €</b>	<b>91,98%</b>
<i>Passivo</i>				
Dívidas a Terceiros – MLP	493 169,90 €	<b>0,43%</b>	494 319,65 €	<b>0,44%</b>
Dívidas a Terceiros – CP	779 835,16 €	<b>0,68%</b>	975 214,66 €	<b>0,87%</b>
Acréscimos e Diferimentos	7 912 975,71 €	<b>6,89%</b>	7 511 916,34 €	<b>6,71%</b>
<b>Total</b>	<b>9 185 980,77 €</b>	<b>8,00%</b>	<b>8 981 450,65 €</b>	<b>8,02%</b>
<b>Total de Fundos Próprios e Passivo</b>	<b>114 799 671,89 €</b>		<b>112 007 917,79 €</b>	

Tabela XXI – Fundos Próprios e Passivo 2019/2018

Fonte: UAF/ abril 2020

Da análise da evolução do Total dos Fundos Próprios e Passivo, destacam-se:

- A diminuição dos Resultados Transitados em 537.937,72€ decorrente da integração dos Resultados Líquidos do Exercício do ano anterior;
- Um aumento do Resultado Líquido do Exercício, face ao ano transato, para o qual contribuiu de forma significativa, o aumento dos Resultados Operacionais, pelas razões evidenciadas no subcapítulo seguinte;
- A diminuição das Dividas a Terceiros CP resultante da diminuição das dívidas a fornecedores e outros credores, designadamente uma dívida do princípio da onerosidade à DGTF;
- O aumento de Acréscimos e Diferimentos, em 401.059,37€, face ao valor verificado em 2018, resulta da especialização dos Proveitos provenientes do Capítulo 50 do OE, que são diferidos para os anos subsequentes e reconhecidos na cadência das amortizações dos imóveis objetos de financiamento. Além disso ocorreu um incremento da previsão dos custos com Férias e Subsídios de Férias pelo que se reflete na especialização em análise.

### 5.2.2. Demonstração de Resultados

Como já referido, o Resultado Líquido do Exercício cifrou-se nos 2.550.101,34€, sendo a sua composição, por natureza, a seguinte:

	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Varição</b>
Resultados Operacionais	1 538 605,46 €	-899 421,84 €	2 438 027,30 €
Resultados Financeiros	910 128,55 €	880 871,10 €	29 257,45 €
Resultados Correntes	2 448 734,01 €	-18 550,74 €	2 467 284,75 €
Resultados Extraordinários	101 367,33 €	-538 015,36 €	639 382,69 €
<b>Resultados Líquidos</b>	<b>2 550 101,34 €</b>	<b>-556 566,10 €</b>	<b>3 106 667,44 €</b>

**Tabela XXII– Composição do Resultado Líquido**

Fonte: UAF/ abril 2020

Quanto à Demonstração de Resultados, a mesma configura o seguinte:

	CUSTOS E PERDAS			
	2019	Distribuição %	2018	Distribuição %
Custo merc Vend e das matérias	569 636,22 €	1,56%	822 748,77 €	2,24%
Fornecimentos e serviços externos	4 791 674,44 €	13,13%	4 916 310,10 €	13,38%
Custo com o Pessoal - Remunerações	22 743 681,55 €	62,31%	22 101 781,76 €	60,16%
Custo com o Pessoal - Encargos Sociais	5 462 843,83 €	14,97%	5 228 449,19 €	14,23%
Transf correntes concedidas e prestações	26 965,55 €	0,07%	22 868,95 €	0,06%
Amortizações do Exercício	1 646 708,82 €	4,51%	1 534 736,44 €	4,18%
Provisões do Exercício	0,00 €	0,00%	188,72 €	0,00%
Outros custos e perdas operacionais	981 106,74 €	2,69%	1 153 429,50 €	3,14%
Custos e Perdas financeiras	177 847,47 €	0,49%	178 991,55 €	0,49%
Custos e perdas extraordinárias	98 728,85 €	0,27%	778 723,17 €	2,12%
<b>Sub-Total</b>	<b>36 499 193,47 €</b>		<b>36 738 228,15 €</b>	
Resultado Líquido do Exercício	2 550 101,34 €		-556 566,10 €	
	<b>39 049 294,81 €</b>		<b>36 181 662,05 €</b>	
	PROVEITOS E GANHOS			
	2019	Distribuição %	2018	Distribuição %
Prestações de Serviços	126 706,71 €	0,32%	137 567,30 €	0,38%
Impostos e Taxas	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00%
Trabalhos para a propria entidade	7 380,00 €	0,02%	11 380,13 €	0,03%
Proveitos Suplementares	5 245,00 €	0,01%	14 049,53 €	0,04%
Transferencias e Subsidios Correntes	37 438 214,43 €	95,87%	34 619 320,62 €	95,68%
Outros Proveitos e ganhos Operacionais	183 676,47 €	0,47%	98 774,01 €	0,27%
Proveitos e Ganhos Financeiros	1 087 976,02 €	2,79%	1 059 862,65 €	2,93%
Proveitos e Ganhos Extraordinários	200 096,18 €	0,51%	240 707,81 €	0,67%
	<b>39 049 294,81 €</b>		<b>36 181 662,05 €</b>	

Tabela XXIII – Demonstração de Resultados

Fonte: UAF/ abril 2020

## Custos e Perdas

Atendendo à estrutura em análise, verifica-se que a componente de Custos e Perdas da CPL, I.P. apresenta uma diminuição global de 239.034,68€, resultante da combinação de diversos fatores, designadamente:

- Diminuição do Custo Mercadorias Vendidas e das Matérias Consumidas (253.112,55€)
- Diminuição de Fornecimento de Serviços Externos (124.635,66€), que resulta essencialmente da redução de custos com o fornecimento de eletricidade, água e outros trabalhos especializados.
- Aumento Custos com Pessoal e respetivos Encargos Sociais num total de 876.294,43€, essencialmente devido ao aumento da ocupação de postos de trabalho e ao progressivo descongelamento de carreiras na função pública, previsto no nº 8 do artigo 18º da Lei do Orçamento de Estado para 2018;
- Aumento das Amortizações do Exercício em 111.972,38€,
- Diminuição de Outros custos e perdas Operacionais, designadamente os custos suportados com o reembolso de transportes de educandos, decorrente das alterações legais ocorridas nesta área;
- Decremento dos Custos e Perdas Extraordinários em 679.994,32€, devido à diminuição dos valores de devolução de saldos das gerências anteriores ao IGFSS, IP, face ao ano transato.

## Proveitos e Ganhos

Atendendo à estrutura de proveitos, sobressai o peso de 95,87% da conta Transferências e Subsídios Correntes Obtidos, apresentando uma variação positiva de 8,14% (2.818.893,81€). Esta variação face a 2018 decorre do aumento dos proveitos obtidos do IGFSS, I.P..

De referir ainda o aumento dos Outros Proveitos e Ganhos Operacionais em 84.902,46€, situação explicada pelo incremento do financiamento obtido no âmbito do Acordo de Cooperação com o IEFP e de outros Fundos.

Conclui-se ainda, que o Resultado Líquido do Exercício teve um aumento de 3.106.667,44€ face a 2018, devido à conjugação de diversos fatores, dos quais se destacam:

- Decréscimo dos custos e Perdas Extraordinários, decorrente da diminuição de devolução de saldos da gerência anterior ao IGFSS, IP;
- Aumento das transferências e subsídios correntes obtidos do IGFSS.

### 5.2.3. Indicadores Financeiros

Apresenta-se a evolução dos principais rácios financeiros no último biénio:

<b>Estrutura Financeira</b>		<b>2019</b>	<b>2018</b>
Autonomia Financeira	$\frac{\text{Total Fundos Proprios}}{\text{Ativo Total}}$	0,92	0,92
Solvabilidade	$\frac{\text{Total Fundos Proprios}}{\text{Passivo Total}}$	11,50	11,47
Estrutura do Endividamento	$\frac{\text{Passivo a Curto Prazo}}{\text{Passivo Total}}$	0,08	0,11
<b>Liquidez</b>			
Liquidez Imediata	$\frac{\text{Disponibilidades}}{\text{Passivo a Curto Prazo}}$	36,79	27,19
<b>Rentabilidade</b>			
Rentabilidade dos Fundos Proprios %	$\frac{\text{Resultados Líquidos}}{\text{Fundos Proprios}}$	2,41	-0,54
Rentabilidade do Fundo Estatutário %	$\frac{\text{Resultados Líquidos}}{\text{Fundo Social}}$	3,75	-0,82

Tabela XXIV – Rácios Financeiros 2019/2018

Fonte: UAF/ abril 2020

#### 5.2.4. Execução Orçamental

A CPL, I.P. perspetivou o Orçamento para 2019, por referência à sua atividade, bem como pelas orientações emanadas pela Direção Geral do Orçamento (DGO).

Após aprovação da Lei do Orçamento de Estado, Lei 71/2018 de 31 de dezembro, verificou-se que o Orçamento foi aprovado conforme proposta anteriormente apresentada.

Decorrente do previsto no artigo 4º da referida Lei do Orçamento aplicou-se uma utilização condicionada das dotações orçamentais num total de 2.191.338,00€.

Com a publicação do Decreto-Lei de Execução Orçamental (DLEO) n.º 84/2019 de 28 de junho, adveio um incremento da aplicação das dotações orçamentais condicionadas no agrupamento 01, 02 e 06 conforme estipulado no artigo 5.º, no valor total de 1.454.280,00€.

Importa ainda mencionar o estipulado no n.º 1 do artigo 60.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, o qual referia que em 2019 os encargos globais pagos com contratos de aquisição de serviços (subagrupamento D.02.02) não poderiam ultrapassar os encargos globais pagos em 2018.

Com a aprovação, pelo IEF, do financiamento no âmbito do Qualifica, em fevereiro de 2019 foi efetuado um crédito especial no montante de 75.759,00€.

Com o decorrer do ano económico verificou-se um incremento das despesas com o pessoal, pelo que foi solicitada a descativação parcial no agrupamento 01, tendo sido diferido, no dia 10/10/2019, através do Despacho do Secretário de Estado do Orçamento (SEO) nº 1738/2019, no valor de 300.000,00€.

A 17/12/2019, foi também aprovado, através do Despacho nº 328-A/2019 do SEO, uma descativação no agrupamento de despesas com pessoal no valor de 1.111.962,00€, exclusivamente para afetação a remunerações certas e permanentes, abonos variáveis e eventuais e segurança social.

### 5.2.4.1 Execução da Receita

Relativamente ao grau de execução da receita, este manteve-se dentro dos padrões previstos (92,47%), apresentando um desvio de 3.197.247,16€, face às previsões corrigidas.

		2019			
Cap	Receita	Previsões Corrigidas	Execução Acumulada Janeiro a Dezembro	% execução acumulada	Desvio
4	Taxas, Multas Outras Penalidades	41 000,00 €	33 059,05 €	80,63%	- 7 940,95 €
5	Rendimentos da propriedade	1 103 500,00 €	977 662,60 €	88,60%	- 125 837,40 €
6	Transferências correntes	39 144 750,00 €	37 121 450,00 €	94,83%	- 2 023 300,00 €
7	Vendas bens serviços correntes	163 000,00 €	128 891,87 €	79,07%	- 34 108,13 €
8	Outras receitas correntes	902 550,00 €	689 432,36 €	76,39%	- 213 117,64 €
10	Transferências de capital	1 090 000,00 €	297 500,00 €	27,29%	- 792 500,00 €
15	Rep não abatidas pagamento	28 000,00 €	27 556,96 €	98,42%	- 443,04 €
	<b>Total</b>	<b>42 472 800,00 €</b>	<b>39 275 552,84 €</b>	<b>92,47%</b>	<b>- 3 197 247,16 €</b>

Tabela XXV - Previsões corrigidas vs Execução da Receita de 2019

Fonte: UAF/ abril 2020

Analisando a tabela acima, salientam-se os seguintes aspetos:

**05 – Rendimentos de Propriedade** – o desvio de 125.837,40€ que se deve essencialmente à dilação da entrega dos valores de rendas livres por parte da DGTF e do atraso na entrega parcial da compensação financeira proveniente da massa insolvente da SRUCP;

**06 – Transferências correntes** – o maior desvio absoluto que ascende a 2.023.300,00€ e que decorreu do plano de tesouraria estabelecido com o IGFSS, I.P.. Tal facto resultou das transferências obtidas deste organismo terem de ser líquidas das cativações preconizadas na Lei n.º 71/2018 de 31 de dezembro e no Decreto-Lei n.º 84/2019 de 28 de junho;

**08 – Outras receitas correntes** – O capítulo em análise, apesentou um desvio de 213.117,64€, devido às execuções dos projetos com financiamento do Fundo Social Europeu (FSE) (Aprendizagem, Centro de Recursos e Qualifica), terem sido executados abaixo do inicialmente previsto;

**10 – Transferência de capital** – a execução neste capítulo foi de 27,29%, devido à ausência da execução de projetos respeitantes ao Fundo de Reabilitação e Conservação do Património (FRCP)

#### 5.2.4.1.1. Evolução da Execução da Receita

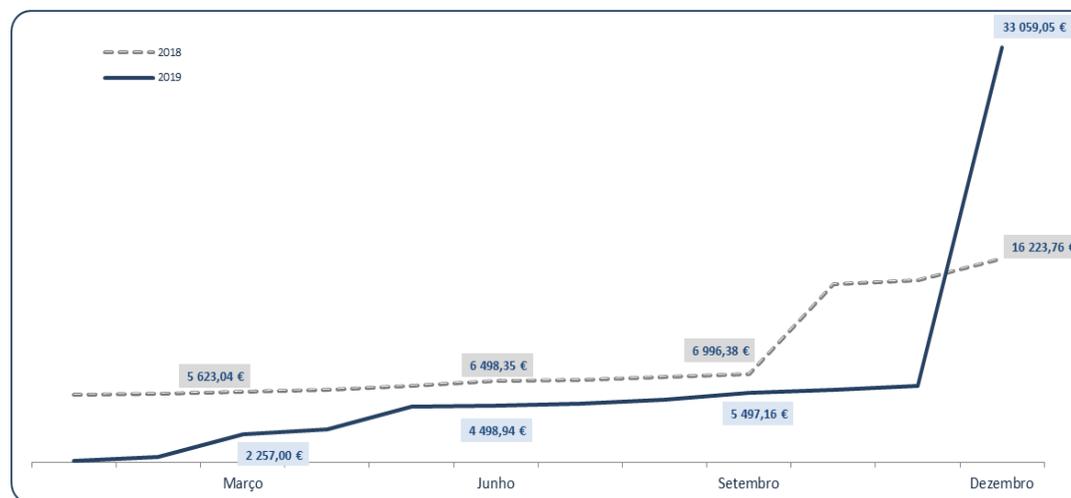
Da análise comparativa entre a execução Orçamental de Receita de 2019 face a 2018, afere-se uma variação homóloga em cerca de 7,83%.

		<i>Execução Acumulada Janeiro a Dezembro</i>			
<i>Cap</i>	<i>Receita</i>	2019	2018	Variação homóloga %	Variação absoluta
4	Taxas, Multas Outras Penalidades	33 059,05 €	16 223,76 €	103,77%	16 835,29 €
5	Rendimentos da propriedade	977 662,60 €	1 075 858,43 €	-9,13%	-98 195,83 €
6	Transferências correntes	37 121 450,00 €	34 189 883,00 €	8,57%	2 931 567,00 €
7	Vendas bens serviços correntes	128 891,87 €	158 905,31 €	-18,89%	-30 013,44 €
8	Outras receitas correntes	689 432,36 €	680 358,63 €	1,33%	9 073,73 €
10	Transferências de capital	297 500,00 €	297 500,00 €	0,00%	0,00 €
15	Rep não abatidas pagamento	27 556,96 €	3 561,51 €	673,74%	23 995,45 €
	<b>Total</b>	<b>39 275 552,84 €</b>	<b>36 422 290,64 €</b>	<b>7,83%</b>	<b>2 853 262,20 €</b>

Tabela XXVI – Execução 2019 vs Execução 2018 (valores acumulados)  
Fonte: UAF/ abril 2020

Da análise da tabela acima, verificam-se as seguintes variações:

- **Taxas Multas e Penalidades** – um aumento de 103,77%, sendo que esta forte variação resulta da cobrança de penalidades contratuais por atrasos na execução de obras e empreitadas.



**Gráfico XVIII – Taxas Multas e Penalidades** (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

- O capítulo de **Rendimentos de Propriedade** apresenta uma variação homóloga negativa de 9,13%, que resulta do atraso na entrega dos valores de rendas livres por parte da DGTF e da massa insolvente de SRUCP, conforme referido anteriormente.

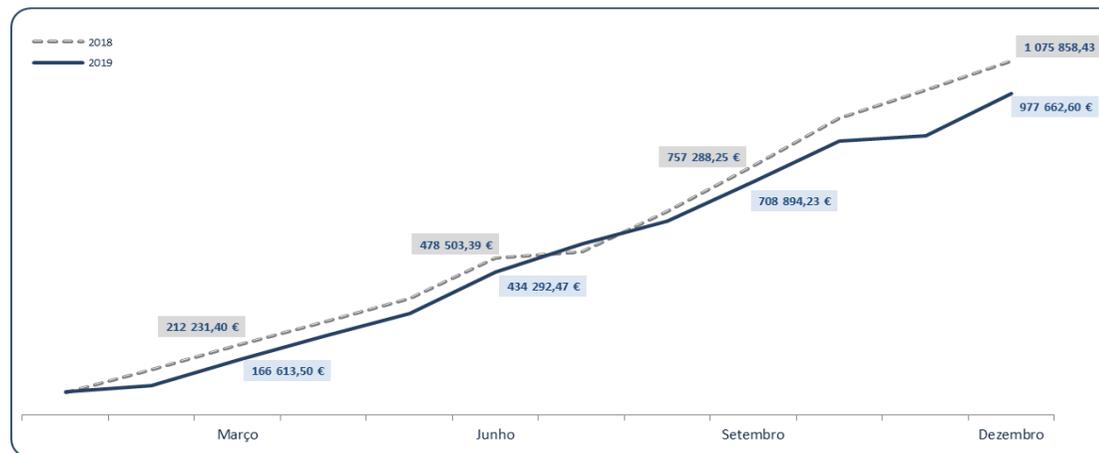


Gráfico XIX – Rendimentos de Propriedade (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

- No capítulo de **Transferências Correntes**, verifica-se um aumento de 8,57%, correspondente a 2.931.567,00€, resultante das transferências obtidas do IGFSS, I.P..

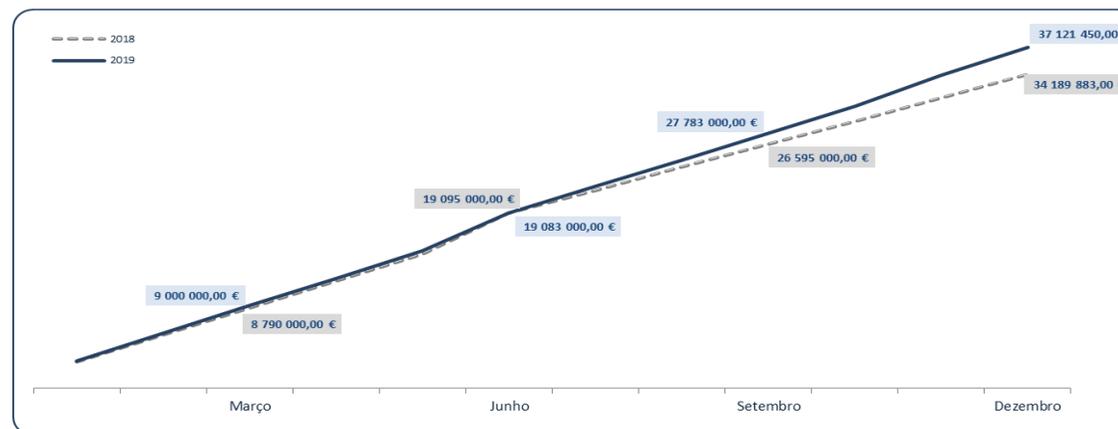
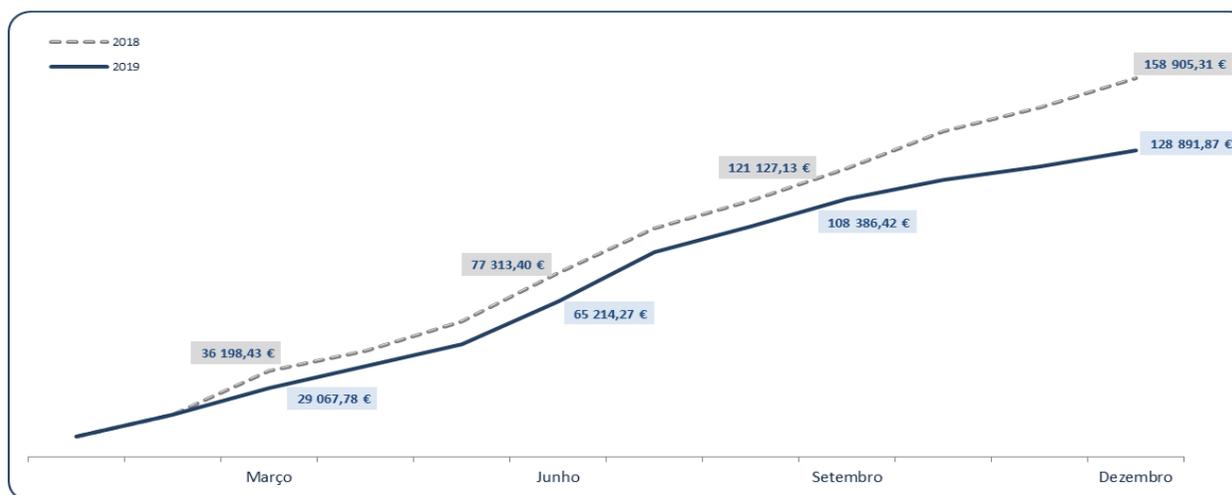


Gráfico XXVII – Transferências Correntes (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

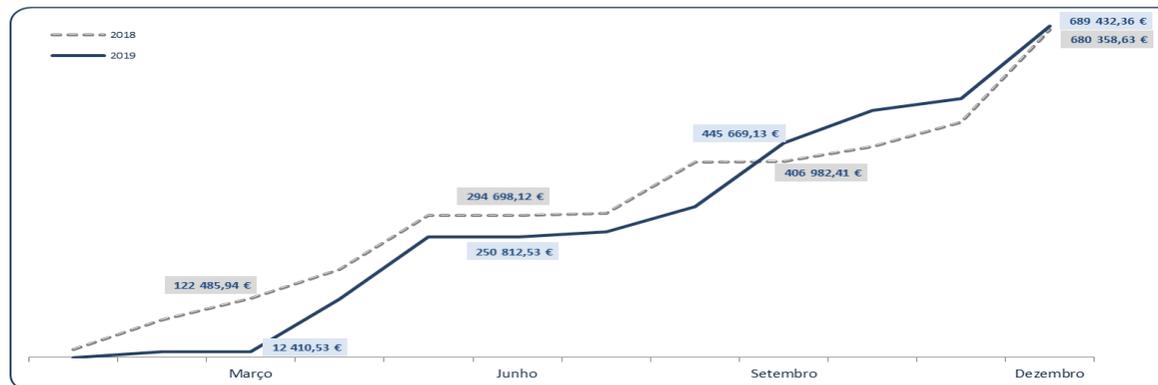
- A componente de **Vendas de Bens e Serviços** apresenta uma diminuição em 18,89%, inerente à redução de valores obtidos de abonos de família e de processamento de participações de alunos. Outro fator que contribuiu foi a redução de atividades de educação agroambiental realizadas no CED FM, com o correspondente impacto na receita efetivada. Além do acima indicado, no ano de 2018 ocorreu uma regularização extraordinária de uma dívida, situação que naturalmente não ocorreu no ano de 2019.



**Gráfico XX – Vendas de Bens e Serviços** (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

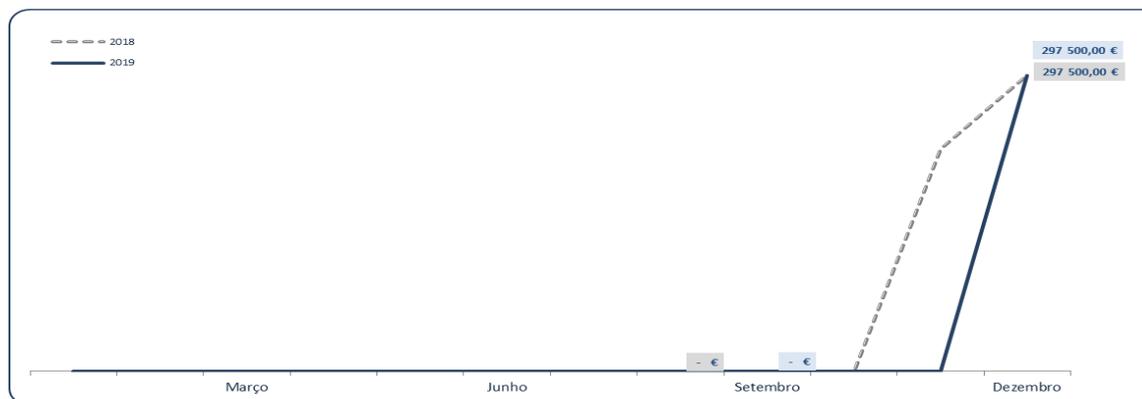
- O capítulo **Outras Receitas Correntes** apresenta um comportamento de execução idêntico ao do ano transacto, sendo que as execuções de 2019 apenas aceleraram no último trimestre do ano.



**Gráfico XXI – Outras Receitas Correntes** (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

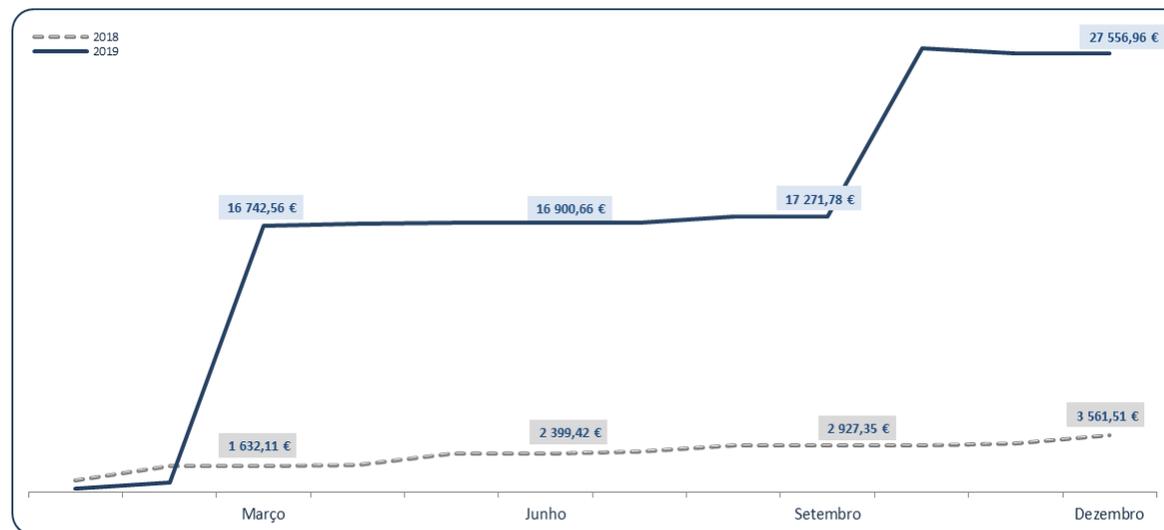
- No que concerne às **Transferências de Capital** a variação foi nula em virtude dos valores provenientes do capítulo 50 do OE terem sido iguais.



**Gráfico XXII – Transferências de Capital** (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

- As **Reposições não Abatidas ao Pagamento**, apresentam uma variação absoluta positiva de 23.995,45 € valor este influenciado de forma determinante, pela ocorrência da reposição de valores pagos no ano anterior relativo a serviços de fornecimento de eletricidade e de aluguer de viaturas (acerto de km de viaturas).



**Gráfico XXIII – Reposições não Abatidas ao Pagamento** (valores acumulados)  
 Fonte: UAF/ abril 2020

#### 5.2.4.2 Execução da Despesa

Relativamente ao grau de execução da despesa, verifica-se que se manteve ligeiramente abaixo dos padrões preconizados (92,31%). Se atendermos à dimensão da despesa efetivamente disponível (dotação corrigida líquida de cativos), verifica-se em alguns agrupamentos, execuções abaixo do projetado.

2019						
Agrupamento	Dotações Corrigidas	Cativos	Dotação Disponível	Execução Acumulada Janeiro a Dezembro	% execução acumulada	Desvio
01 Despesas com pessoal	29.368.155,00 €	8.400,00 €	29.359.755,00 €	28.122.086,43 €	95,78%	- 1.237.668,57 €
02 Aquisição de bens e serviços	6.797.500,00 €	1.043.777,00 €	5.753.723,00 €	5.397.471,08 €	93,81%	- 356.251,92 €
03 Juros e outros encargos	22.500,00 €	- €	22.500,00 €	9.450,40 €	42,00%	- 13.049,60 €
04 Transferências correntes	20.000,00 €	- €	20.000,00 €	7.714,50 €	38,57%	- 12.285,50 €
05 Subsídios	27.000,00 €	- €	27.000,00 €	26.965,55 €	99,87%	- 34,45 €
06 Outras despesas correntes	2.291.273,00 €	1.045.229,00 €	1.246.044,00 €	1.015.781,26 €	81,52%	- 230.262,74 €
07 Aquisição de bens de capital	3.782.372,00 €	136.250,00 €	3.646.122,00 €	2.402.883,70 €	65,90%	- 1.243.238,30 €
10 Passivos financeiros	164.000,00 €	- €	164.000,00 €	162.149,75 €	98,87%	- 1.850,25 €
<b>Total</b>	<b>42.472.800,00 €</b>	<b>2.233.656,00 €</b>	<b>40.239.144,00 €</b>	<b>37.144.502,67 €</b>	<b>92,31%</b>	<b>- 3.094.641,33 €</b>

Tabela XXIV – Dotações Corrigidas vs Execução da Despesa 2019

Fonte: UAF/ abril 2020

Os desvios identificados no quadro acima, decorrem essencialmente de:

**01 - Despesas com pessoal** – O desvio verificado resultou do descativo autorizado em 17/12/2019, pelo Despacho nº 328-A/2019 do Secretário de Estado do Orçamento, no valor de 1.111.962,00€. Caso não tivesse ocorrido a descativação em apreço a execução deste agrupamento seria de 99,55%.

**02 - Aquisição de bens e serviços** – O desvio identificado neste agrupamento resulta da diminuição dos encargos tidos com aquisição de alimentação refeições confeccionadas e géneros para confeccionar, decorrente de um consumo significativamente abaixo do inicialmente perspectivado.

**03 - Juros e Outros Encargos** – Juros bancários decorrentes do empréstimo da urbanização, inferior ao orçamentado, pelo facto das taxas de juro praticadas no mercado serem menores ao inicialmente antecipado, bem como, a inexistência de pagamento de juros de mora e outros.

Outro fator de importante impacto foi a redução de despesas bancárias, através da alteração de procedimentos para centralização das transferências bancárias através do *home banking* do IGCP.

**06 - Outras despesas correntes** – A execução dos projetos financiados ficou abaixo dos valores inicialmente preconizados, resultante da inflexão da execução da despesa com transportes e de vestuário e calçado de educandos internos.

**07 - Aquisição de bens de capital** – O desvio deste agrupamento, face às previsões iniciais, resulta dos seguintes fatores:

- Da não execução da despesa no âmbito do Fundo de Reabilitação e Conservação Patrimonial (750.000,00 €) e da respetiva componente da CPL (187.500,00€), resultante do facto do procedimento pré-contratual de uma empreitada ter ficado deserto e, relativamente a outra, não ter sido outorgada a Portaria de extensão de encargos necessária para o respetivo desenvolvimento procedimental;
- Inerente a alguma dilação temporal para a conclusão de empreitadas iniciadas em 2019, ocorreu a transposição da execução de despesa para o ano subsequente.

### 5.2.4.2.1. Evolução da Execução da Despesa

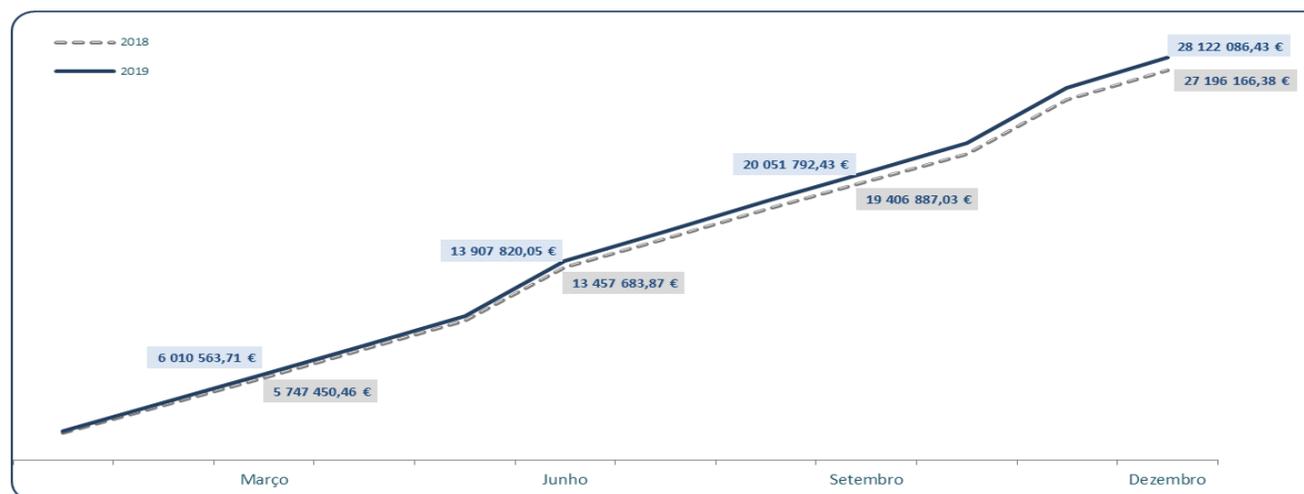
Tendo por base a análise comparativa da execução orçamental da Despesa de 2019 face a 2018 verifica-se um aumento da execução da despesa em 2,30% (↗ 836.507,06€) que se deve essencialmente às variações ocorridas nos agrupamentos 01, 06 e 07 (↗ 925.920,05€, ↘ 241.217,69€ e ↗ 281.536,55€) conforme a análise que se segue:

		<i>Execução Acumulada Janeiro a Dezembro</i>			
<i>Agrup</i>	<i>Despesa</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variação homologa %</b>	<b>Variação absoluta</b>
<b>01</b>	<b>Despesas com pessoal</b>	28 122 086,43 €	27 196 166,38 €	3,40%	925 920,05 €
<b>02</b>	<b>Aquisição de bens e serviços</b>	5 397 471,08 €	5 523 921,64 €	-2,29%	-126 450,56 €
<b>03</b>	<b>Juros e outros encargos</b>	9 450,40 €	25 626,08 €	-63,12%	-16 175,68 €
<b>04</b>	<b>Transferências correntes</b>	7 714,50 €	- €	n/a	7 714,50 €
<b>05</b>	<b>Subsídios</b>	26 965,55 €	22 868,95 €	17,91%	4 096,60 €
<b>06</b>	<b>Outras despesas correntes</b>	1 015 781,26 €	1 256 998,95 €	-19,19%	-241 217,69 €
<b>07</b>	<b>Aquisição de bens de capital</b>	2 402 883,70 €	2 121 347,15 €	13,27%	281 536,55 €
<b>10</b>	<b>Passivos financeiros</b>	162 149,75 €	161 066,46 €	0,67%	1 083,29 €
	<b>Total</b>	<b>37 144 502,67 €</b>	<b>36 307 995,61 €</b>	<b>2,30%</b>	<b>836 507,06 €</b>

Tabela XXIX – Execução 2019 vs Execução 2018 (valores acumulados)  
Fonte: UAF/ abril 2020

Relativamente a cada um dos agrupamentos que compõem a execução orçamental da despesa, verificam-se as seguintes variações homólogas:

- As **Despesas com pessoal** aumentaram 3,40%, o equivalente a 925.920,05€ decorrente de:
  - ✓ Implementação das medidas governamentais determinantes para a gestão de RH na Administração Pública iniciadas em 2018 com impacto nos encargos associados ao descongelamento dos reposicionamentos remuneratórios com um maior impacto no último trimestre, no qual se verificou a alteração da taxa de reposição de 75% para 100%, bem como a grande incidência do pagamento respeitante aos reposicionamentos remuneratórios do pessoal docente;
  - ✓ Regularização de vínculos e integração nas carreiras de Técnico Superior e de Docente, no âmbito do PREVPAP.

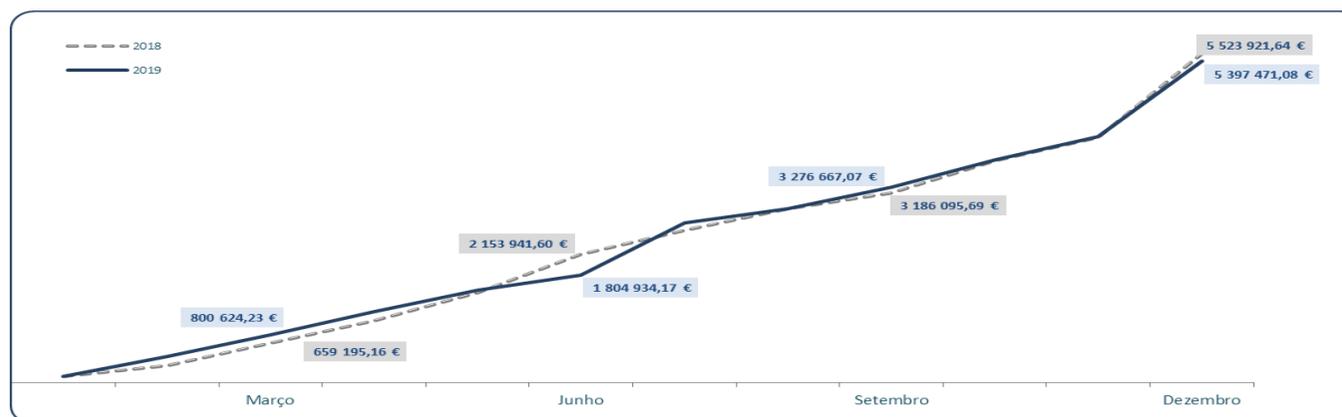


**Gráfico XXV – Agrupamento 01- Despesas com Pessoal (valores acumulados)**

Fonte: UAF/ abril 2020

- O agrupamento referente à **Aquisição de bens e Serviços** apresenta uma variação homóloga negativa de 2,29% (126.450,56€) e que resulta das seguintes oscilações:

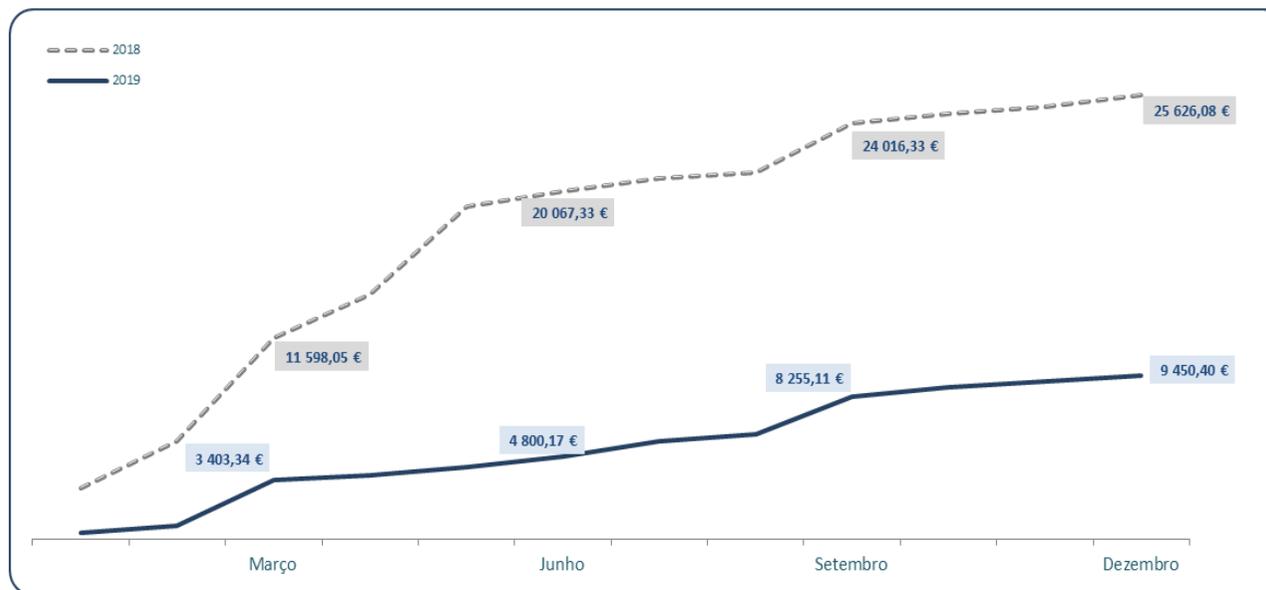
- ✓ Subagrupamento **D.02.01 – Aquisição de Bens** com uma diminuição de 94.585,08€ resultante essencialmente das seguintes variações:
  - Diminuição de 168.892,71€ na rubrica D.02.01.14 devido à aquisição extraordinária, em 2018, de material de diversa natureza, de forma a diminuir os consumos de eletricidade, enquadrado no âmbito do financiamento do Fundo de Eficiência Energético;
  - Aumento da despesa da rubrica D.02.01.21 no valor 62.116,22€, decorrente da aquisição de sinaléticas, cartões de proximidade, materiais para provas *skills*, entre outros;
- ✓ Subagrupamento **D.02.02 – Aquisição de Serviços** com uma diminuição de 31.865,48€ resultante dos seguintes fatores:
  - Redução de 49.445,39€ na rubrica D.02.02.01 – Encargos de Instalações, decorrente de uma diminuição significativa das despesas com fornecimento de água;
  - Incremento da despesa com serviços de limpeza e higiene e vigilância e segurança no valor de 56.192,07€ e 25.484,82, respetivamente;
  - Aumento das despesas com o princípio da onerosidade, no montante de 60.507,09€;
  - Diminuição da despesa em 61.664,95€ com aquisição de outros trabalhos especializados.



**Gráfico XXVI – Agrupamento 02- Aquisição de Bens e Serviços** (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

- O agrupamento de **Juros e Outros Encargos** apresenta uma variação negativa de 63,12%, que se deve essencialmente à diminuição de despesas com serviços bancários e de manutenção de contas, resultado da alteração de procedimentos já referidos anteriormente.



**Gráfico XXVII – Agrupamento 03- Juros e Outros Encargos (valores acumulados)**

Fonte: UAF/ abril 2020

- No agrupamento de **Transferências Correntes** verifica-se uma execução de 7.714,50€ consequente do pagamento, pela primeira vez em 2019, de bolsas com os Contratos de Emprego e Inserção (CEI).

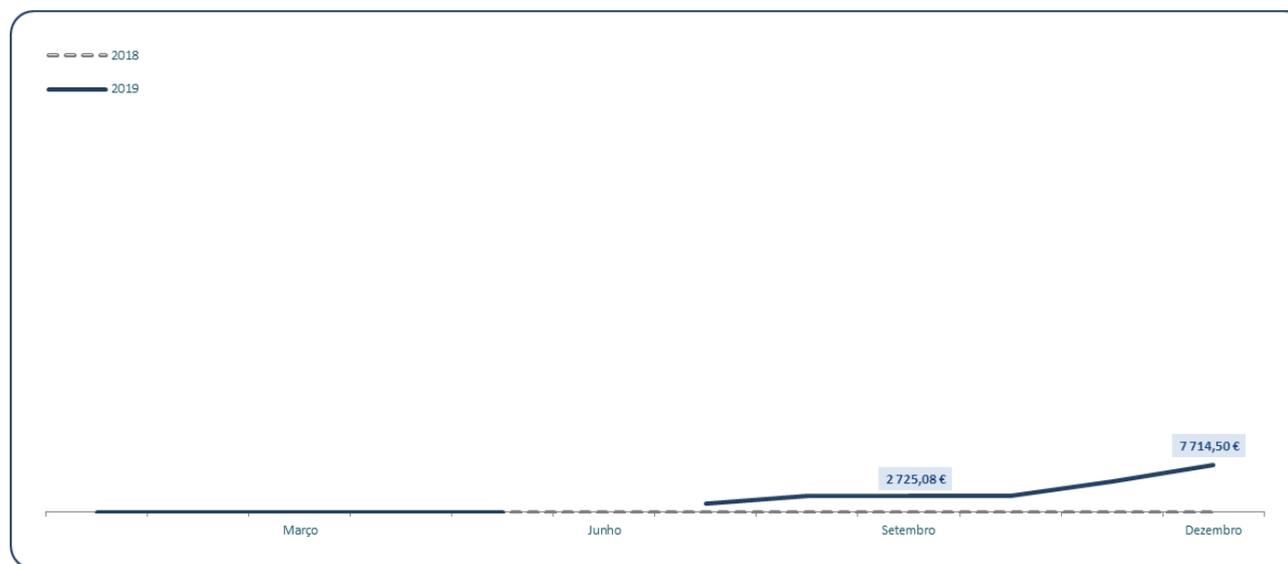
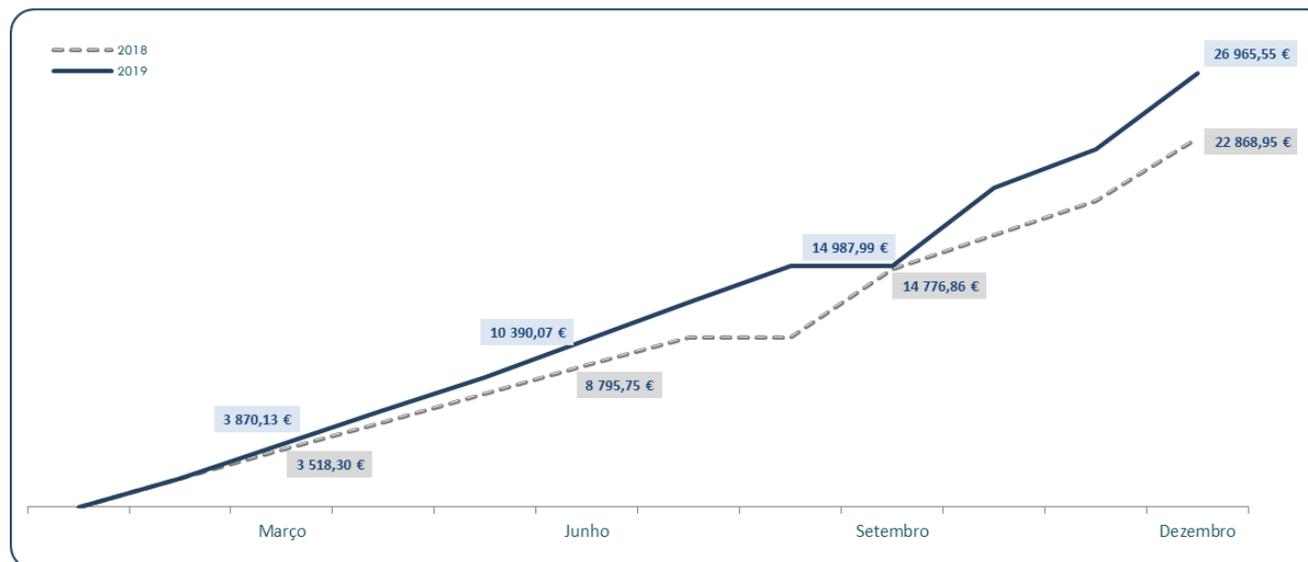


Gráfico XXVIII – Agrupamento 04 – Transferências Correntes (valores acumulados)

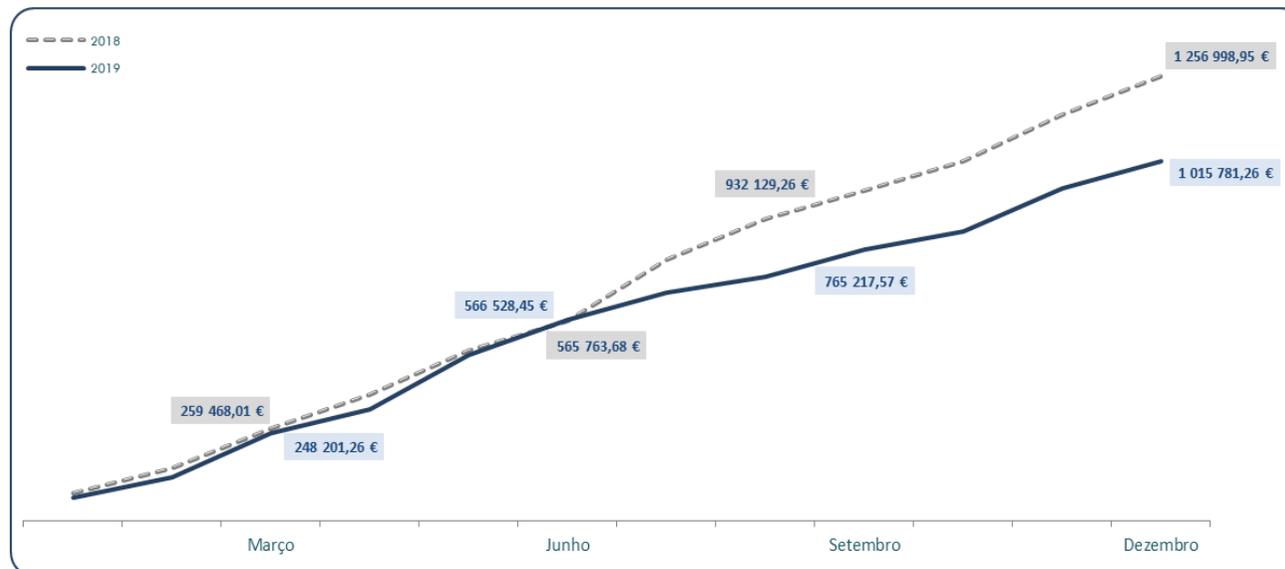
Fonte: UAF/ abril 2020

- O agrupamento referente a **Subsídios** apresenta um aumento de 17,91%, resultante do aumento do valor unitário do subsídio à Associação Casapiana de Solidariedade, em conformidade com o estabelecido no protocolo.



**Gráfico XXIX – Agrupamento 05- Subsídios** (valores acumulados)  
 Fonte: UAF/ abril 2020

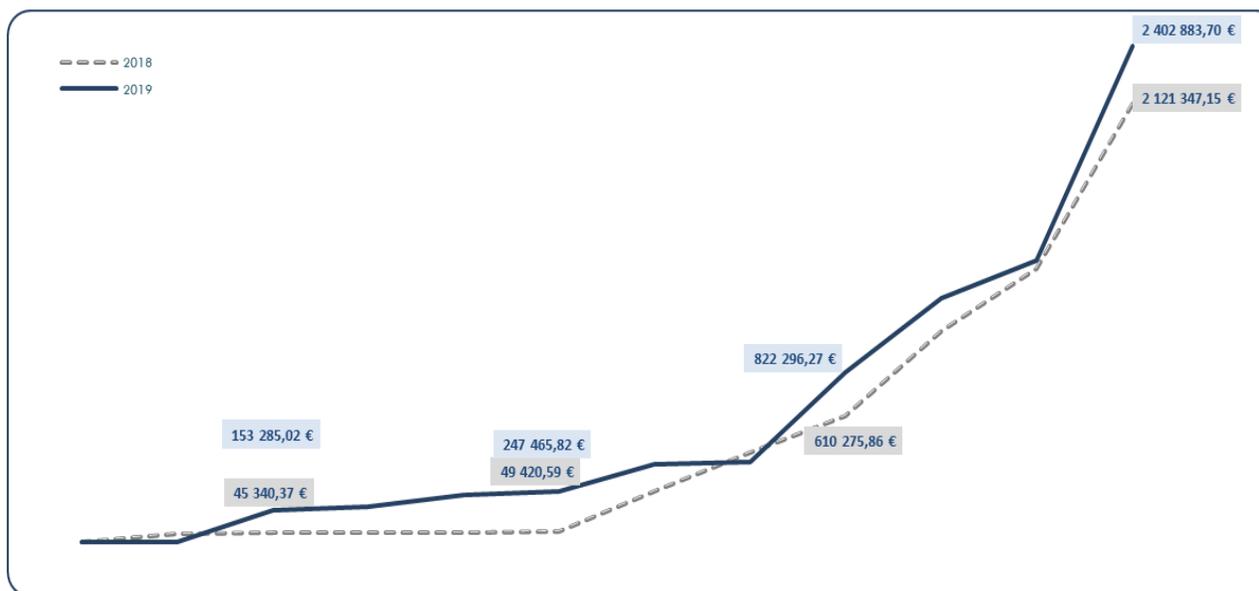
- A variação negativa de 19,19% no agrupamento **Outras Despesas Correntes** decorre fundamentalmente da diminuição de despesas com transportes dos educandos e com a aquisição de vestuário e calçado.



**Gráfico XXX – Agrupamento 6 – Outras Despesas Correntes** (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

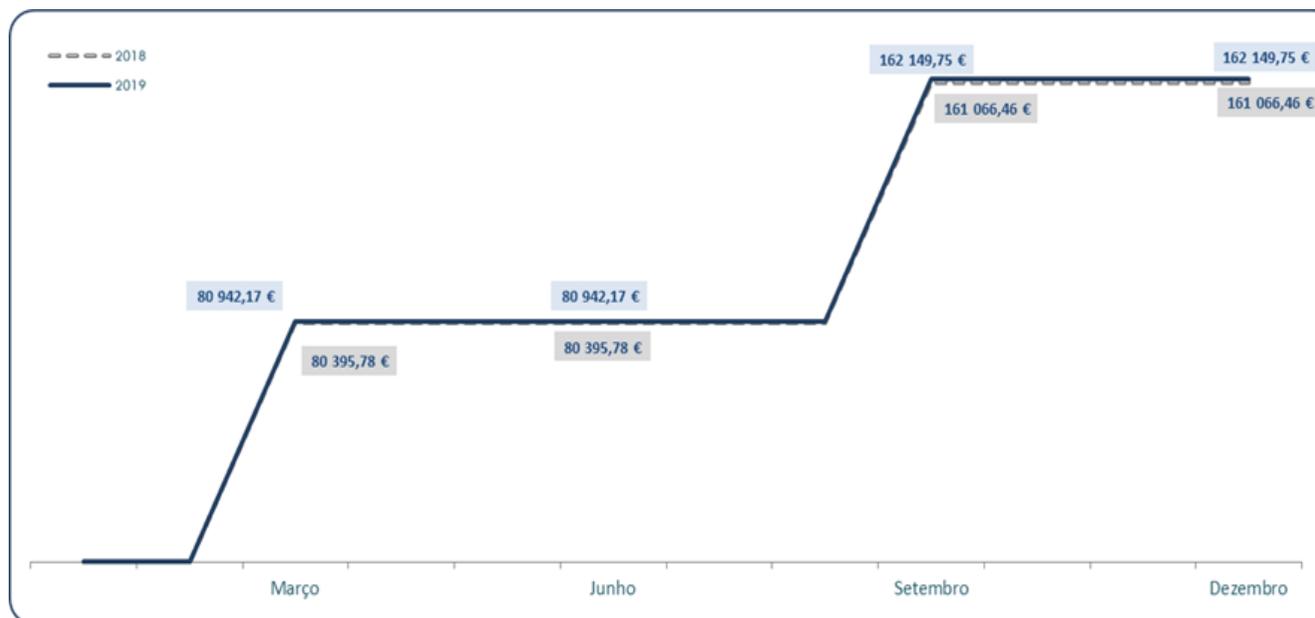
- O aumento em 13,27% (281.536,55€), no agrupamento **Aquisição de Bens de Capital**, verificado no gráfico infra, deve-se à incidência em 2019 da despesa relativa a aquisição de equipamento informático que em 2018 não foi executada devido à interposição de ações contenciosas e que, só em 2019, vieram a ser decididas a favor da CPL, I.P.



**Gráfico XXXI – Agrupamento 07- Aquisição Bens de Capital** (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

- O agrupamento **Passivos Financeiros** apresenta a mesma evolução idêntica ao período homólogo, correspondendo à amortização do capital relativo ao empréstimo detido na CGD para aquisição da Urbanização Nossa Senhora da Conceição.



**Gráfico XXXII – Agrupamento 10- Passivos Financeiros** (valores acumulados)

Fonte: UAF/ abril 2020

### 5.3. Saldos Orçamentais

Quanto aos saldos transitados de gerências anteriores, ascendem a 25.813.432,42€, de acordo com o quadro abaixo:

Ano	2019
Orgânica	11.1.90.01.00 - CASA PIA DE LISBOA, IP
Tipo de Pedido	Saldos de Anos Anteriores
Suporte legal para o Pedido	artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 84/2019 de 28 de junho

#### DETALHE DO PEDIDO

Fonte Financiamento	Económica Receita (nível da rubrica)	Montante Ano n-1	Montante Anos Anteriores	TOTAL	Valor Confirmado Delegação	FF Aprovada
442 - FUNDO SOCIAL EUROPEU - PO INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO	0802090000	83.111,06	0,00	83.111,06	83.111,06	488 - SALDOS DE FUNDOS EUROPEUS
446 - FUNDO SOCIAL EUROPEU - LISBOA 2020	0802090000	22.727,61	0,00	22.727,61	22.727,61	488 - SALDOS DE FUNDOS EUROPEUS
488 - SALDOS DE FUNDOS EUROPEUS	1601030100	0,00	851.395,46	851.395,46	851.395,46	488 - SALDOS DE FUNDOS EUROPEUS
513 - COM OUTRAS ORIGENS	0510040200	2.884,34	0,00	2.884,34	2.884,34	522 - COM OUTRAS ORIGENS
522 - COM OUTRAS ORIGENS	1601030100	0,00	22.542.790,00	22.542.790,00	22.542.790,00	522 - COM OUTRAS ORIGENS
522 - COM OUTRAS ORIGENS	1601010199	0,00	2.310.523,95	2.310.523,95	2.310.523,95	522 - COM OUTRAS ORIGENS
<b>TOTAIS</b>		<b>108.723,01</b>	<b>25.704.709,41</b>	<b>25.813.432,42</b>	<b>25.813.432,42</b>	

### 5.4 Contingências

De acordo com as recomendações do Tribunal de Contas, explanadas pela Recomendação 64 – PCGE/2011, “as devoluções de saldos devem ser registadas pela entidade que a estas procede, como operação extraorçamental, nos termos do classificador económico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro”.

Para fazer face às recomendações do Tribunal de Contas no âmbito da matéria em apreço e considerando a parametrização do Sistema de Informação Financeira (SIF/SAP), a CPL, I.P. deparou-se com o seguinte constrangimento:

- Com a alteração da contabilização das devoluções de saldos da gerência anterior, efetua-se a contabilização através de operações de tesouraria. Assim preconiza-se um desequilíbrio nas operações de tesouraria da CPL, I.P., visto que, apenas ocorrem operações de tesouraria de saída (devolução dos saldos da gerência anterior) sem que haja a correspondente operação de tesouraria de entrada.

### **5.5 Eventos Subsequentes**

No passado dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde, declarou o surto do novo coronavírus, designado COVID-19 como pandemia. Em Portugal, foi declarado o Estado de Emergência no dia 18 de março de 2020.

Estamos certos que esta situação fará com que diversos setores da economia venham a ser afetados, direta ou indiretamente, pelos efeitos provocados pela doença, estando em causa, entre outros possíveis efeitos, a disrupção ou limitação de fornecimentos de bens e serviços ou incapacidade de virem a ser cumpridos compromissos contratuais, pelas diversas contrapartes, podendo como tal, alterar-se a perceção e avaliação do risco da atividade desenvolvida pela Casa Pia de Lisboa, I.P.. Os impactos apresentam-se incertos a esta data, e consideramos que os mesmos não colocam uma incerteza significativa relativa à continuidade das operações deste Instituto Público.

### **5.6 Proposta de aplicação de resultados**

A CPL, I.P. encerrou as contas relativas a 2019, com Resultados Líquidos do Exercício (RLE) positivos num valor de 2.550.101,34€.

Considerando que nos termos da alínea c) do nº 11 das Resolução nº 1/93 do Tribunal de Contas deverá constar do relatório de gestão a forma como deverá ser aplicado aquele resultado, propõe-se que o RLE acima mencionado seja integrado na conta de “Resultados Transitados”.

## 6. Avaliação Final

### 6.1. Apreciação quantitativa e qualitativa dos resultados alcançados

Analisados os resultados obtidos da atividade desenvolvida pela CPL, I.P. ao longo do ano 2019, o grau de cumprimento dos objetivos e a afetação dos recursos disponíveis, financeiros e humanos, conforme foi demonstrado nos pontos precedentes, podemos afirmar que o desempenho global da Instituição foi positivo, e que os resultados traduzem uma adequada materialização da estratégia e das prioridades de atuação da CPL.I.P..

### 6.2. Menção proposta pelo dirigente máximo na autoavaliação de 2019

Relativamente à avaliação final do desempenho dos serviços, prevê o artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que o “Desempenho Bom” deverá ser atribuído aos serviços que atinjam todos os objetivos, superando alguns. Assim, considerando os resultados alcançados pela CPL, I.P. em 2019, nomeadamente:

- A taxa de superação/cumprimento dos objetivos PAOR 2019, a saber 90%;
- A taxa de realização global do QUAR de 115,84%, com taxas de realização de 123%, no parâmetro da eficácia, 113,2% no parâmetro da eficiência e 100% no da qualidade;
- A superação, no parâmetro da eficácia, dos 2 objetivos operacionais considerados relevantes;
- A superação de 1 dos 2 objetivos operacionais considerados relevantes, no parâmetro da eficiência.

Propõe-se, nos termos do n.º 1 do artigo 18.º da referida Lei, a atribuição da menção qualitativa de DESEMPENHO BOM.

### 6.3. Conclusões Prospetivas

Tendo presente os resultados alcançados, num ano marcado pelo início da execução do Plano Estratégico, aprovado para o quinquénio 2019-2023, refere-se, em conclusão, que o balanço final é bastante positivo.

No ano 2020, a CPL, I.P. pretende prosseguir com o esforço de materializar a sua Visão – ser uma referência nacional no Acolhimento, Formação e Inclusão das Crianças e Jovens, pautado pela excelência sustentada na satisfação das necessidades e expetativas das partes interessadas. Pretende, ainda, prosseguir com a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores e das medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho.

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

Desejando alcançar um desempenho organizacional cada vez mais sustentável, os objetivos para 2020 estão intencionalmente sincronizados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e priorizados no âmbito do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (MTSSS), permitindo deste modo o perfeito alinhamento e contributo da CPL, I.P neste domínio.

Saliente-se que o PAORH 2020 vai ser executado num período especial, o ano em que a Instituição celebra o seu 240.º aniversário.

Este marco seria celebrado com momentos simbólicos, que partindo das experiências e saberes do passado Institucional, permitindo a conceção de projetos, medidas e iniciativas, que garantissem no presente e no futuro, projetos de vida sustentáveis às nossas crianças e jovens, ambientes de trabalho positivos na organização e a adequação dos recursos ao desenvolvimento da missão.

Considerando o cenário atual, à data em que este Relatório de Atividades e Contas é redigido, em que o mundo vive os seus dias ajustando as suas ações, comportamentos e recursos em função da declaração de Pandemia, decretada no dia a 11 de março de 2020, pela Organização Mundial da Saúde, a reprogramação estratégica terá de ser realizada, mas com uma garantia: Na Casa Pia de Lisboa, I.P. as Crianças e Jovens estão primeiro.

## Glossário de abreviaturas e siglas

<b>AA</b>	Apartamento de Autonomização
<b>ANQEP</b>	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional
<b>AR</b>	Acolhimento Residencial
<b>BVI</b>	Bolsa de Valor Individual
<b>BS</b>	Balanço Social
<b>CA</b>	Casa de Acolhimento
<b>CD</b>	Conselho Diretivo
<b>CAFAP</b>	Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental
<b>CA</b>	Cursos de Aprendizagem
<b>CAPPA</b>	Casa de Acolhimento com Programa de Pré-Autonomia
<b>CAT</b>	Casa de Acolhimento Temporário
<b>CCAS</b>	Conselho Coordenador de Avaliação dos Serviços
<b>CCC</b>	Centro Cultural Casapiano
<b>CEB</b>	Ciclo do Ensino Básico
<b>CED</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento
<b>CED AACF</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa Ferreira
<b>CED FM</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento Francisco Margiochi



<b>CED JRP</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento Jacob Rodrigues Pereira
<b>CED MP</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento D. Maria Pia
<b>CED NAP</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento D. Nuno Álvares Pereira
<b>CED NSC</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento Nossa Senhora da Conceição
<b>CED PM</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento Pina Manique
<b>CED SCAT</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento Santa Catarina
<b>CED SCL</b>	Centro de Educação e Desenvolvimento Santa Clara
<b>CEDIC</b>	Certificados Especiais de Dívida de Curto Prazo
<b>CEF</b>	Curso de Educação e Formação
<b>CEI</b>	Contrato Emprego Inserção
<b>CEL</b>	Centro Europeu de Línguas
<b>CET</b>	Curso de Especialização Tecnológica
<b>CGA</b>	Caixa Geral de Aposentações
<b>CGD</b>	Caixa Geral de Depósitos
<b>CP</b>	Curso Profissional
<b>CPL, I.P.</b>	Casa Pia de Lisboa, Instituto Público
<b>CSI</b>	Competências Sociais Integradas

<b>DAC</b>	Departamento de Apoio à Coordenação
<b>DGE</b>	Direção Geral de Educação
<b>DGO</b>	Direção Geral do Orçamento
<b>DLEO</b>	Decreto-Lei de Execução Orçamental
<b>DSP</b>	Departamento de Serviços Partilhados
<b>EAO</b>	Equipa de Avaliação e Orçamento
<b>EB</b>	Ensino Básico
<b>EIP</b>	Equipa de Inserção Profissional
<b>ESPAP</b>	Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública
<b>FCT</b>	Formação em Contexto de Trabalho
<b>FDC</b>	Formação de Dupla Certificação
<b>FAB</b>	Laboratório de Aprendizagem e Fabricação
<b>FRCP</b>	Fundo de Reabilitação e Conservação Patrimonial
<b>FSE</b>	Fundo Social Europeu
<b>GEP</b>	Gabinete de Estratégia e Planeamento
<b>IEFP, I.P.</b>	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público
<b>IGCP, E.P.E.</b>	Instituto de Gestão da Tesouraria e do Crédito Público, Entidade Pública Empresarial

<b>IGFSS, I.P.</b>	Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Instituto Público
<b>IGMTSSS</b>	Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
<b>ISO</b>	<i>International Organization for Standardization</i> (Organização Internacional de Normalização)
<b>ISS, I.P.</b>	Instituto de Segurança Social, Instituto Público
<b>LA</b>	Lar de Apoio
<b>LGP</b>	Língua Gestual Portuguesa
<b>LR</b>	Lar Residencial
<b>MEEI</b>	Marca Entidade Empregadora Inclusiva
<b>MLP</b>	Médio e longo prazo
<b>MNV</b>	Meio Natural de Vida
<b>MTSSS</b>	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
<b>OB</b>	Objetivo
<b>OE</b>	Orçamento de Estado
<b>OE</b>	Objetivo Estratégico
<b>OO</b>	Objetivo Operacional
<b>PA</b>	Plano de Atividades

<b>PAEF</b>	Plano de Ajustamento Económico e Financeiro
<b>PAORH</b>	Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos
<b>PE</b>	Plano Estratégico
<b>PER</b>	Programa Especial de Realojamento
<b>PIB</b>	Produto Interno Bruto
<b>PLAN</b>	Planeamento
<b>POCISSSS</b>	Plano Oficial de Contabilidade das Instituições Públicas do Sistema de Solidariedade e de Segurança Social
<b>p.p.</b>	Pontos percentuais
<b>QUAR</b>	Quadro de Avaliação e de Responsabilização
<b>RAC</b>	Relatório de Atividades e Contas
<b>REF</b>	Respostas Educativas e Formativas
<b>RH</b>	Recursos Humanos
<b>RLE</b>	Resultado Líquido de Exercício
<b>SA</b>	Sociedade Anónima
<b>SC</b>	Serviços Centrais
<b>SIC</b>	Sistemas de Informação e Comunicação
<b>SCI</b>	Sistema de Controlo Interno

<b>SGIQA</b>	Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente
<b>SIADAP</b>	Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública
<b>SIF</b>	Sistema de Informação Financeira
<b>SIGE</b>	Sistema de Informação e Gestão de Educandos
<b>SIREF</b>	Sistema de Informação das Respostas Educativas e Formativas
<b>SPC</b>	Sistema de Informação, Planeamento e Controlo
<b>SRH</b>	Sistema de Recursos Humanos
<b>SVE</b>	Serviço de Voluntariado Europeu
<b>Tx</b>	Taxa
<b>UAF</b>	Unidade de Assuntos Financeiros
<b>UAJC</b>	Unidade de Assuntos Jurídicos e Contencioso
<b>UASA</b>	Unidade de Ação Social e de Acolhimento
<b>UCP</b>	Unidade de Contratação Pública
<b>UEF</b>	Unidade de Educação e Formação
<b>UERHE</b>	Unidades Equivalentes de Recursos Humanos Executados
<b>UERHP</b>	Unidades Equivalentes de Recursos Humanos Planeados



**UO** Unidade Orgânica

**UQA** Unidade de Qualidade e Auditoria

## Índice de Esquemas

Esquema I – Tipologia de Respostas de Acolhimento Residencial

Esquema II – Caracterização das Crianças e Jovens com Acompanhamento Técnico à Transição

## Índice de Gráficos

Gráfico I – N.º de Crianças e Jovens por Resposta de Acolhimento Residencial

Gráfico II – Caracterização das Crianças e Jovens por Resposta de Acolhimento (média de idades)

Gráfico III – Caracterização das Crianças e Jovens por Resposta de Acolhimento (taxa de feminização)

Gráfico IV – Caracterização das Crianças e Jovens por Resposta de Acolhimento (tempo de permanência)

Gráfico V – N.º de Crianças e Jovens por Resposta Educativa e Formativa

Gráfico VI – Caracterização das Crianças e Jovens por Resposta Educativa e Formativa (média de idades)

Gráfico VII – Caracterização das Crianças e Jovens por Resposta Educativa e Formativa (taxa de feminização)

Gráfico VIII – Taxa de Realização dos Objetivos do QUAR 2019

Gráfico IX – Taxa de Realização dos Parâmetros do QUAR 2019

Gráfico X – Satisfação Global das Crianças e Jovens das CA

Gráfico XI – Satisfação Global das Crianças e Jovens dos AA

Gráfico XII – Satisfação das Crianças e Jovens por Modalidade de Ensino

Gráfico XIII – Satisfação Global das Crianças e Jovens - AACF

Gráfico XIV – Evolutivo de Resultados Líquidos

Gráfico XV – Evolutivo de Resultados Operacionais

Gráfico XVI – Evolutivo de Resultados Financeiros

Gráfico XVII – Evolutivo de Resultados Extraordinários

Gráfico XVIII – Taxas Multas e Penalidades (valores acumulados)

Gráfico XIX – Rendimentos de Propriedade (valores acumulados)

Gráfico XX – Transferências Correntes (valores acumulados)

Gráfico XXI – Vendas de Bens e Serviços (valores acumulados)

Gráfico XXII – Outras Receitas Correntes (valores acumulados)

Gráfico XXIII – Transferências de Capital (valores acumulados)

Gráfico XXIV – Reposições não Abatidas ao Pagamento (valores acumulados)

Gráfico XXV – Agrupamento 01- Despesas com Pessoal (valores acumulados)

Gráfico XXVI – Agrupamento 02- Aquisição de Bens e Serviços (valores acumulados)

Gráfico XXVII – Agrupamento 03- Juros e Outros Encargos (valores acumulados)

Gráfico XXVIII – Agrupamento 04 – Transferências Correntes (valores acumulados)

Gráfico XXIX - Agrupamento 05- Subsídios (valores acumulados)

Gráfico XXX – Agrupamento 6 – Outras Despesas Correntes (valores acumulados)

Gráfico XXXI – Agrupamento 07- Aquisição Bens de Capital (valores acumulados)

Gráfico XXXII - Agrupamento 10- Passivos Financeiros (valores acumulados)

### **Índice de Quadros**

Quadro I – Objetivos Estratégicos vs Objetivos operacionais - Dimensão Crianças e Jovens

Quadro II – Objetivos Estratégicos vs Objetivos operacionais - Dimensão Potencial Humano

Quadro III – Objetivos Estratégicos vs Objetivos operacionais - Dimensão Recursos

Quadro IV – Execução do QUAR 2019

### **Índice de Tabelas**

Tabela I – Indicadores de Gestão do Acolhimento Residencial

Tabela II – Execução dos Objetivos Operacionais – Dimensão Crianças e Jovens

Tabela III – Execução dos Objetivos Operacionais – Dimensão Potencial Humano

Tabela IV – Execução dos Objetivos Operacionais – Dimensão Recursos

Tabela V – Análise Comparativa da Execução do QUAR 2019 e 2018

Tabela VI – Recursos Humanos Planeados e Executados

Tabela VII – Recursos Financeiros Planeados e Executados

Tabela VIII – Análise Comparativa da Satisfação das Crianças e Jovens das CA

Tabela IX – Análise Comparativa da Satisfação das Crianças e Jovens dos AA

Tabela X – Distribuição do Número de Respostas por Modalidade de Ensino

Tabela XI – Médias de satisfação por dimensão e ciclo de ensino/formação

Tabela XII – Satisfação das Crianças e Jovens com a Educação Agroambiental

Tabela XIII – Satisfação das Crianças e Jovens com a Animação Agroambiental

Tabela XIV – Satisfação das Famílias das Crianças e Jovens – AACF

Tabela XV- Satisfação das Entidades/Empresas, Professores Orientadores e Jovens

Tabela XVI – Evolução da Participação dos Trabalhadores

Tabela XVII – Satisfação dos Trabalhadores

Tabela XVIII - Estado dos Pedidos e Tipologia dos Estudos de Investigação

Tabela XIX - Indicadores de Recursos Humanos

Tabela XX – Ativo Líquido 2019/2018

Tabela XXI – Fundos Próprios e Passivo 2019/2018

Tabela XXII – Composição do Resultado Líquido



Tabela XXIV – Demonstração de Resultados

Tabela XXV – Rácios Financeiros 2019/2018

Tabela XXVI – Previsões Corrigidas vs Execução da Receita de 2019

Tabela XXVII - Execução 2019 vs Execução 2018 (valores acumulados)

Tabela XXVIII – Dotações Corrigidas vs Execução da Despesa 2019

Tabela XXIX – Execução 2019 vs Execução 2018 (valores acumulados)



# Anexos