

RELATÓRIO DE ATIVIDADES E CONTAS

2020



Crianças e Jovens



Potencial Humano



Recursos



PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ACOLHIMENTO RESIDENCIAL DE CRIANÇAS E JOVENS EM PERIOD, ABRANGENDO AS CASAS DE ACOLHIMENTO ALFREDO SOAMES E SANTA RITA, A SEDE DO CENTRO DE ENUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SANTA CLARA, O CENTRO CULTURAL CASAPANO E OS SERVIÇOS CENTRAIS.



PROCESSOS DE GESTÃO E DE SUPORTE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ACOLIMENTO RESIDENCIAL DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO NOS SERVIÇOS CENTRAIS, E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO NO CENTRO DE EDUCAÇÃO E OSSENVOLVIMENTO D. NUNO ÁLVARES PERIERA.





FICHA TÉCNICA

EQUIPA RESPONSÁVEL:

Departamento de Apoio à Coordenação - Planeamento

Sandra Veiga

Alexandra Dias

Catarina Sousa

Helena Costa

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

Cláudia Silva 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

Carla Gil

Mariana Rodrigues





ÍNDICE

Nota Introdutória	7
1.Enquadramento	8
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	21
1.4.3. Famílias	28
1.4.4. Parceiros	29
1.4.5. Trabalhadores	30
2. PAORH 2020	31
2.1. Alinhamento: Objetivos Estratégicos e Operacionais	31
2.2. Concretização dos Objetivos Operacionais	35
3. Autoavaliação da CPL, I.P.	43
3.1. QUAR 2020	43
3.1.1. Resultados alcançados e justificação de desvios	45
3.1.2. Avaliação global	47
3.1.3. Concretização do QUAR: Comparação com o ano anterior	48





3.2. Recursos Utilizados	49
3.2.1. Recursos Humanos	49
3.2.2. Recursos Financeiros	50
3.3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno	51
3.3.1. Ambiente de Controlo	51
3.3.2. Estrutura Organizacional	52
3.3.3. Atividades e Procedimentos de Controlo Administrativo implementadas no Serviço	52
3.3.4. Fiabilidade dos Sistemas de Informação	53
3.4. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo de desempenho	54
3.5. Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados	55
3.6. Audição dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço	64
3.7. Projetos e Iniciativas Emblemáticas e Boas Práticas	68
3.8. Impactos da Pandemia na Organização	89
4. Balanço Social	93
4.1. Recursos Humanos	93
4.1.1. Caracterização dos Trabalhadores	93
4.1.2. Segurança e Saúde no Trabalho	97
4.1.3. Formação Profissional	98
4.2. Principais Indicadores de Recursos Humanos	99
5. Análise Económica, Financeira e Orçamental	101
5.1. Contexto macroeconómico	101
5.2. Análise financeira	102
5.2.1. Balanço	104





- 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 2020





- 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 contexto de Educação e Animação Agroambiental
- Anexo 9_Relatório de Satisfação das Famílias/Responsáveis Parentais CED AACF
- Anexo 10_Relatório de Avaliação da Formação em Contexto de Trabalho
- Anexo 11_Relatório de Autoavaliação Satisfação dos Trabalhadores
- Anexo 12_Relatório Estudos de Investigação
- Anexo 13_Anexo às Demonstrações Financeiras
- Anexo 14_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 2020, 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 apresentação das atividades, iniciativas e projetos desenvolvidos ao longo do ciclo de gestão de 2020 e a demonstração quantitativa e qualitativa dos resultados alcançados, face aos objetivos previstos e recursos disponíveis (humanos, financeiros, patrimoniais e tecnológicos), constituindo-se, assim, como um instrumento efetivo de prestação de contas e de autoavaliação.

Num ano de grande exigência organizacional, destaca-se o ponto 3, onde são apresentados os resultados alcançados no âmbito do QUAR 2020, 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, perspetivando a constante melhoria da sua atuação, produtos e serviços prestados.

Cabe ainda referir que os resultados alcançados são devidos aos contributos e à participação ativa de todos/as os/as trabalhadores/as, atores potenciadores de mudança e fundamentais na implementação do sistema de melhoria contínua, bem como demais parceiros institucionais.





1.Enquadramento

1.1. Descrição do Organismo

Com 240 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, com prioridade para as que se encontram 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 2020/21 para mais de duas mil e novecentas crianças e jovens¹. 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 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 Social das Pessoas com Deficiência (CAARPD). 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).

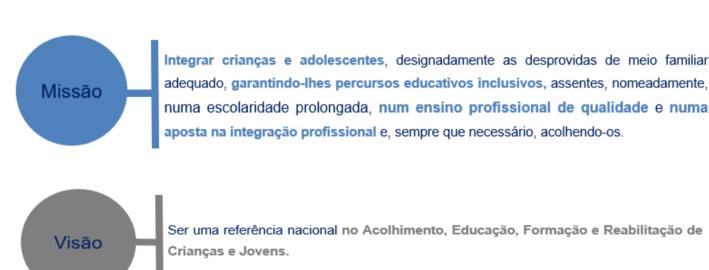
¹ Circular Informativa n.º 2/2020, de 28 de fevereiro - Oferta Educativa e Formativa 2020/21





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.









1.3. Órgãos Estatutários e Organograma

1.3.1. Órgãos Estatutários

Conselho Diretivo

Maria Cristina Ricardo Inês Fangueiro [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

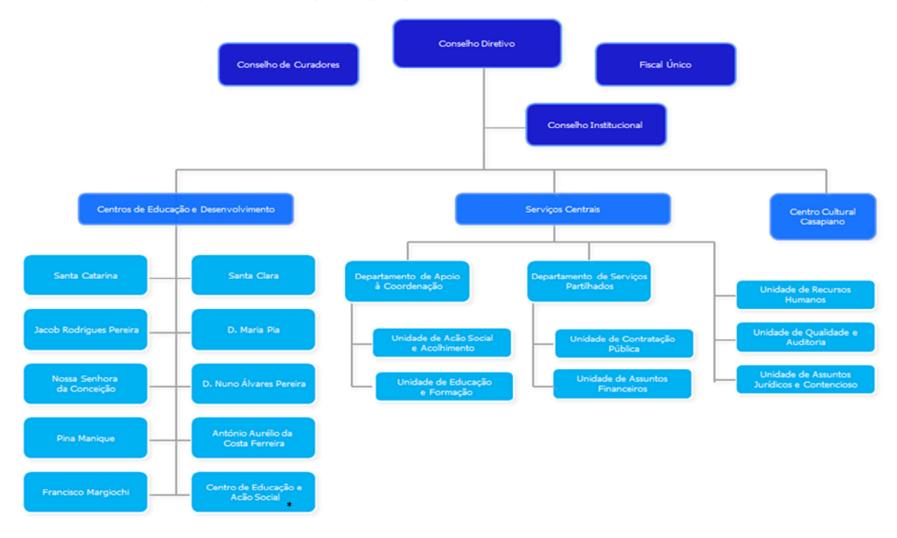
Fiscal Único

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 e nesse sentido dispõe de respostas sociais para o acolhimento de crianças e jovens em situação de perigo, onde está subjacente uma integração planeada e uma intervenção com carater terapêutico e reparador. A intervenção apoia-se em estratégias intencionais, que visam garantir que o quotidiano das crianças e jovens seja terapêutico ao nível do desenvolvimento das suas competências pessoais e sociais e de regulação da gestão emocional. Conduzida por uma visão centrada no superior interesse da criança e do jovem, como sujeitos de direitos, na valorização das suas redes pessoais de pertença e de interação social (família, escola, comunidade) e no princípio da igualdade de oportunidades, prioriza-se a construção de projetos de vida orientados para a integração nos diversos contextos onde se inserem, bem como, para a futura inserção em Meio Natural de Vida, concretizada mediante a reintegração familiar ou a autonomização.

No esquema que se segue, são identificadas as tipologias de respostas inerentes ao acolhimento residencial da CPL, I.P.



Esquema I – Tipologia de Respostas de Acolhimento Residencial Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020



No gráfico I apresentam-se os dados relativos ao número de crianças e jovens acolhidos nas diversas respostas de acolhimento residencial, com a respetiva análise comparativa às datas de 31 de dezembro de 2020 e de 2019.



Gráfico I – N.º de crianças e jovens por resposta de Acolhimento Residencial Fonte: DAC/PLAN, Publicacões de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019

Na análise realizada conclui-se que nas Casas de Acolhimento verificou-se um ligeiro aumento no número de crianças e jovens acolhidos em período homólogo, contrariamente ao que sucedeu nos Apartamentos de Autonomização onde se destaca uma diminuição face a 2019. Por sua vez, em relação à resposta do Lar Residencial não se verificaram alterações, mantendo-se o número de crianças e jovens. Constata-se também que em dezembro de 2020 encontravam-se acolhidas nas diversas respostas de acolhimento 155 (cento e cinquenta e cinco) crianças e jovens, tendo existido um decréscimo de 12,43% em relação ao ano anterior. Esta variação também se verificou nos dados cumulativos, pois em 2020 foram abrangidas pelo acolhimento residencial 203 (duzentas e três) crianças e jovens e no ano anterior 236 (duzentas e trinta e seis), o que equivale a um decréscimo de 13,98%. Estes decréscimos são justificados por diversos movimentos:





- a) A necessidade de redefinir estratégias de gestão de recursos humanos, que impulsionou a inativação temporária de uma Casa de Acolhimento no início de 2020;
- b) Retração do número de pedidos de acolhimento para a resposta Apartamentos de Autonomização, considerando que esta resposta é maioritariamente solicitada para jovens que se encontram já acolhidos, e para quem o Programa de Autonomia se revela indicado à sua faixa etária. Atendendo a todo o contexto envolvente da Pandemia, o Sistema revelou-se menos proativo nestes encaminhamentos subsequentes;
- c) Em julho de 2020, foi encerrada a resposta Lar de Apoio, por se considerar que a mesma preconizava enquadramento não compatível com os princípios inerentes à execução do decreto-lei 54/2018, relativo à Educação Inclusiva, mas foi assegurada a continuidade do percurso educativo e/ou formativo de cada um.

Acresce ainda o facto, da CPL, I.P dispor de modelo de acolhimento misto, dispondo de vagas femininas em CA, mas sem pedidos de acolhimento desta natureza.

Acolhimento Residencial		2020	2019
Taxa de Ocupaçã	ão no Acolhimento Residencial	82,45%	82,33%
N.º de Admisões em Acolhimento Residencial		32	54
N.º de crianças e jovens com ATT *		32	35
N.º de Saídas Diretas		34	35
N.º de Saídas precedidas de ATT *		10	13
	N.º de Saídas Diretas N.º de Saídas precedidas de ATT * N.º de Saídas para outras instituições		9

^{*} Acompanhamento Técnico à Transição

Tabela I – Indicadores de Gestão do Acolhimento Residencial
Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019





Da análise efetuada aos dados constantes na tabela I concluímos que:

- A taxa de ocupação aumentou ligeiramente, apesar do número de crianças e jovens ter diminuído comparativamente ao período homólogo, em virtude da situação descrita anteriormente de encerramento de duas unidades residenciais;
- Em 2020, e comparativamente a 2019, houve um decréscimo do número de admissões no acolhimento residencial e de saídas para Meio Natural de Vida, fator que está relacionado com a situação de pandemia que assolou fortemente o País, nomeadamente nos três últimos trimestres do ano;
- Ao nível do Acompanhamento Técnico à Transição (ATT), verificou-se uma ligeira diminuição do número de crianças e jovens que durante
 2020 beneficiaram deste tipo de apoio, variação que está intimamente relacionada com o facto das equipas locais assumirem o acompanhamento no regresso das crianças/jovens para a sua comunidade de origem (princípio da intervenção mínima);
- Salienta-se que se registaram saídas diretas, devido a essencialmente dois fatores: decisão dos Tribunais ou decisões dos próprios, quando maiores de idade, alguns deles mobilizados pelo *stress pandémico*.





Segue-se uma análise do perfil das crianças e jovens que se encontram nas diversas respostas de acolhimento: Casas de Acolhimento, Apartamentos de Autonomização e Lar Residencial.



Gráfico II – Caracterização das crianças e jovens por resposta de Acolhimento (média de idades)
Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019

No que concerne à média de idades não se evidenciam grandes alterações, apresentando uma tendência crescente, à exceção das CA onde diminuiu ligeiramente. Através do gráfico constata-se que a média de idades em cada tipologia de resposta é adequada à sua especificidade (AA e LR com faixas etárias superiores).



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

Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019

Relativamente à taxa de feminização, o perfil das crianças e jovens que se encontram acolhidas nas CA acompanha a tendência nacional que aponta o sexo masculino como predominante. Nas Casas de Acolhimento verifica-se um ligeiro aumento, ainda que sem impacto na composição de género que existia no ano anterior.

Todavia, nos Apartamentos de Autonomização o perfil dos jovens é manifestamente diferente, com predominância do sexo feminino, ainda que em 2020 tenha sido verificada uma diminuição acentuada do número de raparigas, o que, em termos gerais, traduz maior equilíbrio do género no grupo. No que diz respeito ao LR não se verificaram alterações, em comparação com o período homólogo, situação justificada pelo facto do grupo ser o mesmo.

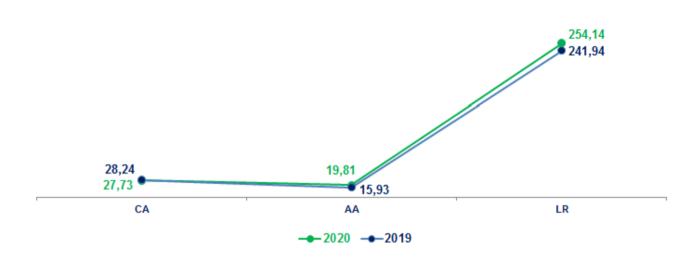


Gráfico IV – Caracterização das crianças e jovens por resposta de Acolhimento (tempo de permanência em meses)

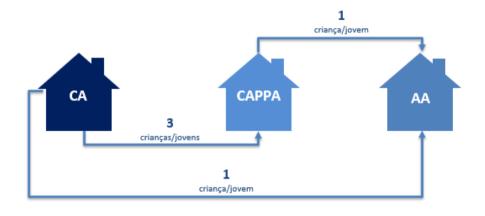
Fonte: DAC/PLAN. Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019

O tempo de permanência (unidade de medida apresentada em meses), apesar de ser flutuante e estar correlacionado com as mobilidades resultantes das admissões e saídas, no ano de 2020 e mais especificamente nas CA, contou com uma ligeira diminuição. No que diz respeito aos AA, o tempo de permanência aumentou em comparação ao ano anterior, contudo não ultrapassa os 2 (dois) anos definidos como *standard* para o programa específico desenvolvido neste tipo de respostas. No que se refere ao LR, verificou-se igualmente um aumento do tempo de permanência, tendo passado de 20 (vinte) para 21 (vinte e um) anos, alteração que se explica pelo facto do grupo se ter mantido o mesmo, sujeito apenas à flutuação do intervalo temporal.

A CPL, I.P., conforme descrito anteriormente, possui três tipologias de respostas (CA, AA e LR). As necessidades de desenvolvimento das crianças e jovens acolhidas e o seu projeto de vida, requerem por vezes a sua mobilidade entre respostas, que melhor estejam capacitadas para a promoção da sua autonomia, como é o caso das Casas de Acolhimento com Programa de Pré-Autonomia ou os Apartamentos de Autonomização.



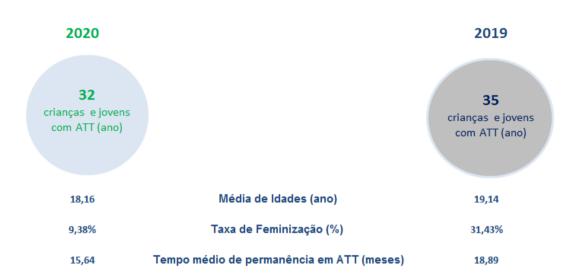
Em 2020, e atendendo ao contexto de pandemia, as mobilidades de crianças e jovens entre respostas na CPL, I.P. não tiveram expressividade. No entanto, segue-se um esquema onde se apresentam os dados, e onde é possível constatar que em 2020 apenas 5 (cinco) crianças e jovens concretizaram transição entre respostas. Ainda que o número seja diminuto, não se pode negligenciar a importância que estas mobilidades tiveram para o projeto de vida de quem delas beneficiou.



Esquema II – Mobilidades das crianças e jovens entre tipologias de respostas de acolhimento

Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020

Tendo presente que o acolhimento de crianças e jovens é um processo transitório e temporário na vida dos mesmos, a CPL, I.P. dispõe de equipa específica que desenvolve a resposta social CAFAP, a qual preconiza suportar o processo de preparação/concretização da integração em Meio Natural de Vida. Este acompanhamento técnico à transição (ATT) é tendencialmente prestado durante 2 anos (após a saída do acolhimento residencial). Neste contexto, apresenta-se um esquema onde se encontram sistematizados os dados relativos a 2020 e 2019 referentes às crianças e jovens que beneficiaram de ATT.



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

Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019

Na análise aos dados apresentados, conclui-se que em 2020 foram acompanhadas menos crianças e jovens, ainda que a diferença não seja relevante. Ao nível da média de idades, taxa de feminização e tempo de permanência em acompanhamento os dados de 2020 relevam valores inferiores comparativamente ao período homólogo. Não obstante, nesta diminuição nos parâmetros apresentados, ressalva-se uma elevada alteração do perfil de crianças e jovens, no que respeita ao género, onde num universo de 32 (trinta e dois) tivemos apenas 3 (três) do sexo feminino.





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 Curso Básico de Música em Regime Integrado. A CPL, I.P dispõe ainda de uma sala de creche.

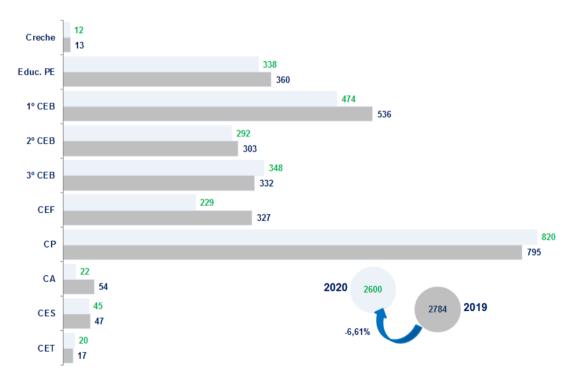


Gráfico V – N.º de crianças e jovens por resposta educativa e formativa; Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019

A 31 de dezembro de 2020, 2600 (duas mil e seiscentas) crianças e jovens frequentavam as respostas educativas e formativas, dos quais 338 (trezentos e trinta e oito) a educação pré-escolar, 1114 (mil cento e catorze) o ensino básico, 229 (duzentos e vinte e nove) os cursos de educação e formação e 820 (oitocentos e vinte) os cursos profissionais.

Face ao ano anterior verificou-se um decréscimo de 6,61%, com menos 184 (cento e oitenta e quatro) crianças e jovens a frequentar as respostas educativas e formativas.





Os dados apontam para um decréscimo do número de jovens a frequentar os cursos de educação e os cursos de aprendizagem, decorrente da aposta nos cursos profissionais. Apesar das transformações existentes ao longo dos anos, existe uma maior estabilidade na oferta dos cursos profissionais, com um ligeiro aumento do número de jovens a frequentar estes cursos, na ordem dos 3,14%, face ao ano anterior.

O decréscimo das crianças no 1º CEB, na ordem dos 11, 57% (menos 62 crianças), é também notório. A tendência verificada no 1º CEB tem continuidade no 2º CEB, constatando-se que a frequência do 2º CEB decresceu 3,63%, correspondendo a uma perda efetiva de 11 (onze) crianças e jovens. Esta tendência de redução também é visível na educação pré-escolar, com uma diminuição de 22 (vinte e duas) crianças, ou seja 6,11%. Em contrapartida, verifica-se um aumento do número de jovens no 3º CEB de 4,82%, correspondendo a um acréscimo de 16 jovens.

Refira-se que o decréscimo no número de crianças e jovens que frequentaram, no ano letivo 2019/2020, a oferta educativa (Educação pré-escolar e o 1º e 2º Ciclos do Ensino Básico), decorrente da redução do número de turmas e do n.º de crianças e jovens por turma, foi uma opção estratégica da CPL, I.P, considerando a acentuada dificuldade em repor os recursos humanos de suporte à atividade socioeducativa, nomeadamente Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos, categorias profissionais que desempenham funções operativas e de relação direta no suporte diário a estas crianças e jovens. Registe-se que não tem sido autorizada a abertura de procedimentos concursais externos à Administração Pública para repor estas categorias na CPL, I.P, e que os procedimentos concursais para mobilidade interna têm sido ineficazes para a desejável reposição.

Convém salientar que, a oferta educativa e formativa é assegurada pelos CED Tipo 2, nomeadamente, o Centro de Educação e Desenvolvimento Jacob Rodrigues Pereira (CED JRP), o Centro de Educação e Desenvolvimento Nossa Senhora da Conceição (CED NSC), com exceção da oferta formativa, o Centro de Educação e Desenvolvimento D. Nuno Álvares Pereira (CED NAP), o Centro de Educação e Desenvolvimento D. Maria Pia (CED MP) e o Centro de Educação e Desenvolvimento Pina Manique (CED PM).





Vejamos, o n.º de salas/turmas, o n.º de crianças e jovens por CED e nível de ensino, reproduzidos na tabela infra.

	CED	JRP	CED	NSC	CED	NAP	CED MP		CED PM	
Nível de Ensino	Nº salas/turmas	Nº crianças e jovens	Nº salas/turmas	Nº de jovens						
Creche	1	12	-	-	-	-	-	-	-	_
Educação Pré- escolar	3	36	5	104	7	111	5	87	-	-
1.º CEB	5	54	8	137	8	144	8	139	-	
2.º CEB	2	33	4	87	6	95	4	77	-	-
3.º CEB	3	45	6	115	6	99	6	89	-	_
Formação	6	67	-	-	7	98	11	159	48	812
TOTAL	20	247	23	443	34	547	34	551	48	812

Tabela II – N.º de salas/turmas, crianças e jovens por CED e nível de ensino Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020

Conforme se pode observar, a resposta educativa da creche existe exclusivamente no CED JRP e abrangeu 12 (doze) crianças. A frequência da Educação Pré-Escolar, do 1º, 2º e 3º CEB é variável nos CED.

No que se refere ao 3º CEB, 45 (quarenta e cinco) jovens frequentaram o CED JRP e 115 (cento e quinze) jovens o CED NSC. Por outro lado, o CED PM, direcionado para a formação, apresenta um valor bastante expressivo, com 812 (oitocentos e doze) jovens a frequentarem a oferta formativa.

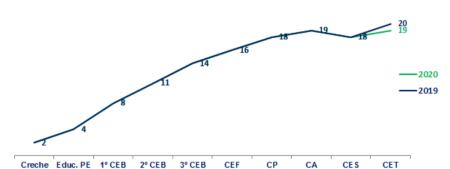


Gráfico VI – Caracterização das crianças e jovens por resposta educativa e formativa (média de idades): Fonte: DAC/PLAN. Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019

A taxa de **feminização** é de 45%, tendo sofrido um ligeiro aumento face à taxa registada em 2019 (44%).

Assim, observa-se que o género masculino predomina, com maior incidência nos cursos de aprendizagem e nos cursos de educação e formação.

Quanto 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, facto justificado pela fidelização destas à Instituição, que lhes permite percursos educativos e formativos prolongados.

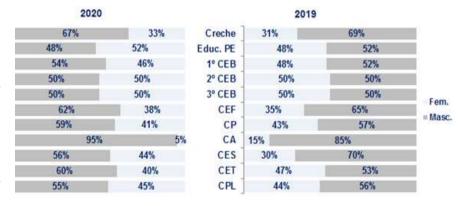


Gráfico VII – Caracterização das crianças e jovens por resposta educativa e formativa (taxa de feminização); Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020 e 2019



Ainda na vertente da 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, que permite uma imediata integração no mercado de trabalho, importa referir que em 2020, viu também considerada regra particular para o prosseguimento de estudos no ensino superior, através de publicação de diploma que inclui fórmula própria para estes percursos².

Refira-se também que o reconhecimento das competências adquiridas ao longo da vida em contextos diferenciados de aprendizagem adquire aqui uma particular importância, permitindo estruturar percursos de formação complementares e ajustados a cada indivíduo.

Relativamente à **oferta formativa** e no que se refere aos **cursos profissionais**, que apresentam uma maior expressão, com uma abrangência de 820 (oitocentos e vinte) jovens, distribuídos por 19 (dezanove) cursos, surge o curso de Técnico de Desporto, com 156 (cento e cinquenta e seis) jovens, seguido do Técnico de Cozinha/Pastelaria, com 107 (cento e sete). No seguimento, o Técnico de Restaurante/Bar com 79 (sete e nove) jovens e o Técnico de Informação e Animação Turística com 56 (cinquenta e seis).

Os Cursos Profissionais são um percurso de ensino secundário com dupla certificação, conferem uma certificação escolar equivalente ao 12º ano de escolaridade e certificação profissional de nível 4 de qualificação do QNQ.

_

² Decreto-Lei n.º 11/2020 de 2 de abril, Cria os concursos especiais de ingresso no ensino superior para titulares dos cursos de dupla certificação do ensino secundário e cursos artísticos especializados



No que concerne aos cursos de educação e formação – tipo 2, do universo de 7 (sete) cursos abrangendo 190 (cento e noventa) jovens, destacam-se os cursos de Pasteleiro/Padeiro e o Cuidador/a de Crianças e Jovens, com um maior número de jovens (34).

Por outro lado, é no curso de Cozinheiro que se se constata o menor número de jovens com apenas 18 (dezoito).

Estes cursos de dupla certificação e duração de um a dois anos curriculares, conferem uma certificação escolar equivalente ao 9º ano de escolaridade e certificação profissional de nível 2 de qualificação do QNQ.

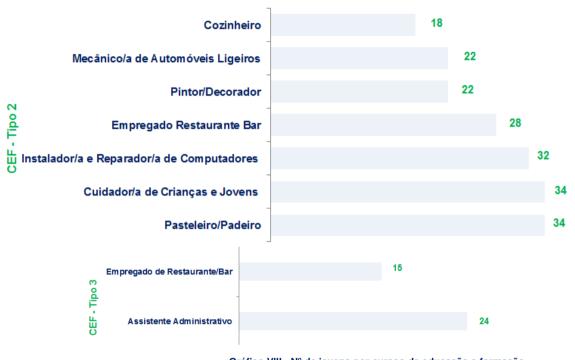


Gráfico VIII - № de jovens por cursos de educação e formação Fonte: DAC/PLAN, Publicações de Planeamento 4º Trimestre de 2020

Quanto à oferta formativa, importa ainda referir que a mesma integrou:

• Os **cursos de aprendizagem**, com a oferta dos cursos de Técnico de Mecatrónica Automóvel e de Técnico de Restaurante/Bar, abrangendo um total de 22 (vinte e dois) jovens. Estes cursos, de dupla certificação e duração de três anos curriculares, conferem diploma de conclusão do ensino secundário e certificação profissional do nível 4 de QNQ, potenciada por uma forte componente de formação realizada em contexto de empresa.



- Os cursos do ensino secundário, designadamente a Imagem Interativa e a Manutenção e Decoração Hoteleira, com 39 (trinta e nove) e 6 (seis) jovens, respetivamente. Cursos de dupla certificação e duração de três anos curriculares que conferem diploma de conclusão do ensino secundário e certificação profissional de nível 4 do QNQ. Pretende-se, desta forma, dar uma especial atenção a formações secundárias alternativas às oferecidas pela rede pública de escolas secundárias, assegurando uma maior abertura ao mundo profissional e a possibilidade de orientar e reorientar percursos educativos e formativos
- O curso de especialização tecnológica, com o curso de Exercício Físico, abrangendo um total de 20 (vinte) jovens. Ensino póssecundário não superior que confere a aquisição do nível 5 de formação profissional e permite uma formação técnica altamente qualificada.

Importa mencionar que, atendendo à situação epidemiológica da doença COVID-19, verificou-se a suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais, com adoção de um regime de ensino a distância, em todos os CED, níveis e modalidades de ensino, a partir de 13 de março. Posteriormente, considerando a retração dos dados epidemiológicos foi possível a retoma parcial das aulas presenciais no ensino secundário, a 18 de maio, o regresso a atividades presenciais na educação pré-escolar, a 1 de junho, assim como o alargamento do calendário escolar e o cancelamento das provas externas no ensino básico.

Em termos globais, o que se destaca é que, sem prejuízo de dificuldades, ora mais pontuais, ora em resultado de situações educativas e formativas mais específicas, a área da educação e formação da CPL, I.P. conseguiu adaptar os seus procedimentos, de forma a continuar a dar uma resposta às suas crianças e jovens, dentro de um quadro global de confinamento e de necessária suspensão das atividades presenciais, como salvaguarda da saúde pública.





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 e em simultâneo, se tornem mais exigentes com o nível de qualidade da resposta organizacional.

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.

Este empenho na consideração do papel das famílias na vida das crianças e jovens teve expressão no ano de 2020, quer na determinação de objetivos em PAORH para os profissionais do Acolhimento e da Educação, que visaram a execução de projetos de intervenção parental, quer na oferta de formação especializada para estes profissionais, que assim ficaram mais habilitados para esta intervenção. Foi também realizada a consulta de satisfação das famílias, cujos educandos frequentam as respostas de Lar Residencial e em simultâneo, o Centro de Atividades Ocupacionais. Grande parte das ligações e contactos com as famílias das crianças e jovens da CPL. I.P. foram ajustados em ano de Pandemia, para relações à distância, permitindo assim acompanhar as necessidades dos educandos, mas cumprindo o esforço nacional de contenção da Pandemia, inibindo os contatos presenciais.





1.4.4. Parceiros

A CPL, I.P. reconhece que parte do sucesso na concretização da sua missão se deve 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 consequente fortalecimento institucional nas áreas de missão.

Os protocolos e programas implementados em 2020 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 29 (vinte e nove) 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

A CPL, I.P., enquanto organização aprendente, considera os seus trabalhadores/as como um ativo intangível, motor da inovação e renovação estratégica organizacional, promotor do desenvolvimento das intervenções nas áreas das respostas sociais, da educação, da formação e da educação não formal.

Cientes de que "Somos o nosso Potencial Humano", em 2020, este valor foi mais do que nunca necessário, para lidar com o desafio da pandemia COVID-19.

Os trabalhadores/as foram e continuam a ser a força e o recurso, necessário e essencial para:

- Reinventar a intervenção, assegurando a qualidade da educação e desenvolvimento das crianças e jovens que integram as respostas sociais, educativas e formativas;
- Participar nos processos de adaptação e planeamento de novas soluções de organização do trabalho;
- Promover a partilha de informação, recursos e soluções, de forma cooperante, garantindo a excelência;
- Demonstrar a flexibilidade necessária ao processo de aprendizagem de adaptação a um regime não presencial de trabalho;
- Desenvolver as suas competências pessoais e profissionais;
- Utilizar novas plataformas comunicacionais.

Ao longo do ano, marcado por uma enorme exigência emocional e capacidade de adaptação, é reconhecido o esforço de cada um, para lidar com a ansiedade, medo, e até a exaustão. A dedicação e o compromisso de todos/as foram essenciais e merece um profundo agradecimento.





2. PAORH 2020

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.

Crianças e Jovens

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
	▶OO2. Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial
OE1 - Assegurar que a CPL seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo.	▶OO3. Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL. [QUAR]
	▶OO5. Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial. [QUAR]
	▶OO6. Potenciar a educação ambiental e cívica das crianças e jovens.
OE2 - Contribuir para a rutura com o ciclo de exclusão social,	▶OO7. Implementar projetos holísticos de forma sistemática que promovam ambientes favoráveis às aprendizagens
promovendo processos de autonomização e integração sustentável.	▶OO8. Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL. [QUAR]





Relatório de Atividades e Contas 2020

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
	▶OO11. Alargar o modelo de aprendizagem reforçando as práticas pedagógicas ativas na construção de percursos educativos inclusivos e de inovação
OE3 - Assegurar que a CPL está na vanguarda das tendências	▶OO12. Identificar e avaliar as competências sociais e pessoais das crianças e jovens no final de cada ciclo do ensino e nível formativo
nacionais e internacionais em matéria educativa e formativa.	▶OO14. Promover a cooperação e reforçar as relações com outras entidades, valorizando o mentoring empresarial.
	▶OO.C Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas [QUAR]
	▶OO15. Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL. [QUAR]
OE4 - Promover o reconhecimento da CPL como uma marca de	▶OO16. Promover a assiduidade das crianças e jovens que frequentam a CPL
excelência na educação e formação de crianças e jovens	▶OO17. Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho
	▶OO18. Combater o abandono escolar dos jovens sem certificação escolar e/ou profissional
OE5 - Recentrar a Intervenção da CPL na Reabilitação e	▶OO19. Abranger outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais, especificamente nas respostas para as crianças e jovens desenvolvidas pelos CED AACF e JRP
Inclusão de Crianças e Jovens com deficiência e/ou Incapacidade	▶OO21. Consolidar o Centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social das pessoas com deficiência (CAARPD)
	▶OO22. Consolidar a Academia de Língua Gestual Portuguesa

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

Fonte: DAC/PLAN, Plano Estratégico 2019/2023 e PAORH 2020







♣ Potencial Humano

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
	▶OO23. Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores [QUAR]
OE 6 - Incrementar uma cultura organizacional	▶OO24. Diminuir o absentismo dos trabalhadores.
para a motivação e captação de trabalhadores.	▶OO26. Promover projetos e atividades inovadoras apresentadas pelos trabalhadores.
	▶OO27. Recrutar e selecionar trabalhadores com perfil de competências adequadas aos novos desafios.
	▶OO28. Fomentar a partilha de conhecimentos entre os profissionais.
OE 7 - Desenvolver o capital humano adequando as competências às necessidades	▶OO29. Assegurar o desenvolvimento de competências dos trabalhadores através de formação de caráter estratégico
organizacionais.	▶OO30. Promover e incentivar medidas para a autoformação/desenvolvimento dos trabalhadores e das equipas
	▶OO31. Implementar planos de sucessão dos postos de trabalho críticos
	▶OO32. Promover a progressiva desmaterialização com vista ao "Papel zero".
OE 8 - Promover uma política estruturada de	▶OO33. Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho. [QUAR]
ambiente, segurança, saúde no trabalho e responsabilidade social.	▶OO34. Desenvolver medidas no âmbito da responsabilidade social
	▶OO35. Promover a eficiência energética de edifícios.

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

Fonte: DAC/PLAN, Plano Estratégico 2019/2023 e PAORH 2020





Recursos

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais
OE 9 - Potenciar a marca/imagem da CPL.	▶OO36. Definir e executar um plano de marketing institucional.
OE 9 - Potericial a marca/imagem da CP E.	▶OO38. Promover a divulgação externa de atividades, projetos realizados e prémios obtidos ao longo do ano.
	▶OO41. Assegurar a afetação miníma de 5 % da dotação orçamental de receitas próprias, incluindo a dotação do OSS a projetos de investimento.
OE 10 - Redefinir prioridades na afetação de recursos orçamentais e sua articulação com as grandes opções estratégicas.	▶OO42. Definir um plano anual de aquisição de bens e serviços.
	▶OO44. Definir um plano plurianual de investimento.
	▶OO45. Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas.
	▶OO46. Renovar progressivamente as condições de bem-estar e segurança das instalações afetas ao acolhimento.
OE 11 - Adequar a capacidade tecnológica, as	▶OO47. Garantir a atualização do parque tecnológico.
infraestruturas e os equipamentos aos desafios estratégicos.	▶OO48. Implementar salas de elevada tecnologia (hi-tech)para as respostas educativas e formativas.
OE 12- Garantir uma política de segurança e proteção	▶OO49. Adaptar ao RGPD a arquitetura de segurança das redes e sistemas de informação.
de dados em arquivo tecnológico e físico.	▶OO50. Promover a racionalização dos arquivos da CPL.





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 (quarenta) objetivos operacionais para a concretização dos 12 (doze) objetivos estratégicos;
- Dos 40 (quarenta) objetivos referidos, 17 (dezassete) foram superados, 12 (doze) atingidos e 11 (onze) não atingidos (quatro por fatores exógenos);
- Para a medição dos 40 (quarenta) objetivos operacionais foram definidos 67 (sessenta) indicadores de resultados e respetivas metas, das quais 22 (vinte e duas) foram superadas, 32 (trinta e duas) cumpridas e 13 (treze) não cumpridas (cinco por fatores exógenos);
- À superação/cumprimento dos objetivos operacionais e das metas correspondem taxas de 72,5% e 80,6%, respetivamente.

Nas tabelas seguintes poderão ser observados os resultados por dimensão: Crianças e Jovens Potencial Humano e Recursos.

Crianças e Jovens

Objetivo Operacional	Indicador	Peso	Meta	Tolerância	Resultado	Taxa de R Indicador	ealização Objetivo
OO2. Consolidar a Intervenção Terapêutica	▶Taxa de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos por ações de formação orientadas para a intervenção terapêutica.	50%	60%	5%	66,67%	111%	1 06%
no Acolhimento Residencial	▶Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial com Livro de Vida.	50%	95%	5%	90,91%	100%	106%
OO3. Melhorar a qualidade do Acolhimento	▶Taxa de implementação/consolidação das recomendações do estudo/medidas de avaliação de qualidade do Acolhimento Residencial	40%	85%	10%	93,75%	<u>100%</u>	100%
Residencial na CPL. [QUAR]	▶Taxa de satisfação global das crianças e jovens em Acolhimento Residencial	60%	65%	5%	65,85%	<u>100%</u>	100%
OO5. Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial. [QUAR]	▶Prazo de entrega ao CD do relatório de avaliação do projeto piloto "Promoção de Competências de Autonomia". (meses)	100%	11	1	10	1 00%	100%





Objetivo Operacional	Indicador	Peso	Meta	Tolerância	Resultado	Taxa de R Indicador	
OO6. Potenciar a educação ambiental e	▶Nº de crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental.	60%	150	15	123	82%	65%
cívica das crianças e jovens.	▶Nº de crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de voluntariado	40%	55	6	22	40%	03%
OO7. Implementar projetos holísticos de	▶Taxa de abrangência de EE, de educandos até aos 16 anos (completos até 31 de dez), em projetos de reforço de competências parentais implementados nos CED tipo2, por equipas multidisciplinares.	50%	25%	5%	33,08%	113%	109%
forma sistemática que promovam ambientes favoráveis às aprendizagens	▶Taxa de abrangência de crianças e jovens, a partir do 1º CEB (inclusive), em projetos de reforço de competências sociais e de autonomia implementados nos CED Tipo2, por equipas multidisciplinares.	50%	30%	5%	47,91%	1 05%	105%
OO8. Assegurar a inserção	▶Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial inseridos em contexto escolar/profissional, aquando da integração em MNV.	60%	80%	10%	80,00%	100%	96%
escolar/profissional dos jovens que saem da CPL. [QUAR]	▶Taxa de jovens em respostas formativas (CEF,CA,CP,CES,CET) que saem da CPL, inseridos em contexto escolar/ profissional.	40%	75%	5%	68,43%	91%	30 /6
OO11. Alargar o modelo de aprendizagem reforçando as práticas pedagógicas ativas na construção de percursos educativos inclusivos e de inovação	▶Taxa de salas/turmas abrangidas pelo modelo de aprendizagem	100%	80%	5%	96,47%	127%	127%
OO12. Identificar e avaliar as competências sociais e pessoais das crianças e jovens no final de cada ciclo do ensino e nível	▶Taxa de crianças e jovens com competências socias e pessoais adquiridas no final de cada ciclo/nível	60%	50%	5%	99,06%	173%	144%
formativo	▶Taxa de crianças e jovens em REF com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado	40%	20%	5%	25,09%	100%	
OO14. Promover a cooperação e reforçar as relações com outras entidades, valorizando	▶N.º de novos protocolos estabelecidos com entidades estratégicas	50%	1	1	1	100%	100%
o mentoring empresarial.	▶Taxa de áreas de formação abrangidas por planos de mentoring	50%	50%	5%	55,56%	0 100%	





Objetivo Operacional	Indicador	Peso	Meta	Tolerância	Resultado		Realização Objetivo	
OO.C Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas [QUAR]	▶Nº de turmas abrangidas pela Escola Virtual	100%	24	2	26	117%	117%	
	▶Taxa de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico	40%	84%	5%	96,40%	124%		
OO15. Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL. [QUAR]	▶N.º crianças e jovens em REF envolvidos em ações de Educação e Animação agroambiental	5%	635	64	635	100%	123%	
	▶Taxa de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP,CES e CET)	40%	70%	10%	88,33%	133%		
	▶Taxa de satisfação global das crianças e jovens em REF	15%	67%	5%	62,76%	<u> </u>		
OO16 . Promover a assiduidade das crianças e jovens que frequentam a CPL	►Taxa de redução do insucesso formativo até aos 18 anos (completos até 31 de dez) por absentismo	100%	2%	1%	11,11%	175%	175%	
OO17. Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho	▶Nº de UFCD adaptadas às necessidades do mercado de trabalho	100%	2	1	3	100%	100%	
OO18. Combater o abandono escolar dos jovens sem certificação escolar e/ou profissional	▶Taxa de redução do abandono escolar dos jovens com idades entre 18 e 24 anos (completos até 31 de dez)	100%	1%	1%	20,00%	219%	219%	
OO19. Abranger outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais, especificamente pas respectas para as	▶Data de apresentação ao CD do programa de integração de crianças e jovens em REF, com outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais (meses)	50%	30-11-2020	1 mês	08-12-2020	100%	50%	
specificamente nas respostas para as rianças e jovens desenvolvidas pelos CED ACF e JRP	▶Data de apresentação ao CD do plano de transição sustentável de pessoas adultas com deficiências sensoriais para as entidades públicas e/ou privadas competentes (meses)	50%	30-06-2020	1 mês	00-00-0000	0 %	30%	



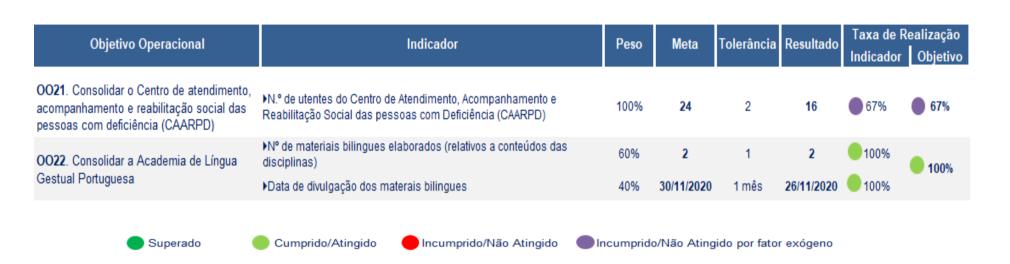


Tabela III – Execução dos objetivos operacionais – Dimensão Crianças e Jovens Fonte: DAC/PLAN. Índice Evolutivo PAORH 20

Na dimensão Crianças e Jovens, constata-se que:

- Para a medição dos 17 (dezassete) objetivos operacionais foram estabelecidos 29 (vinte e nove) indicadores e respetivas metas;
- Dos 29 (vinte e nove) indicadores definidos, 10 (dez) foram superados, 14 (catorze) cumpridos e 5 (cinco) incumpridos (três por fatores exógenos);
- A taxa de superação/cumprimento dos objetivos é de 76%, correspondendo esta a 8 (oito) objetivos superados e 5 (cinco) atingidos.





♣ Potencial Humano

Objetivo Operacional	Indicador	Peso	Meta	Tolerância	Resultado	Taxa de R Indicador	ealização Objetivo
OO23. Reforçar a implementação de medidas de	▶Nº de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem- estar implementadas	40%	2	1	2	100%	
conciliação da vida profissional, pessoal e bemestar dos trabalhadores [QUAR]	▶Índice anual de satisfação dos trabalhadores na dimensão "condições de trabalho"	30%	3,80	0,76	3,67	100%	87%
	▶Taxa de execução do plano de melhoria na dimensão "condições de trabalho"	30%	75%	10%	57,14%	57%	
OO24. Diminuir o absentismo dos trabalhadores.	▶Taxa de redução anual de absentismo dos trabalhadores	100%	4%	1%	0,28%	7%	7 %
OO26. Promover projetos e atividades inovadoras apresentadas pelos trabalhadores.	▶Nº de projetos e atividades inovadores aprovados e executados, enquadrados no OBP	100%	2	1	0	0%	0%
OO27. Recrutar e selecionar trabalhadores com	▶Nº de perfis de competências definidos	40%	4	1	6	125%	108%
perfil de competências adequadas aos novos desafios.	▶Taxa de ocupação dos postos de trabalho orçamentados do mapa de pessoal	60%	95%	0%	92,48%	97%	106 %
	▶Taxa de disponibilização de conteúdos de formação	30%	65%	10%	65,79%	100%	
OO28. Fomentar a partilha de conhecimentos entre os profissionais.	Nº de encontros temáticos internos realizados	40%	2	1	0	0%	75%
os pronssionais.	▶Taxa de mentorias implementadas em situação de mobilidade intercarreiras e/ou interserviços	30%	60%	10%	100%	150%	
OO29. Assegurar o desenvolvimento de competências dos trabalhadores através de formação de caráter estratégico	▶Taxa de execução das ações de formação profissional estratégicas identificadas nos PAORH	100%	95%	5%	95,24%	100%	0 100%
OO30. Promover e incentivar medidas para a autoformação/desenvolvimento dos trabalhadores e das equipas	▶Nº de medidas de incentivo ao autodesenvolvimento dos trabalhadores implementadas	50%	1	1	3	117%	120%
	▶Taxa de ações em regime de autoformação	50%	65%	2%	75,96%	123%	





Relatório de Atividades e Contas 2020

Objetivo Operacional	Indicador	Peso	Meta	Tolerância	Resultado	I axa de I Indicador	Realização Objetiv
OO31. Implementar planos de sucessão dos ostos de trabalho críticos	▶Data de entrega do Plano de Sucessão dos postos de trabalho críticos (meses)	100%	30/11/2020	1 mês	26/11/2020	100%	100%
OO32. Promover a progressiva desmaterialização com vista ao "Papel zero".	▶Taxa de redução de aquisição de papel (material de escritório)	50%	4%	1%	16,32%	203%	4500
	▶N° de iniciativas de desmaterialização implementadas	50%	2	1	2	100%	152%
OO33. Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho.	▶Taxa de execução de consultas no âmbito da medicina no trabalho	40%	75%	10%	96,87%	122%	
	▶Taxa de implementação de medidas preventivas e/ou corretivas no âmbito da segurança no trabalho.	30%	75%	5%	35,48%	47%	93%
QUAR]	▶Nº de iniciativas de promoção da saúde no trabalho realizadas.	30%	2	1	2	100%	
OO34. Desenvolver medidas no âmbito da esponsabilidade social	▶N° de ações de responsabilidade social realizadas	100%	3	1	2	100%	100%
0035. Promover a eficiência energética de	▶N° de iniciativas realizadas para tornar o edificado mais eficiente	50%	2	1	2	100%	424%
difícios.	▶Taxa de redução do consumo energético	50%	2%	1%	7,80%	148%	124%
Superado	Cumprido/Atingido Incumprido/Não Atingido Inc	umprido	n/Não Atino	iido por fato	or exógeno		

Tabela IV- Execução dos objetivos operacionais - Dimensão Potencial Humano

Fonte: DAC/PLAN, Índice Evolutivo PAORH 2020

Na dimensão Potencial Humano, verifica-se que:

- Dos 12 (doze) objetivos operacionais definidos, 4 (quatro) foram superados, 3 (três) atingidos e 5 (cinco) não atingidos (1 por fator exógeno);
- Das 22 (vinte e duas) metas definidas, 7 (sete) foram superadas, 9 (nove) cumpridas e 6 (seis) incumpridas (uma por fator exógeno);
- A taxa de superação/cumprimento dos objetivos e das metas é de 58% e 73% respetivamente.





♣ Recursos

Objetivo Operacional	Indicador	Peso	Meta	Tolerância	Resultado	Taxa de l Indicador	Realização Objetivo
OO36 . Definir e executar um plano de <i>marketing</i> institucional.	▶Taxa de execução do plano de <i>marketing</i> institucional.	100%	90%	5%	100%	125%	125%
OO38 . Promover a divulgação externa de atividades, projetos realizados e prémios obtidos ao longo do ano.	▶Nº de notícias divulgadas nos órgãos de comunicação. ▶Nº de iniciativas divulgadas em suportes internos (Intranet, <i>Facebook</i> e website).	50% 50%	50 150	5 15	45 217	100% 156%	128%
OO41. Assegurar a afetação minima de 5 % da dotação orçamental de receitas próprias, incluindo a dotação do OSS a projetos de investimento.		100%	4%	1%	9,16%	143%	143 %
OO42 . Definir um plano anual de aquisição de bens e serviços.	▶Data de apresentação ao CD do Plano Anual de Aquisições (meses).	60%	30-11-2020	1	27-11-2020	100%	
	▶Desvio médio de tempo de desenvolvimento processual face ao planeado (dias).	40%	25	3	26,81	100%	100%
0044 . Definir um plano plurianual de investimento.	▶Taxa de projetos de investimento concretizados (em volume orçamental).	100%	90%	10%	78,55%	87%	87%
OO45 . Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas.	▶Nº de espaços de aprendizagem renovados.	100%	20	2	20	100%	100%
OO46 . Renovar progressivamente as condições de bem-estar e segurança das instalações afetas ao acolhimento.	▶Nº de instalações afetas ao acolhimento renovadas.	100%	3	1	3	100%	100%
	▶Antiguidade média dos computadores (anos).	40%	5,8	1	4,84	100%	
OO47 . Garantir a atualização do parque tecnológico.	▶Antiguidade média dos equipamentos tecnológicos afetos às REF (anos).	30%	6	1	4,51	119%	106%
· · ·	▶Antiguidade média dos equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento (anos).	30%	2	1	2	100%	





Objetivo Operacional	Indicador	Peso	Meta	Tolerância	Resultado	Taxa de Indicador	Realização Objetivo	
OO48. Implementar salas de elevada tecnologia (hi-tech) para as respostas educativas e formativas.	▶N° de salas Hi-tech implementadas.	100%	1	1	1	100%	100%	
OO49. Adaptar ao RGPD a arquitetura de segurança das redes e sistemas de informação.	▶Prazo de entrega do Plano de arquitetura de segurança aplicada a dados pessoais (meses).	100%	30/11/2020	1	00-00-0000	0 %	0%	
OO50. Promover a racionalização dos arquivos da CPL.	▶Quantidade de documentação (Kg) eliminada em arquivo de preservação não obrigatória (KG).	50%	4000	400	3674	100%	113%	
	▶Taxa de execução das medidas previstas no relatório do grupo de trabalho de RGPD na dimensão do arquivo físico.	50%	90%	5%	100%	125%		
Superado	Cumprido/Atingido Incumprido/Não Atingido	Incu	mprido/Não	Atingido p	oor fator ex	ógeno		

Tabela V – Execução dos objetivos operacionais – Dimensão Recursos Fonte: DAC/PLAN, Índice Evolutivo PAORH 2020

Na dimensão Recursos, constata-se que:

- Dos 11 (onze) objetivos operacionais definidos, 5 (cinco) foram superados, 4 (quatro) atingidos e 2 (dois) não atingidos (1 por fator exógeno), aos quais corresponde uma taxa de superação/cumprimento de 82%;
- Para a medição dos objetivos foram definidos 16 (dezasseis) indicadores, dos quais 5 (cinco) foram superados, 9 (nove) cumpridos e 2 (dois) incumpridos (um por fator exógeno), correspondendo a superação/cumprimento a 88%.





3. Autoavaliação da CPL, I.P.

3.1. QUAR 2020

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 2020.

Para avaliar o desempenho de 2020, foram apontados 6 (seis) objetivos estratégicos e 7 (sete) objetivos operacionais classificados em eficácia, eficiência e 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).

Saliente-se que a identificação dos objetivos operacionais a constar do QUAR refletiu a aplicação de critérios de relevância e concretização da estratégia, constando do documento os objetivos operacionais que melhor traduzem as prioridades para este ano, bem como os objetivos que relevam para melhorias de eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados.

Face ao descrito, passamos a apresentar os objetivos estratégicos e operacionais que estão representados no QUAR de 2020.

Objetivos Estratégicos:

- Assegurar que a CPL, I.P. seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo;
- Contribuir para a rutura com o ciclo de exclusão social, promovendo processos de autonomização e integração sustentável;
- 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/as;
- Promover uma política estruturada de ambiente, segurança, saúde no trabalho e responsabilidade social;





• Assegurar que a CPL, I.P. está na vanguarda das tendências nacionais e internacionais em matéria educativa e formativa.

Objetivos operacionais por parâmetro:

Eficácia

- Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial;
- Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL, I.P.;
- Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL, I.P.

Eficiência

- Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL, I.P.;
- Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho.

Qualidade

- Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL, I.P.;
- Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas.

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

A proposta do QUAR 2020 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 18 de maio de 2020.





3.1.1 Resultados alcançados e justificação de desvios

No quadro que se segue é apresentada a execução do QUAR 2020, traduzida em resultados e taxas de realização, correspondentes a cada objetivo operacional (OB) e indicadores.

Objetivo Operacional	Indicador	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso do indicador no objetivo	Objetivos relevantes	Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de realização do indicador	Taxa de realização do objetivo
EFICÁCIA (40%)										
OB 1: Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial.	Prazo de entrega ao CD do relatório de avaliação do projeto piloto "Promoção de Competências de Autonomia". (meses)	20%	100%		11	1	9	10	100,00%	100,00% Atingiu
OB 2: Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL.	Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial inseridos em contexto escolar/profissional, aquando da integração em MNV.	35%	100%		80%	10%	99%	80,00%	100,00%	100,00% Atingiu
OB 3: Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e	Taxa de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico.	45%	50% Relevante	84%	5%	97%	96,40%	123,85%	128,29%	
jovens que frequentam a CPL.	Taxa de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET).	50%	Kelevalite	70%	10%	84%	88,33%	132,73%	Superou	
	EFICI	ÊNCIA (30%)								
OB 4: Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bemestar dos trabalhadores.	Nº de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas.	50%	100%	Relevante	2	1	4	2	100,00%	100,00% Atingiu
OB 5: Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho	Taxa de execução de consultas no âmbito da medicina no trabalho.	50%	100%	Relevante	75%	10%	100%	96,87%	121,87%	121,87% Superou
	QUAL	IDADE (30%)								
OB 6: Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL.	Taxa de satisfação global das crianças e jovens em Acolhimento Residencial.	65%	100%	Relevante	65%	5%	75%	65,85%	100,00%	100,00%
OB 7: Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas.	N° de turmas abrangidas pela Escola Virtual.	35%	100%		24	1	27	26	116,67%	Atingiu 116,67% Superou

Fonte: DAC/PLAN, Monitorização 4.º Trimestre





No QUAR 2020, e analisando a informação constante no quadro supra, verifica-se que:

- Ao parâmetro da **Eficácia** foi atribuída a ponderação de 40%;
- Dos 3 (três) objetivos do parâmetro, 1 (um) foi superado e 2 (dois) atingidos, com taxas de realização de 128,29% e 100,00%, respetivamente;
- Destes 3 (três) objetivos foi considerado relevante o objetivo 3 Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL, com taxa de realização acima dos 125%;

Constata-se, ainda, que:

- Ao parâmetro da **Eficiência** foi atribuída a ponderação de 30%;
- No referido parâmetro, dos 2 (dois) objetivos considerados relevantes, 1 (um) foi superado e outro atingido;
- Destaca-se a superação do objetivo 5 Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho, com uma taxa de realização de 121,87%;
- Ao parâmetro da **Qualidade** foi atribuída a ponderação de 30%;
- Dos 2 (dois) objetivos do parâmetro, 1 (um) foi superado e outro atingido, com taxas de realização de 116,67% e 100,00%, concretamente.



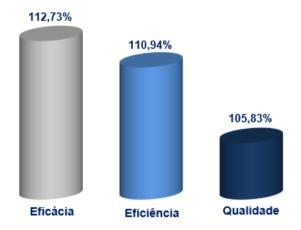


3.1.2. Avaliação Global

A informação anteriormente apresentada demonstra que a CPL, I.P. concretizou todos os objetivos a que se propôs, tendo superado 3 (três) dos 7 (sete) objetivos operacionais inscritos no QUAR, dos quais 2 (dois) 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 2020.



Gráfico IX –Taxa de realização dos objetivos operacionais Fonte: DAC/PLAN, Execução QUAR 2020



Os resultados da execução do QUAR dão conta de que a avaliação global dos objetivos se situou nos 110,12%, com taxas de realização de 112,73%, no parâmetro da eficácia, 110,94% no parâmetro da eficiência e 105,83% no da qualidade.

Importa salientar a capacidade que a Instituição revelou em superar todos os parâmetros, num ano de grande exigência organizacional.

Gráfico X -Taxa de realização dos parâmetros

Fonte: DAC/PLAN, Execução QUAR 2020

3.1.3. Concretização do QUAR: Comparação com o ano anterior

Relativamente à concretização dos objetivos constantes do QUAR 2020, verifica-se, por comparação com o QUAR 2019, que as taxas de realização dos parâmetros eficácia e eficiência decresceram, bem como a taxa de avaliação global, conforme tabela infra. Saliente-se o acréscimo da taxa de realização do parâmetro qualidade.

		Objetivos Realização dos parâmetros					Avaliação
Propostos	Superados	Atingidos	Não Atingidos	Eficácia	Eficiência	Qualidade	Global
7	3	4	0	112,73%	110,94%	105,83%	110,12%
7	4	3	0	123,00%	113,20%	100,00%	115,80%
	7	7 3	7 3 4	7 3 4 0	7 3 4 0 112,73%	7 3 4 0 112,73% 110,94%	7 3 4 0 112,73% 110,94% 105,83%

Tabela VI – Análise comparativa da execução do QUAR 2020 e 2019 Fonte: DAC/PLAN, QUAR 2020 e QUAR 2019





3.2. Recursos Utilizados

3.2.1 Recursos Humanos

A análise dos recursos humanos afetos às atividades desenvolvidas ao longo de 2020, 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.

	Pontuaçã	Pontuação Efetivos Planeados 2020				vos Execut	ados 2020		Pontuação	
Recursos Humanos	Nº de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	Pontuação CCAS	UERHP	Pontuação Planeada	Nº de Efetivos a 31 dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada	Desvio (em n.º)	Executada/ Pontuação Planeada	UERHE/ UERHP
Dirigentes - Direção Superior	3	20	696	60	3	696	60	0	100,00%	100,00%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	33	16	7656	528	33	7656	528	0	100,00%	100,00%
Técnico Superior/Especialista de Informática	302	12	70064	3624	281	65192	3372	-21	93,05%	93,05%
Coordenador Técnico	0	9	0	0	0	0	0	0	_	_
Assistente Técnico	128	8	29696	1024	112	25984	896	-16	87,50%	87,50%
Assistente Operacional	108	5	25056	540	87	20184	435	-21	80,56%	80,56%
Docente	498	12	115536	5976	478	110896	5736	-20	95,98%	95,98%
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	12	12	2784	144	9	2088	108	-3	75,00%	75,00%
Informático (não inclui Especialista de Informática)	6	8	1392	48	5	1160	40	-1	83,33%	83,33%
Total	1090	102	252880	11944	1008	233856	11175	-82	93,56%	92,48%

Tabela VII – Recursos humanos planeados e executados Fonte: URH, Balanço Social 2020

A observação dos dados constantes na tabela permite-nos inferir que a pontuação executada (11175) é inferior à planeada (11944) na sequência do desvio ligeiro (-82) entre o número de efetivos planeados (1090) e o n.º de efetivos a 31 de dezembro de 2020, a saber 1008.





3.2.2 Recursos Financeiros

No ano de 2020 a execução do orçamento global da CPL, I.P foi de 37,3 M€, o que traduz uma taxa de execução de 89,21% face à dotação disponível líquida de cativos, conforme se ilustra na tabela seguinte:

Orçamento	Inicial	Disponível	Executado	Desvios	Taxa de Execução
Funcionamento	43.545.557,00€	41.504.352,00€	36.995.851,09€	-4.508.500,91€	89,14%
Investimento	340.000,00€	297.500,00€	297.500,00€	0,00€	100,00%
Total	43.885.557,00€	41.801.852,00€	37.293.351,09€	-4.508.500,91€	89,21%

Tabela VIII - Recursos financeiros planeados e executados

Fonte: DSP/UAF

Da análise aos dados infere-se, ainda, que a CPL, I.P. executou 89,14% do valor do orçamento disponível de funcionamento e 100% da dotação disponível 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. encontrando-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 2020, a CPL, I.P. foi alvo de 1 (uma) auditoria externa e 2 (duas) internas, a saber:
 - Ação executada pela SGS, ICS: auditoria de 2.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 001/2020: 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 de avaliação da conformidade legal (Ambiente): avaliação de conformidade legal aos requisitos legais aplicáveis aos aspetos ambientais da CPL, I.P..

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 2020, 88 % dos/as trabalhadores/as 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 2019/20, foram identificados 444 (quatrocentos e quarenta e quatro) trabalhadores/as 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 11 (onze) Dirigentes intermédios, conforme art.º 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, encontramse 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 sistemas tecnológicos de suporte ao processamento de dados, nomeadamente nas áreas financeira, de recursos humanos e de gestão documental (Solução Integrada dos módulos SIF/SAP, Sistema de Recursos Humanos - SRH, Sistema de Gestão de Assiduidade -CRhONUS 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 (Sistema de Informação e Gestão de Educandos/ SIGE e Sistema de Informação Respostas Educativas e Formativas/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 Sistema de Informação, Planeamento e Controlo (SPC) 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

As medidas que contribuem para o desempenho organizacional fazem parte das preocupações da CPL, I.P. De facto, exige-se que as organizações criem mecanismos que se traduzam numa gestão mais eficiente e eficaz dos seus recursos disponíveis e que contribuam para um reforço positivo na atividade.

Em 2020 foram desenvolvidas algumas medidas/ações no sentido de reforçar o desempenho da Instituição, 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 de Informação e Gestão de Educandos (SIGE), o Sistema de Gestão Documental (Smartdocs), o Sistema de Informação 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, tem sido 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 e Entidades/Empresas, professores orientadores e jovens- Formação em Contexto de Trabalho.

A auscultação de satisfação de crianças e jovens que frequentam as respostas educativas e formativas, bem como as que se encontram em acolhimento residencial, é habitualmente realizada no início de cada ano, para que as mesmas se pronunciem sobre a satisfação do que viveram no ano anterior. Esta auscultação foi interrompida nas respostas educativas e formativas, pela suspensão das atividades letivas no período compreendido entre 22 de janeiro a 8 de fevereiro de 2021, e foi considerada não aplicável, durante o período em que vigora o ensino à distância, atentos ao facto desta avaliação versar sobre dimensões da vida escolar, que implicam a presença/usufruto dos serviços prestados no local (como o atendimento, a higiene e limpeza das instalações, a qualidade das refeições, as atividades extracurriculares, entre outras).

Já no âmbito do Acolhimento Residencial, os questionários de satisfação são aplicados às crianças e jovens, em modo presencial e por profissionais externos às respostas de acolhimento, situação metodológica desaconselhada em Estado de Emergência, no qual devem ser suspensos os contactos de proximidade, pelo que também não foram realizados no início de 2021.

Face a estes contextos, a CPL, I.P. reprogramou a consulta de satisfação para estes públicos, para fase posterior, que decorra do Plano de Desconfinamento por todos nós aguardado.





Refira-se que, 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. À 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-Informa" *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.

Vejamos então os principais resultados relativos à auscultação das crianças e jovens que frequentam ações de educação e animação agroambiental no CED FM, das Famílias/ Responsáveis parentais das crianças e jovens – CED AACF e das Entidades/Empresas, professores orientadores e jovens- Formação em Contexto de Trabalho.

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 a animação agroambiental, que visa a ocupação de tempos livres, em períodos não escolares.

O processo de auscultação da satisfação referente às atividades de animação e educação agroambiental desenvolvidas em 2020 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. Das crianças e jovens visitantes da CPL, I.P. (635), responderam ao questionário de avaliação da satisfação 197 (cento e noventa e sete) e das oriundas de outras instituições (766), que visitaram o CED FM, responderam ao questionário 102 (cento e duas).

Dimensão			2019
Catiofacão garal com visita do catudo	CPL	95%	94%
Satisfação geral com visita de estudo	Outros Visitantes	100%	97%
Satisfação com o trabalho da oquina do formadoros	CPL	93%	95%
Satisfação com o trabalho da equipa de formadores	Outros Visitantes	100%	96%

Tabela IX Satisfação das crianças e jovens com a Educação Agroambiental

Fonte: CED FM – Relatório de Satisfação 2020

Da análise efetuada aos resultados relativos às dimensões exibidas na tabela supra, podemos constatar que os valores são muito satisfatórios:

- 95% das crianças e jovens da CPL e 100% de outros visitantes revelaram estar satisfeitos com as visitas de estudo;
- 93% das crianças e jovens da CPL e 100% de outros visitantes revelaram estar satisfeitos com o trabalho da equipa de formadores.

▶ Satisfação das crianças e jovens da CPL, I.P com a Animação Agroambiental

Relativamente à componente da satisfação alusiva à Animação Agroambiental, esta abrangeu a auscultação de 126 (cento e vinte e seis) crianças e jovens da CPL, I.P., em dois contextos: (i) Visitas de Animação (fins-de-semana) e (ii) Colónias de Férias de Verão.



(i) Visitas de Animação (fins-de-semana)

Dimensão	2020	2019
Satisfação geral com a ação de animação	100%	91%
Satisfação com o trabalho da equipa de animadores	100%	97%
Satisfação com o centro de férias	100%	90%
Satisfação com as refeições	96%	74%
Satisfação com o alojamento	88%	83%

Tabela X- Satisfação das crianças e jovens com a animação agroambiental Fonte: CED FM – Relatório de Satisfação 2020

A análise dos resultados alcançados em visitas de animação revela uma satisfação quase absoluta, com o valor de satisfação mais baixo no alojamento (88%), valores muito satisfatórios que superam os do ano de 2019, confirmando a tendência de satisfação mais elevada nos contextos de visitação de um dia e de fim-de-semana.

(ii) Colónias de Férias

Dimensão	2020	2019
Satisfação geral com a ação de animação	80%	91%
Satisfação com o trabalho da equipa de animadores	80%	97%
Satisfação com o centro de férias	83%	90%
Satisfação com as refeições	84%	74%
Satisfação com o alojamento	53%	83%

Tabela XI - Satisfação das crianças e jovens com a animação agroambiental Fonte: CED FM – Relatório de Satisfação 2020





Da observação dos resultados alcançados, concluímos que 80% das crianças e jovens revelaram estar satisfeitos com as ações de animação e com a equipa de animadores e que 83% evidenciaram estar satisfeitos com o centro de férias (menos 7% do que em 2019) e 84% com as refeições (mais 10% do que em 2019).

♣ Satisfação das Famílias/ Responsáveis Parentais das Crianças e Jovens – CED AACF

À semelhança do que sucedeu o ano passado, o Departamento de Apoio à Coordenação/Unidade de Ação Social e Acolhimento (DAC/UASA) em complementaridade com o Centro de Educação e Desenvolvimento (CED) António Aurélio da Costa Ferreira (AACF), realizou a avaliação da satisfação das famílias/responsáveis parentais que têm educandos integrados nas respostas Lar Residencial (LR) sem medida de promoção e proteção de acolhimento residencial e que também frequentam o Centro de Atividades Ocupacionais (CAO). A necessidade do envolvimento das famílias/responsáveis parentais deve-se ao facto destas crianças/jovens e adultos terem necessidades e características excecionais que apresentam particular comprometimento ao nível da expressão comunicacional. Os questionários foram aplicados entre os dias 2 a 15 de fevereiro de 2021 e integraram as 23 (vinte e três) famílias/responsáveis parentais, o que se traduz numa taxa de participação de 100% (vide anexo 9).

Refira-se que o questionário integrou 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/responsáveis parentais, foi disponibilizada uma escala qualitativa com 6 indicadores: "Muito Insatisfeito", "Insatisfeito", "Nem satisfeito, nem insatisfeito", "Satisfeito", "Muito Satisfeito e "Não acontece comigo". As respostas "Nem satisfeito, nem insatisfeito" não são consideradas, porque não permitem concluir por expressão de agrado ou desagrado.





Tabela XII - Satisfação das famílias das crianças e jovens - AACF e Gráfico XI - Satisfação Global das crianças e jovens - AACF Fonte: DAC UASA, Relatório de Avaliação da Satisfação das Famílias - CED AACF 2020

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

- Apesar da satisfação se manter elevada em todas as dimensões, comparativamente com 2019, verificou-se um aumento na "Integração do/a educando/a" e "Condições do CED". Por outro lado, nas restantes três dimensões "O dia-a-dia no CED", "Bem-estar e segurança no CED" e "satisfação Geral" o grau de satisfação diminuiu ligeiramente em comparação com 2019, eventualmente porque as rotinas, práticas e atividades tiveram de ser ajustadas face ao contexto Pandémico.
- Quanto ao grau de insatisfação apresenta-se mais reduzido nas diversas dimensões, à exceção da "Bem-estar e segurança no CED", onde aumentou ligeiramente. Contudo, a insatisfação atinge o valor 0 (zero) em 2020 nas dimensões "Integração do/a educando/a" e "Satisfação Geral".

Em conclusão, a satisfação global das famílias e responsáveis parentais das crianças/jovens e adultos que beneficiam das respostas LR e CAO é de 82,34% e a insatisfação de 2,72%, valores representados no gráfico XI. A ligeira diminuição da satisfação poderá dever-se à situação vivida em 2020 relativa à pandemia, ainda que se evidencie um elevado reconhecimento das famílias/responsáveis parentais pelo trabalho e apoio que o CED AACF presta ao nível dos cuidados para com as suas crianças/jovens e adultos.





♣ Satisfação das Entidades/Empresas, Professores Orientadores e Jovens - Formação em Contexto de Trabalho

A emergência de saúde pública, resultante da pandemia Covid-19, teve um impacto muito significativo em todos os setores de atividade, entre eles a Formação Profissional. A Formação em Contexto de Trabalho (FCT), que integra a componente de formação tecnológica dos cursos, confrontouse este ano com um conjunto de desafios que exigiram de todos os intervenientes (Equipa de Inserção Profissional, Professores, Formandos e Empresas) uma enorme capacidade de adaptação.

No ano letivo 2019/2020, a conclusão do percurso de formação dos jovens foi assegurada, na maioria dos cursos, pela opção de diferentes modalidades de FCT: Prática Real, Prática Simulada ou Mista.

Com o objetivo de avaliar a forma como decorreu a FCT, nas diferentes modalidades assumidas, foram aplicados questionários aos diferentes intervenientes – formandos, professores orientadores e entidades/empresas, tendo em consideração diversos parâmetros.

No relatório – Avaliação da Formação em Contexto de Trabalho (vide anexo 10) é realizada a apresentação dos resultados da avaliação da FCT, com referência às diferentes modalidades assumidas. Neste ponto são apresentados os dados relativos à formação realizada em contexto real de trabalho.

Neste âmbito, o processo de auscultação envolveu 61 (sessenta e uma) empresas/entidades, de um total de 132 (cento e trinta e duas), que integraram jovens em FCT. Do universo de jovens que concluíram a referida formação (359), participaram na avaliação 184 (cento e oitenta e quatro), valor que corresponde a uma taxa de participação de 51%, o que representa um decréscimo de 20 p.p. face ao ano de 2019, uma vez que no referido ano a taxa de participação foi de 71%. Decréscimo acentuado, mas justificável pelo contexto atual.





Observemos os resultados obtidos e reproduzidos na tabela infra referentes à auscultação das Entidades/Empresas, professores orientadores e dos jovens, relativamente aos parâmetros considerados mais relevantes: "Satisfação quanto à FCT", "Preparação face às necessidades do mercado de trabalho", " Acolhimento dos formandos pela Entidade/Empresa", "Acompanhamento dos jovens pela CPL ao longo da FCT" "Articulação entre a CPL e as Entidades/Empresas" e "Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens".

	Parâmetros						
Perspetiva dos Intervenientes	Satisfação quanto à FCT	Preparação face às necessidades do mercado de trabalho	Acolhimento dos formandos pela Empresa/Entidade	Acompanhamento dos Jovens pela CPL ao longo da FCT	Articulação entre a CPL e as Empresas/ Entidades	Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens	
Jovens	86,8%	79,0%	88,6%	81,5%	n.a	82,4%	
Professores Orientadores	92,5%	88,1%	91,8%	n.a	85,8%	91,1%	
Entidades/Empresas	93,4%	75,0%	n.a	92,1%	90,8%	n.a	

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

Fonte: DAC_EIP, Formação em Contexto Real de Trabalho - Avaliação 2020

Da análise efetuada aos resultados obtidos infere-se que:

- Os jovens (86,8%), os professores/orientadores (92,5%) e as empresas/entidades (93,5%) avaliaram o parâmetro "Satisfação quanto à FCT" de forma bastante satisfatória, com resultados acima dos 86%;
- 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 mais bem preparados para o mercado do que as empresas, com resultados de 88,1% e 75,0%, respetivamente. De referir, ainda, que os jovens fizeram uma avaliação deste parâmetro mais consentânea com a avaliação das empresas, cujo resultado se cifra nos 79%;





- Os jovens (88,6%) avaliaram a integração por parte dos colaboradores da empresa/entidade enquadradora como positiva. A mesma tendência é observada na avaliação realizada pelos professores orientadores (91,8%);
- 81,5% dos jovens e 91,2% das Empresas/Entidades qualificaram positivamente o acompanhamento prestado pelo professor/orientador ao longo do desenvolvimento da FCT;
- 85,8% dos professores orientadores revelaram estar "satisfeitos" ou "muito satisfeitos" com a disponibilidade evidenciada pelas empresas/entidades. No mesmo sentido, 90,8% das empresas/entidades avaliaram positivamente a articulação desenvolvida pela CPL, I.P.;
- Os jovens (82,4%) e os professores orientadores (91,1%) consideraram a formação prática em contexto de trabalho como uma oportunidade para aquisição de novas aprendizagens.

Em síntese, refira-se que os três critérios mais valorizados pelas empresas/entidades para integração dos jovens em FCT foram: "Apresentação Cuidada/Imagem Pessoal" (36,8%); "Sentido de Responsabilidade" (32,9%) e "Capacidade de Trabalhar em Equipa" (31,6%). Os critérios "Apresentação Cuidada/Imagem Pessoal" e "Capacidade de Trabalhar em Equipa" são também valorizados pelos formandos e pelos professores orientadores ainda que com valorações distintas. O terceiro critério identificado por estes dois grupos, distinto do referido pelas empresas/entidades, é a "Autonomia e Iniciativa".





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, em que foram propostas 15 medidas (35 metas associadas), assentes nas seguintes áreas de intervenção:

- Condições de Trabalho;
- Desenvolvimento da Carreira;
- Estilo de Liderança Gestão de Topo;
- o 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 manteve a integração no seu Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH) para 2020 de um objetivo operacional nesta área "Índice anual de satisfação dos trabalhadores na dimensão "condições de trabalho" de 3,80", cujo resultado foi de 3,76.



Invertendo a tendência de subida registada no último ano, a taxa de participação situa-se nos 56,9%, verificando-se um ligeiro decréscimo face aos valores apurados em 2019, conforme se pode constatar na tabela infra.

	2020	2019	Variação	Tendência
Número de questionários válidos	571	607	-36	1
Número total de trabalhadores (sem contemplar elementos do CD)	1003*	1007	-4	4
Percentagem face ao número total de trabalhadores	56,9%	60,3%	-3,3%	4

^{*} O valor refere-se ao nº de trabalhadores aquando da aplicação dos questionários

Tabela XIV – Evolução da participação dos trabalhadores

Fonte: URH, Relatório de Autoavaliação - Satisfação dos Trabalhadores 2020

Esta diminuição dos níveis de participação poderá relacionar-se com o período de aplicação coincidir com a obrigatoriedade de confinamento e, por conseguinte, com o exercício de funções em regime de teletrabalho, no caso da maioria dos trabalhadores, o que poderá, em certa medida, ter condicionado a comunicação nesta matéria, apesar do apelo à participação de todos.

Vejamos então os resultados da auscultação da satisfação dos trabalhadores, os quais se encontram pormenorizados no documento de Autoavaliação – Satisfação dos Trabalhadores (vide anexo 11) e sintetizados na tabela infra:

- A média global de satisfação varia entre os 4,22 valores na dimensão "Níveis de Motivação" e os 3,52 na dimensão 8 "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 69,8%.

69,8%



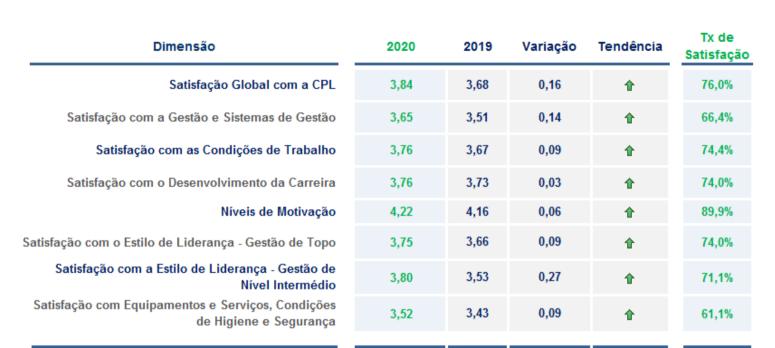


Tabela XV - Satisfação dos trabalhadores

3,79

3,67

0,12

Média global

Fonte: URH, Relatório de Autoavaliação - Satisfação dos Trabalhadores 2020

Conforme se pode observar ainda:

- Em termos gerais, os níveis de satisfação subiram, comparativamente ao ano transato, conforme expressam os valores médios alcançados;
- A dimensão "Satisfação Global com a CPL" apresenta em 2020 um valor global médio de 3,84 e uma taxa de 76%, exibindo um dos maiores incrementos face a 2019, destacando-se os níveis de satisfação relacionados com o "papel da CPL na sociedade", "relacionamento da CPL com os cidadãos e a sociedade" e "imagem da CPL";
- Quanto à "Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão" é avaliada globalmente com uma média de 3,65, observando-se uma subida de 0,14 valores, evidenciando-se os índices de satisfação com a "aptidão da liderança para conduzir a CPL";





- À semelhança do observado anteriormente, a dimensão "Satisfação com as Condições de Trabalho" apresenta igualmente níveis de satisfação mais elevados quando comparados com o ano anterior (3,76 em 2020 face aos 3,67 em 2019), sendo demonstrado maior grau de satisfação com a "duração" e a "modalidade de horário de trabalho";
- No que concerne à "Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira", com um valor médio global de 3,76 e uma taxa de satisfação de 74%, destacam-se os níveis de satisfação associados à "aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação", às "ações de formação realizadas até ao presente" e à "oportunidade de desenvolver novas competências";
- Confirmando a tendência das últimas auscultações, a dimensão "Níveis de Motivação", apresenta uma avaliação superior comparativamente
 com as restantes dimensões, com uma taxa de satisfação de 89,9% e um valor médio global de 4,22, superando os resultados atingidos
 anteriormente. Nesta matéria, os trabalhadores revelam-se mais motivados para "participar em ações de formação", "desenvolver trabalho
 em equipa" e "aprender novos métodos de trabalho".
- Relativamente à "Satisfação com o Estilo de Liderança", os resultados obtidos nesta dimensão revelam uma melhoria da satisfação quer com a gestão de topo, que apresenta uma avaliação média de 3,75, quer com a gestão de nível intermédio, cuja média foi de 3,80 valores, representando a dimensão que mais cresceu em termos de satisfação, relativamente a 2019;
 - No que respeita à gestão de topo, destaca-se a "promoção de ações de formação" e a "transmissão dos objetivos da CPL". Quanto à gestão intermédia, os trabalhadores enaltecem o "encorajamento da confiança mútua e do respeito" e a "liderança através do exemplo".
- Mantendo a tendência observada em anos anteriores, a dimensão "Equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança" continua a reunir os níveis de avaliação mais baixos, com uma taxa de 61,1% e uma média de 3,52, ainda que se observe uma melhoria na maioria das subdimensões em análise.





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 2020 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 2020, a CPL, I.P. realizou duas auditorias internas, via aquisição de serviços, com impacto na certificação.

A primeira foi uma auditoria ao Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e Ambiente, contemplando os locais abrangidos pelo âmbito de certificação e tendo como referência as normas NP EN ISO 9001:2015 (Sistemas de Gestão da Qualidade – Requisitos) e NP EN ISO 14001:2015 (Sistemas de Gestão Ambiental – Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização).

A segunda foi uma auditoria de avaliação de conformidade legal (ambiente), tendo abrangido os locais incluídos no certificado de conformidade com a NP EN ISO 14001:2015.

Estas 2 (duas) auditorias internas antecederam a 2.ª auditoria de acompanhamento da certificação, auditoria externa realizada pela entidade certificadora SGS em outubro de 2020, e da qual resultou a manutenção da Certificação do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente da CPL, I.P., obtida em 2018.





O certificado de conformidade com os requisitos da NP EN ISO 9001:2015 compreende 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 (2019 e 2020).





• Programa Eco-Escolas

Eco-Escolas é um programa internacional da "Foundation for Environmental Education", desenvolvido em Portugal desde 1996 pela Associação Bandeira Azul da Europa (ABAE). Pretende encorajar ações e reconhecer o trabalho de qualidade desenvolvido pela escola, no âmbito da Educação Ambiental para a Sustentabilidade. O programa é coordenado a nível internacional, nacional, regional e de escola. Esta coordenação multinível permite a confluência para objetivos, metodologias e critérios comuns que respeitam a especificidade de cada escola relativamente aos seus alunos e características do meio envolvente.

Tendo em conta a importância deste programa no âmbito da educação ambiental, os CED D. Maria Pia, Nossa Senhora da Conceição e D. Nuno Álvares Pereira integram o referido programa, tendo os dois últimos sido galardoados com bandeira verde, no ano letivo 2019/2020.

Escola Amiga da Criança

Trata-se de uma iniciativa conjunta da CONFAP (Confederação Nacional das Associações de Pais), da LeYa e do psicólogo Eduardo Sá, que visa distinguir escolas que concebem e concretizam ideias extraordinárias, contribuindo para um desenvolvimento mais feliz da criança no espaço escolar e essencialmente partilhar essas boas práticas, envolvendo alunos, professores, auxiliares e pais na concretização de projetos adicionais. Os CED Nossa Sra. da Conceição, D. Nuno Álvares Pereira e D. Maria Pia participam nesta iniciativa, tendo sido distinguidos, no ano letivo 2019/2020, com o selo "Escola Amiga da Criança", através dos projetos "A minha casa é a tua casa" e "Coder studio".



• Concurso "Todos Contam"

O Concurso "Todos Contam" tem como objetivo promover e incentivar o desenvolvimento de iniciativas de formação financeira em contexto escolar, distinguindo os melhores projetos de educação financeira das escolas portuguesas para o ano letivo 2020/2021.

É uma iniciativa do Conselho Nacional de Supervisores Financeiros (Banco de Portugal, Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões) e do Ministério da Educação, através da Direção-Geral da Educação e da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional.

Na 9.ª edição do Concurso "Todos Contam", com um total de 38 candidaturas a "Prémios Escola" e cerca de 7500 alunos de 65 escolas, foi atribuída ao CED D. Maria Pia uma menção honrosa. Os resultados foram anunciados a 26 de outubro de 2020.

Concurso "Despertar 2020"

A empresa Hovione lançou o Concurso *Despertar 2020* exclusivamente dirigido a estudantes do ensino secundário e básico, dos 10 aos 20 anos, com o objetivo de divulgar mensagens positivas e educativas durante a conjuntura pandémica. Todas as semanas foram divulgados os 10 melhores vídeos com conselhos sobre como viver com o vírus e 1m de duração. O CED D Maria Pia, apresentou um vídeo feito por um aluno "Todos juntos somos mais fortes", tendo obtido uma menção honrosa.





Gestão Proativa

"CD-Informa" e "CD-In"

Apesar do ano 2020 ter sido um ano atípico, o Conselho Diretivo (CD) da CPL, I.P., no âmbito do Plano de Acão para a Melhoria da Satisfação dos/as Trabalhadores/as, não quis deixar de dar continuidade à iniciativa "CD IN".

Neste contexto, o CD decidiu realizar um "CD IN" de forma virtual, mediante a disponibilização de um guestionário online, para que os/as trabalhadores/as mantivessem a oportunidade de manifestar a sua opinião, bem como a eventual recolha de sugestões que potenciassem a concretização de oportunidades de melhoria. A grande maioria das sugestões recolhidas constituíram uma fonte de informação a considerar nos instrumentos estratégicos, visando a melhoria da satisfação dos/as trabalhadores/as.

Relativamente ao "CD-Informa", foram divulgadas à comunidade CPL, I.P., através da Intranet, 13 (treze) comunicações que o Conselho Diretivo considerou relevantes, partilhando diversas informações, nomeadamente relativas a alteração do quadro de dirigentes, ao Covid-19 e informação destinada a toda a comunidade.

• Estudos de Investigação

A CPL, I.P., Instituição secular com marcado cunho na história da educação, formação, reabilitação e acolhimento em Portugal, assenta e atualiza a sua prática por atenção ao conhecimento técnico e científico que vai sendo produzido a nível nacional e internacional.

Este princípio tem norteado a abertura institucional à realização de estudos de investigação, acolhendo estudantes/investigadores que no âmbito da sua formação, aquisição de grau académico ou campo de ação da sua prática científica, procuram colaboração. Ciente, porém, do inequívoco dever de proteção das crianças e jovens e promoção dos seus direitos, e alinhada com a salvaguarda dos direitos das famílias e dos/as





trabalhadores/as, por referência à legislação em vigor, a CPL, I.P. atua nesta matéria com base num normativo interno, a Circular Normativa 1/2020.

A tabela infra sintetiza a informação relativa ao estado dos pedidos e a tipologia dos estudos de investigação (vide anexo 12).

stado do Pedidos	2020	2019	Tiplologia	2020
utorizados	4	7	Doutoramento	3
Não Autorizados	2	1	Mestrado	8
Em Análise	1	1	Pós-Graduação	0
Sem Continuidade	7	3	Formação Terapêutica	1
			Licenciatura	0
			Projetos de Investigação	2
Tota	14	12	Total	14

Tabela XVI – Estado dos pedidos e tipologia dos estudos de investigação
Fonte: DAC UASA, Relatório 2020 – Estudos de Investigação

Vejamos então os resultados, relativamente ao ano de 2020:

- Foram rececionados 14 (catorze) pedidos para a realização de estudos de investigação, dos quais 4 (28,6%) tiveram parecer favorável e foram superiormente autorizados e 2 (14,3%) mereceram parecer desfavorável e não foram autorizados, por se entenderem descontextualizados do âmbito ou papel da intervenção institucional;
- Os pedidos formalizados referem-se na sua maioria a dissertações de Mestrado (8), a que corresponde uma taxa de 57,1%, tendência igualmente verificada no ano de 2019;





 Aumento relativo aos projetos de investigação académica, desenvolvidos por investigadores doutorados no âmbito do seu trabalho de produção científica (14,3%) e também um aumento dos estudos associados a teses de doutoramento (21,4%), o que denota uma procura assente em patamar ou grau académico superior.

Em síntese, e tal como em anos anteriores, verifica-se uma heterogeneidade das temáticas de investigação, inscritas nos territórios das ciências sociais e humanas, ciências da educação e ciências da saúde, surgindo aqui agrupadas em quatro áreas de atuação da CPL, I.P.: promoção e proteção, respostas educativas e formativas, formação e qualificação de adultos e reabilitação.

De salientar que as temáticas inscritas no âmbito das respostas educativas e formativas e da promoção e proteção foram as que tiveram maior incidência em 2020, concretamente com um significado percentual de 42,9%, respetivamente.

• 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 com menos experiência e conhecimento da organização (mentorando). Este programa assenta, ainda, no intercâmbio de saberes e competências subjacentes à cultura e saber organizacional. Relativamente às mobilidades Intercarreiras /interserviços ocorridas durante o ano de 2020, foram enviados os documentos/instrumentos de suporte e feito o devido acompanhamento para aplicação do Programa de Mentoria aos mentores/mentorandos, com envolvimento dos respetivos dirigentes.

Assim, no âmbito do PAORH 2020, 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.

No ano de 2020, este programa envolveu trabalhadores da carreira de Técnico Superior, das áreas da Comunicação/CCC e da Segurança e Saúde no Trabalho/URH da CPL, I.P., destacando-se a conclusão com sucesso dos respetivos planos de ação por parte dos mentorandos envolvidos.

Bolsas de Valores Individuais

A CPL, I.P disponibiliza aos seus ex-alunos Bolsas de Valores Individuais (BVI), enquanto recurso que promove e estimula o prosseguimento de estudos, potenciando os seus talentos e aptidões artísticas, culturais e académicas. Em 2020 foram atribuídas 16 (dezasseis) BVI.

O grupo de bolseiros é constituído por 11 (onze) raparigas e 5 (cinco) rapazes; o intervalo etário situa-se entre os 15 (quinze) e os 27 (vinte e sete) anos. As bolsas permitiram apoiar os jovens no prosseguimento de estudos, a saber: licenciatura (8), cursos de especialização (4) e ensino artístico da música (4). De salientar que um dos bolseiros se encontra a estudar no estrangeiro, mais precisamente na Bélgica.

Empreitadas de Beneficiação e Reabilitação do Património

No ano 2020 foram executadas 17 (dezassete) empreitadas de beneficiação e reabilitação do património, todas alinhadas pelo Plano Plurianual de Investimento 2019/2023, instrumento que contempla o diagnóstico e planeamento das intervenções cuidadoras do edificado da CPL, I.P.

Destaca-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, e outras ações que visam o conforto térmico das instalações físicas.

No que respeita às acessibilidades foi possível adaptar instalações sanitárias e executar acessos para pessoas com mobilidade condicionada, especificamente no CED D. Nuno Álvares Pereira (salão de festas), no CED Santa Catarina (Apartamento de Autonomização nº 9) e no CED Santa Clara (Casa de Acolhimento Gil Teixeira Lopes). Os recursos orçamentais executados em toda esta dimensão de investimento aproximaram-se, no ano 2020, a cerca de 2 M€.

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". Parte do programa Erasmus +_Ação Chave 2 - Cooperação para a Inovação e o Intercâmbio de Boas Práticas. Neste âmbito, foi aprovado o projeto "TOTEM – Totalitarismos e memória" apresentado pelo CED Nossa Senhora da Conceição e que prevê o intercâmbio de alunos, conhecimentos, e boas práticas entre as escolas parceiras Erasmus + Ação Chave 2 - Cooperação para a Inovação e o Intercâmbio de Boas Práticas.

Com a execução prevista de 24 meses, devido aos constrangimentos provocados pela pandemia de COVID - 19 foi já aprovado um adiamento para a conclusão do projeto por um prazo de seis meses, prevendo-se que este adiamento atinja os 12 meses. Também devido aos constrangimentos referidos, não foram realizadas mobilidades de alunos, tendo sido mantida a prática pedagógica prevista.





O projeto foi sujeito, a 03 de dezembro de 2020, a uma monitorização pela Agência Nacional de Erasmus. No relatório apresentado desta monitorização, destaca-se, quanto à execução financeira, que «foi contratualizado o montante de 35.281,00€ tendo o Beneficiário reportado à data da visita o montante de 11.983,00€. Foi validado o montante de 5.148,00€ sendo que o valor reportado pelo Beneficiário inclui 6.835,00€ de custos suportados com Viagens canceladas que à data da visita não foi possível validar, por falta de comprovativos. Esta despesa será devidamente analisada em sede de relatório final».

Quanto ao envolvimento dos participantes no desenvolvimento do projeto, o mesmo relatório refere que «o projeto apresenta um envolvimento alargado dos diferentes setores, contribuindo este envolvimento intersectorial, para o sucesso das diferentes atividades realizadas. A metodologia escolhida, claramente centrada nas necessidades dos alunos, bem como as motivações, e a escolha do público-alvo, refletem claramente esta centralidade.

Apesar das dificuldades reportadas essencialmente relacionadas com o atual surto pandémico, foi possível constatar que o projeto não perdeu dinamismo» (...) e «a forte dinâmica institucional, ancorada numa envolvência alargada, dos vários setores da organização, permitiu ao projeto ir mais além do que o inicialmente planificado».

Por outro lado, no que concerne à disseminação do projeto, o relatório refere que «a disseminação, valorização e exploração dos resultados do projeto de caráter diversificado, têm servido corretamente os propósitos de publicitação e sustentabilidade, valorizando-se o facto de ter sido atribuído pela CPL, I.P. um prémio de mérito ao projeto".

• Programa Cuida-Te

O "Cuida-te" é um programa do IPDJ (Instituto Português do Desporto e Juventude) que visa a promoção da saúde juvenil e dos estilos de vida saudável e destina-se a crianças e jovens entre os 12 (doze) e os 25 (vinte e cinco) anos. Mediante a escolha de uma modalidade (teatro, dança,





música, ...) são dinamizadas ações que abordam temáticas específicas dentre as quais se incluem; Alimentação e atividades física e desportiva, Comportamentos aditivos, Saúde sexual e reprodutiva e Saúde mental.

Em 2019, a CPL, I.P. tinha apresentado 2 (duas) candidaturas ao Programa que foram aprovadas e que se dirigiam às crianças e jovens que frequentavam os CED D. Maria Pia e Jacob Rodrigues Pereira. Neste sentido, e considerando que as ações seriam implementadas no ano letivo 2019/2020, o CED Maria Pia operacionalizou a mesma em outubro de 2019 através de um teatro-debate sobre a Alimentação. Por sua vez, o CED Jacob Rodrigues Pereira operacionalizou a sessão de teatro-debate sobre as Dependências em janeiro de 2020.

Reconhecendo a importância destas ações junto da população-alvo, em 2020, a CPL, I.P. voltou a apresentar duas candidaturas, desta vez com o envolvimento dos dois CED de Acolhimento Residencial, Santa Catarina e Santa Clara. O CED Santa Catarina candidatou-se à ação de teatro-debate para abordar junto das crianças e jovens a questão da saúde mental e o CED Santa Clara optou pela música para trabalhar a regulação do stress e da ansiedade. Atentos à situação de pandemia vivida em 2020, aquando da apresentação das candidaturas perspetivou-se a operacionalização das ações para 2021.

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", da Porto Editora, nomeadamente de 5.º ano, nos CED D. Nuno Álvares Pereira, Nossa Senhora da Conceição, Jacob Rodrigues Pereira e D. Maria Pia, de 7.º ano, nos CED D. Nuno Álvares Pereira e Nossa Senhora da Conceição e dos primeiros anos dos Cursos Profissionais, no CED Pina Manique. Trata-se de uma plataforma que permite a exploração de conteúdos programáticos, 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.





No pressuposto da continuidade, no ano letivo 2020/21 o acesso à plataforma acontece nas turmas de 6.º ano, nos CED D. Nuno Álvares Pereira, Nossa Senhora da Conceição, Jacob Rodrigues Pereira e D. Maria Pia, de 8.ºano, nos CED D. Nuno Álvares Pereira e Nossa Senhora da Conceição, e nas turmas de 2.º ano do Cursos Profissionais (CED Pina Manique).

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 CED 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.





• Rede de Escolas Magalhânicas

A Rede de Escolas Magalhânicas (REM) visa envolver alunos e docentes das Cidades de Magalhães, permitindo a partilha de conhecimentos, de experiências e de materiais didáticos, de modo a reforçar o interesse pelas personagens e pelos episódios da história da expansão marítima assim como tenciona promover a inovação pedagógica, que induza a novas formas de aprendizagem, e ao sucesso educativo, numa perspetiva humanista e inclusiva, enraizada nos princípios da Autonomia e Flexibilidade Curricular.

Os CED D. Maria Pia e Nossa Senhora da Conceição fazem parte da REM que, entre 2019 e 2022, participam nas Comemorações do V Centenário da Viagem de Fernão Magalhães. Neste âmbito têm sido realizadas várias atividades pedagógicas, como a elaboração de retratos imaginários, construção de bandas desenhadas, visionamento de peça de teatro e filme, visita a uma caravela, elaboração de biografias, entre outras atividades.

• Prémio "Portugal, País de Excelência em Engenharia"

O Prémio "Portugal, País de Excelência em Engenharia", promovido pela COTEC em parceria com o Ministério da Educação e a Ordem dos Engenheiros, destina-se a premiar atividades de âmbito escolar, desenvolvidas por alunos e professores, durante o ano letivo escolar.

O Prémio, e o correspondente Concurso, têm por objetivo promover o espírito científico, a iniciativa e trabalho de equipa, a aprendizagem e ensino experimental, e as atividades de aplicação de Ciência e Engenharia junto dos alunos do terceiro ciclo do ensino básico – 7.º, 8.º e 9.º anos de escolaridade –, reconhecendo Alunos ou Grupos de Alunos, Professores ou Grupos de Professores e Escolas ou Agrupamentos Escolares pelas atividades desenvolvidas em aulas experimentais – e /ou de laboratório – a que são equiparáveis atividades realizadas noutros espaços de ensino e aprendizagem como Clubes de Ciência, Clubes de Robótica, e outros da mesma natureza.



No evento digital 'Encontro PME Inovação COTEC' foram anunciados os vencedores do Prémio 'Portugal, País de Excelência em Engenharia', no qual o CED D. Maria Pia foi distinguido, com o 2.º lugar, na categoria Escolas, com o projeto educativo 'Modelo de Ensino e Aprendizagem', do qual muito nos orgulhamos.

Concurso "ACT 2020: Tens o Poder de Mudar!"

Concurso de Artes Visuais e Multimédia, promovido pela APEVC (Associação de Professores de Expressão e Comunicação Visual) que engloba uma abordagem à educação artística focada nos desafios ambientais, utilizando a imagem para sensibilizar a urgência em intervir na sociedade, procurando caminhos possíveis para a mudança de comportamentos e adaptação às diferentes situações climáticas

No ano letivo 2019/2020, o CED Jacob Rodrigues Pereira obteve o 2º lugar, na categoria do Ensino Básico.

• Projeto "Living Peace: um caminho para a paz"

Iniciado há 5 anos mundialmente, o Projeto "Living Peace: um caminho para a paz" destinado às escolas em geral e a todas as expressões comunitárias, das famílias às organizações não governamentais e associações, tem como objetivo principal fazer crescer o empenho em viver a paz, nos diversos ambientes de aprendizagem e de vida, renovando relacionamentos, estreitando colaborações, cooperando assim na construção de uma rede de paz no mundo.

No ano letivo 2020/2021, o Projeto Living Peace foi implementado no CED Nossa Senhora da Conceição, por um conjunto de professores, abrangendo os vários ciclos do Ensino Básico. Começamos pelo 4º, 5º e 7º anos e tem sido uma experiencia muito positiva.





Na implementação deste projeto no CED, teve-se em conta, primeiramente, na importância que este poderia trazer para a gestão de conflitos, não só na escola, como no mundo, como força motivadora da mudança social e um elemento criativo essencial nas relações humanas.

Um outro ponto de abordagem, é o tentar erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades, promovendo a liberdade de expressão, preservando a diversidade cultural e o ambiente. A cultura da Paz está pautada em valores humanos que precisam de ser colocados em prática, transformando-se concretamente, em atos.

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 5 (cinco) novos projetos, em 2020, no âmbito da medida Contrato Emprego - Inserção, os quais abrangeram as seguintes áreas de intervenção: "Limpeza e conservação dos espaços públicos" e "Serviços gerais".

Tal como em 2019, estes projetos tiveram a intenção de acolher e integrar temporariamente pessoas em situação de desemprego, possibilitandolhes 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 2020, foram concluídos os projetos iniciados em 2019, sendo que os novos projetos contaram com a participação de 6 (seis) novos desempregados(as).

Com o desenvolvimento destes projetos, a CPL, I.P. ambicionou que os destinatários(as) da medida 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 continua a ser considerada uma mais-valia para as equipas e para os beneficiários(as) da medida, podendo estes últimos, em contextos laborais futuros, virem a aplicar as aprendizagens adquiridas ao longo destes projetos.





Projeto - Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde

Durante o mês de dezembro de 2020, desenvolveram-se projetos em cinco Casas de Acolhimento dos CED Santa Clara e Santa Catarina no âmbito da Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde (MAREESS), promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Com a integração de cinco licenciadas Especialistas em Trabalho Social que se encontravam desempregadas, foi possível reforçar, preventivamente, a capacidade adaptativa dos CED Santa Clara e Santa Catarina perante os riscos e desafios colocados pela pandemia por COVID-19, de forma a manter o funcionamento das respostas de acolhimento residencial, perante uma diminuição do número de trabalhadores que se encontrassem ausentes por motivo de doença, isolamento profilático, assistência a familiares ou dependentes. Por outro lado, a permanência de mais adultos nas Casas de Acolhimento foi muito importante devido ao aumento do número de crianças e jovens, por inibição de frequência escolar/formativa dos mesmos, determinada pelas autoridades de saúde.

A concretização desta iniciativa foi considerada uma mais-valia para as equipas dos CED Santa Clara e Santa Catarina e para as crianças e jovens em acolhimento residencial, uma vez que permitiu complementar o trabalho desenvolvido pelas equipas educativas das unidades residenciais, por forma a dar continuidade à promoção de um ambiente securizante, adequado às necessidades e características da população-alvo e que visa assegurar o seu desenvolvimento integral. Por outro lado, as beneficiárias da medida que integraram os projetos sentiram-se ativas, valorizadas em termos pessoais, sociais e profissionais, podendo estas, em contextos laborais futuros, virem a aplicar as aprendizagens adquiridas nestes projetos.





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. esteve representada, neste Campeonato Nacional das Profissões, que decorreu em Setúbal entre 9 e 14 de fevereiro de 2020, por 25 (vinte e cinco) concorrentes, 2 (dois) presidentes de júri, 9 (nove) jurados, 7 (sete) internos e 2 (dois) externos, 2 (dois) supervisores de infraestruturas (chefes de oficina) e uma observadora/team leader do Departamento de Apoio à Coordenação/Unidade de Educação e Formação.

Dos 25 (vinte e cinco) concorrentes, 8 (oito) foram do CED D. Maria Pia, uma das quais ex-educanda, e 17 (dezassete) do CED Pina Manique, 2 (dois) deles ex-educandos, distribuídos por 8 (oito) profissões: Relojoaria (CED PM), Ótica Ocular (CED PM), Cozinha (CED PM e CED MP), Receção Hoteleira (CED PM), Desenvolvimento de Jogos Digitais (CED PM), Multimédia – Animação e Vídeo (CED MP), Serviço de Restaurante e Bar (CED MP) e Tecnologias da Moda (CED MP).

No âmbito da sua participação neste Campeonato, coube à Casa Pia de Lisboa, I.P. a conceção das provas das profissões de Relojoaria e Ótica Ocular. Neste Campeonato Nacional, a CPL, I.P. obteve 2 (duas) medalhas de ouro (Relojoaria e Ótica Ocular), 4 (quatro) medalhas de prata (Relojoaria, Ótica Ocular, Multimédia – Animação e Vídeo e Receção Hoteleira) e 2 (duas) medalhas de bronze (Relojoaria e Ótica Ocular).

Comemoração dos 240 anos da CPL, I.P.

A CPL, I.P. projetou uma comemoração dos 240 (duzentos e quarenta) anos de existência da Instituição, com um conjunto de iniciativas e eventos que ao longo do ano unissem trabalhadores, parceiros, crianças e jovens, em torno da celebração da identidade institucional. O Casa Pia Atlético Clube (CPAC) e a Associação Casapiana de Solidariedade (ACS), a comemorar 100 (cem) e 25 (vinte e cinco) anos de existência, respetivamente.





fizeram igualmente parte dos momentos marcantes. Apesar da permanente necessidade de ajustamento da programação face às circunstâncias e aos níveis de restrições impostos à mobilidade e limites concentração de pessoas, o 240.º aniversário da Casa Pia de Lisboa, I.P. ficou registado na memória de todos através de:

- Criação do mural artístico alusivo ao aniversário da CPL, I.P., representando em painel de azulejo as áreas de missão e a colaboração das demais instituições casapianas, inaugurado por Suas Excelências A Ministra do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, e A Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência no dia 3 de julho;
- o Instalação de uma cápsula do tempo, a qual integra contributos, visões e representações das crianças, jovens e trabalhadores sobre a identidade institucional em 2020, estando prevista a sua abertura em 2080, data em que a CPL, I.P. celebra os 300 anos de existência;
- Publicação de artigos em 3 (três) meios de comunicação escrita, que salientam a obra ao longo destes anos de existência, mas acima de tudo valorizam a atualidade e futuro da CPL, I.P.;
- o Produção e divulgação de Filme Institucional, o qual representa a criação, evolução e caraterização da Instituição;
- Receção de Comitiva representativa da CPL, I.P., do CPAC e da ACS em audiência por Sua Excelência O Presidente da República, no âmbito da qual foram reconhecidos os valores e contributos sociais destas instituições;
- Realização de Concurso promotor da participação das crianças e jovens da CPL, I.P. no Dia Mundial da Criança, com apresentação de resultados, exposição no Centro Cultural Casapiano e atribuição de Prémios aos participantes;
- Bilhete de lotaria dedicado ao aniversário da CPL, I.P., alusivo à Formação Profissional, em particular o Curso Técnico de Relojoaria, o
 único na Península Ibérica e o mais antigo a ser ministrado na Instituição;



o Exposição da obra e da arte do Mestre Martins Correia, no Centro Cultural Casapiano.

Festival Nacional de Arte Surda

Os alunos surdos do 1ºCiclo e docentes de Língua Gestual Portuguesa do CED Jacob Rodrigues Pereira, participaram no Festival Nacional de Arte Surda, o qual se constituiu um local de encontro e partilha entre artistas surdos portugueses de diversas áreas artísticas. Obtiveram o 3º lugar da categoria do 1ºCiclo, no concurso - "Material Reciclado-Palhaço Surdo".

Parcerias Institucionais

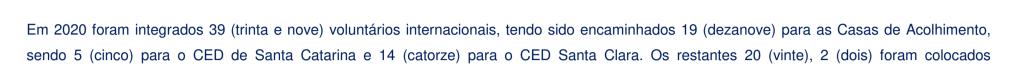
• Serviço de Voluntariado Europeu

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 11 (onze) anos de integração de voluntários internacionais nas respostas educativas, formativas e sociais, tem contribuído para o sucesso na concretização da sua missão, através dos seus saberes, na otimização dos recursos com "valor acrescentado", na superação de dificuldades, mediante formas inovadoras e criativas de trabalho, com enorme agrado para as nossas crianças e jovens.

No âmbito do novo quadro comunitário 2021/2027, foi efetuada uma candidatura para renovar a acreditação, denominado "Selo de Qualidade" do Corpo Europeu de Solidariedade, tendo sido aprovada com sucesso, pelo que irá permitir à CPL, I.P. continuar a receber voluntários internacionais até 2027, com a particularidade de abranger todos os nossos Equipamentos/Centro de Educação e Desenvolvimento.





respetivamente nos CED António Aurélio da Costa Ferreira, Jacob Rodrigues Pereira e Maria Pia, 3 (três) no CED Pina Manigue, 4 (quatro) no CED

Nossa Senhora da Conceição e 7 (sete) no CED D. Nuno Álvares Pereira.

Os voluntários internacionais, com o apoio das esquipas socioeducativas, dinamizam e desenvolvem diversas atividades com as crianças/jovens nomeadamente no apoio ao estudo, nas refeições, nas rotinas diárias, situações de conflito, nas saídas ao exterior, nas atividades e jogos lúdicos, na confeção de pratos típicos dos seus países de origem com o intuito de partilha das suas experiências multiculturais.

Ordem dos Psicólogos Portugueses_ Avaliação dos Riscos Psicossociais dos Trabalhadores do Acolhimento Residencial

A CPL, I.P., atenta à importância de investir na saúde psicossocial dos profissionais, sendo imperativo "cuidar de quem cuida", realizou um Protocolo de Parceria com a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), em setembro de 2020, o qual tem como objetivo uma avaliação rigorosa dos riscos psicossociais a que estão sujeitos os trabalhadores do acolhimento residencial, permitindo uma intervenção preventiva dirigida às necessidades dos mesmos.

Esta intervenção é fundamental no atual mundo laboral, em que as exigências são enormes e se pretendem trabalhadores motivados, criativos, produtivos e entusiasmados. Nas profissões em que o centro do trabalho é a ajuda ou promoção do bem-estar a pessoas ou grupos de pessoas, como é o caso dos profissionais do acolhimento, que são também gestores de emoções e de crises, a exigência é ainda maior.





Ciente desta realidade, a CPL, I.P. encontra-se alinhada com a perspetiva de que as instituições devem desenvolver esforços para melhorar a qualidade de vida no trabalho, promovendo uma cultura de participação ativa dos profissionais, uma cultura de prevenção, e a adoção de medidas destinadas a melhorar o bem-estar no trabalho e a sua compatibilização com a vida familiar e a saúde física e mental dos trabalhadores.

Assim, no último trimestre de 2020 foi realizada a avaliação de riscos psicossociais dos trabalhadores dos Serviços de Acolhimento e Proteção (SAP) e dos Serviços Técnicos de Apoio Sócio Educativo (STASE) que se disponibilizaram para participar mediante o preenchimento voluntário do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ II. Este questionário, cedido em formato para aplicação a grupos pela OPP, é um instrumento de cariz científico e amplamente utilizado em contexto laboral. Foi adaptado, validado e aferido para a população portuguesa em 2006, no âmbito de um projeto financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (PTDC/SAU-ESA/66163/2006), (C. Silva et al., 2012; C. F. Silva et al., 2010, 2014) e tem sido usado em diversos estudos nacionais. O COPSOQ II inclui oito (8) dimensões avaliativas, que agregam entre si vinte e nove (29) fatores psicossociais, respeitantes a fatores de exposição a riscos psicossociais e fatores do seu efeito na saúde, satisfação e stress. Cada fator é valorado de acordo com três níveis avaliativos possíveis: Risco para a Saúde (vermelho); Risco Intermédio (amarelo) e Situação Favorável (verde), a que acresce um valor quantitativo atribuído numa escala de 1 a 5 (1- Nada/ quase nada; 2- Um pouco; 3- Moderadamente; 4- Muito; 5-Extremamente).

De um total de 108 (cento e oito) trabalhadores, foi possível recolher 77 (setenta e sete) respostas, o que corresponde a uma representação de 71,3%, registando-se o envolvimento da totalidade de trabalhadores que integram os STASE.

O tratamento dos resultados obtidos foi realizado com o apoio da OPP, sendo posteriormente analisados pelo DAC/UASA, com produção de um relatório, prevendo-se em 2021 a apresentação/devolução destes resultados aos trabalhadores, solicitando a sua participação no desenho de um plano de intervenção com vista à prevenção e/ou mitigação dos riscos psicossociais identificados.





3.8. Impactos da Pandemia na Organização

A 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde declara a doença covid-19 como pandemia. A CPL, I.P., sendo Entidade com Competências em Matéria de Infância e Juventude, e realizando atividade direta a cerca de 3000 (três mil) utentes, acompanhou toda a publicação normativa produzida pelas Entidades Competentes, aplicando as diretrizes e recomendações em matéria de saúde pública e organização do trabalho.

As medidas excepcionais decretadas para combater a pandemia produziram grandes impactos no funcionamento da CPL, I.P. com repercussões no sistema escolar, nas respostas de acolhimento e de lar residencial, nas famílias e na organização do trabalho que requereram uma rápida e ágil adaptação para manter a segurança e os níveis de qualidade de resposta dos nossos clientes e parceiros.

A CPL, I.P foi reconhecida como serviço essencial e no decurso do período pandémico garantiu sempre, sem qualquer interrupção, as respostas de acolhimento. No que concerne às respostas educativas e formativas instituiu mecanismos que permitiram assegurar o ensino à distância durante o período de suspensão da actividade lectiva e preparou as escolas para receber os educandos em segurança aquando do regresso ao regime presencial. A actividade da organização foi sendo ajustada em função da nova realidade o que condicionou a execução do seu Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos 2020, suspendendo ou adiando alguns objetivos e metas previstas para o ano.

As medidas vigentes e aplicadas pela CPL, I.P. de resposta ao contexto pandémico nos estados de emergência e calamidade integraram diferentes dimensões:

- Procedimentos a adoptar e Informação;
- Reorganização dos processos de trabalho;
- 3) Disponibilização de bens/ equipamentos.





A colaboração e compromisso de todos/as os/as trabalhadores/as da CPL, I.P. nesta matéria foi e mantem-se exemplar, tendo-se assistido ao contributo dos/as trabalhadores/as da organização para a eficaz implementação das medidas de saúde pública.

De entre as iniciativas mais determinantes, elencam-se a criação e atualização permanente dos Planos de Contingência e Comunicação, criação de espaço próprio na intranet para divulgação de informação sobre a COVID-19, adaptação de horários presenciais e implementação do teletrabalho às funções, atividades e períodos compatíveis com o mesmo, instalação de salas de isolamento, desinfecção dos espaços por entidades competentes, formação para desinfecção e higienização dos espaços, acções de sensibilização relativas ao uso de equipamentos, fornecimento de almoços, em regime de take-away, para as crianças e jovens dos escalões A e B da acção social escolar, distribuição de álcool gel por todos os serviços, máscaras a trabalhadores e crianças/ jovens acima dos 10 (dez) anos de idade, equipamento de protecção individual especifico para funções de maior risco ou que envolviam contacto com casos positivos, fitas sinalizadoras de trajetos, restrições à circulação dentro dos espaços, medição de temperatura corporal, aquisição de tapetes desinfetantes, nebulizadores para desinfeção de grandes espaços, estabilização de modelos e circuitos de comunicação com as autoridades de saúde; fixação de exigências às empresas prestadoras de serviços sobre cumprimento de normas; controlo e acompanhamento regular dos casos positivos e suspeitos.

De março a dezembro de 2020, registaram-se na CPL, I.P 1191 (mil cento e noventa um) casos suspeitos e 108 (cento e oito) casos confirmados. Os casos confirmados correspondem a 64 (sessenta e quatro) crianças e jovens que frequentam as respostas educativas e formativas, 12 (doze) que integram as respostas sociais, 25 (vinte e cinco) trabalhadores/as da CPL, I.P., 4 (quatro) trabalhadores/as de empresas de prestação de serviço e 3 (três) casos relativos a desempregado integrado e programa promotor de atividades socialmente úteis e 2 (dois) voluntários integrados no programa SVE.

Apesar dos constrangimentos que os números acima representaram no quotidiano da instituição, importa destacar o enorme esforço realizado para a manutenção da resposta institucional nas áreas de missão, no sentido de garantir a segurança, o bem-estar físico e emocional das crianças, e a continuidade dos seus processos de aprendizagem, recorrendo-se à criatividade e à inovação dos profissionais. Elencam-se alguns exemplos:





- No início da Pandemia (março 2020), foi necessário suspender a participação das crianças e jovens em acolhimento residencial, em todas
 as atividades externas, pelo que se suspenderam os contactos presenciais com familiares, amigos, idas à escola, atividades
 extracurriculares ou de lazer. As crianças, jovens e famílias reconheceram a necessidade destas medidas e foram colaborantes,
- A fim de mitigar os impactos desta restrições sociais, foram reforçados o número de equipamentos informáticos e cedidas webcam para as casas de acolhimento, para garantia do ensino à distância e assegurar os contactos com famílias e amigos através de redes sociais e/ou videochamada;
- Foi disponibilizado o suporte de psicoterapeutas internos, disponíveis para realizar suporte emocional às crianças e aos adultos cuidadores, em modo virtual;
- Semanalmente, foram lançados desafios e atividades às casas, promotoras de competição sadia. Os vencedores foram premiados com guloseimas ou outros prémios simbólicos;
- Foram distribuídos jogos tradicionais e bicicletas, existentes no espaço de Colonias da CPL, I.P, e disponibilizados às crianças e jovens que se encontram nestas unidades, para sua ocupação/ lazer;
- Registou-se ainda a colaboração voluntária de trabalhadores/as na área do Acolhimento Residencial (entre abril e agosto), para acompanhamento de atividades de grupo, de estudo e de colónias de férias, reforçando assim o apoio a está área de intervenção da CPL, I.P.
- Na área da Educação/ Formação, e por relação ao 1º confinamento, os docentes recorreram à escola virtual, ao correio electrónico e às redes sociais como alternativas para manter a ligação aos alunos e as rotinas escolares. Na ausência de meios que permitissem o contato virtual, foram cedidos manuais e fichas de trabalho aos alunos:
- Os docentes do Curso Básico de Música em Regime Integrado fizeram vídeos com exercícios de instrumentos, que divulgavam aos seus alunos através do youtube;
- Foi feito o levantamento das famílias com necessidades económicas e garantido pela CPL, I.P o fornecimento de refeições às crianças destes agregados ou no caso das famílias que não queriam/ podiam, vir levantar a refeição, foram sinalizadas aos serviços da rede social/ autarquia da área de residência;



• Os CED NAP e MP estiveram abertos durante o mês de agosto para darem apoio sociofamiliar às crianças necessitadas.

Apraz-nos reconhecer, que apesar de no final de 2020 ainda se manterem elevados níveis de restrições à mobilidade, circulação e de atos presenciais suspensos, a organização rentabilizou o conhecimento capitalizado, gerindo de forma muito eficiente o controlo de surtos identificados e promovendo as sinergias internas e externas.





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 trabalhadores/as, mudança de situação e formação profissional, entre outros, no horizonte temporal de 1 de janeiro de 2020 até 31 de dezembro de 2020.

4.1. Recursos Humanos

4.1.1. Caracterização dos Trabalhadores

De acordo com os dados processados em Balanço Social 2020 (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 número de trabalhadores/as que detêm relação jurídica de emprego público com a Instituição, por cargo/carreira profissional, e a respetiva distribuição por modalidade de vinculação, género, escalão etário e habilitações literárias.

▶Trabalhadores por Cargo/Carreira Profissional e Modalidades de Vinculação

▶ Cargo/Carreira (LTFP)

Relativamente aos Cargos/Carreiras, salienta-se, de acordo com a tabela 1 e gráfico 1 do Balanço Social, que o grupo com maior expressividade na Instituição, em 2020, foi a carreira Docente com 478 (quatrocentos e setenta e oito) trabalhadores/as (47,4%), seguindo-se a carreira de Técnico Superior com 281 (duzentos e oitenta e um) trabalhadores/as (27,9%). Estes dois grupos profissionais/carreiras representavam 75,3% dos efetivos da CPL, I.P.



Em menor dimensão, surgem as carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, com 112 (cento e doze) e 87 (oitenta e sete) trabalhadores/as (11,1% e 8,6%, respetivamente).

Relativamente aos Cargos de Direção, a CPL, I.P. integrava 36 (trinta e seis) trabalhadores/as, valor que representava 3,6% dos trabalhadores/as.

Com menor representatividade, surgem as carreiras de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica, com 9 (nove) trabalhadores/as (0,9%) e Informático, com 5 (0,5%).

Considerando as entradas e saídas, assinala-se que a carreira de Assistente Operacional foi aquela que registou, relativamente ao ano anterior, uma maior variação negativa em termos de efetivos (menos 17 pessoas). Pelo contrário, o incremento mais significativo ocorreu na carreira de Técnico Superior (mais 7 trabalhadores/as).

▶ Modalidades de Vinculação

Em 2020, a modalidade de vinculação que se evidenciou como preponderante na CPL I.P. foi o contrato de trabalho por tempo indeterminado, com 907 (novecentos e sete) trabalhadores/as, como se pode verificar pela tabela 2 e gráfico 4 do Balanço Social, tendo este uma representação bastante significativa (90%) no total dos trabalhadores/as.

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

- A modalidade de comissão de serviço de dirigentes era representada por 36 (trinta e seis) trabalhadores/as (3,6% do total de trabalhadores/as);
- O contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, circunscrito ao pessoal docente, abrangeu 59 (cinquenta e nove) trabalhadores/as (5,9% do total de trabalhadores/as);
- A modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto envolveu 6 (seis) trabalhadores/as, igualmente da carreira Docente (0,6%).





▶Trabalhadores por Género, Escalão Etário e Nível de Escolaridade

▶ Género

A distribuição dos trabalhadores/as, apresentada no gráfico 5 do Balanço Social, revela que, em 2020, se mantém uma predominância do género feminino na maioria dos cargos/carreiras.

De uma forma geral, o género feminino representava um total de 758 (setecentos e cinquenta e oito) trabalhadoras no universo de 1008 (mil e oito), conforme revela a taxa de feminização de 75,2%.

Nas carreiras Docente e Técnico Superior, o número de mulheres superava, em grande proporção, o número de homens, tendo uma representatividade significativa de 367 (76,8%) trabalhadoras face a 111 (cento e onze) trabalhadores e de 214 (76,1%) trabalhadoras face a 67 (sessenta e sete) trabalhadores, respetivamente.

O mesmo se verificou nas carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional: 85 (75,9%) trabalhadoras face a 27 (vinte e sete) trabalhadores e 57 (65,5%) trabalhadoras face a 30 (trinta) trabalhadores.

No que concerne aos cargos Dirigentes, as mulheres tinham, igualmente, maior representatividade, expressa numa taxa de feminização de 72,2%. Apenas os grupos profissionais de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica e da Informática integravam trabalhadores de um único género.

▶ Escalão etário

Da análise do gráfico 6 e tabela 3 do Balanço Social, observa-se que o maior número de trabalhadores/as concentra-se nas seguintes faixas etárias: dos 55 (cinquenta e cinco) aos 59 (cinquenta e nove) anos (202 trabalhadores/as), dos 50 (cinquenta) aos 54 (cinquenta e quatro) anos



(201 trabalhadores/asa) e dos 45 aos 49 anos (193 trabalhadores/as). Estes três escalões integraram, em 2020, 59% dos trabalhadores/as da CPL, I.P.

Ainda com alguma expressão, destacaram-se os escalões dos 40 (quarenta) aos 44 (quarenta e quatro) anos e dos 60 (sessenta) aos 64 (sessenta e quatro) anos, com 129 (cento e vinte e nove) e 122 (cento e vinte e dois) trabalhadores/as, respetivamente.

O nível etário médio dos trabalhadores/as situa-se nos 50,3 anos, assinalando-se, em termos de evolução, uma tendência de envelhecimento do efetivo.

Nível de escolaridade

No que se refere às habilitações dos trabalhadores/as da CPL, I.P., a licenciatura foi o grau com maior expressão em 2020, representando 611 (seiscentos e onze) efetivos, ou seja, mais de metade dos trabalhadores/as (60,6%).

Com uma expressão significativa, salientam-se ainda os seguintes níveis de escolaridade (cfr. gráfico 8 e tabela 4 do Balanço Social):

- 12º ano ou equivalente incorporou 151 (cento e cinquenta e um) trabalhadores/as (15%);
- Mestrado englobou 94 (noventa e quatro) trabalhadores/as (9,3%);
- 9º ano ou equivalente agregou 59 (cinquenta e nove) trabalhadores/as (5,9%).

Com menor dimensão destacaram-se:

Bacharelato ou Curso Médio com 29 (vinte e nove) trabalhadores/as (2,9%);





- 6 anos de escolaridade com 23 (vinte e três) trabalhadores/as (2,3%);
- 4 anos de escolaridade com 20 (vinte) trabalhadores/as (2%);
- 11º ano com 12 (doze) trabalhadores/as (1,2%);
- Doutoramento com 9 (nove) trabalhadores/as (0,9%).

4.1.2. Segurança e Saúde no Trabalho

Ao longo de 2020, registaram-se 17 (dezassete) acidentes, dos quais 14 (catorze) ocorreram no local de trabalho e 3 (três) *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 1,4% (14 acidentes no local de trabalho num total de 1008 pessoas).

É de assinalar, face ao ano anterior, uma diminuição significativa do número de acidentes, mais notada nos ocorridos no local de trabalho, que resulta especialmente do contexto de pandemia, que obrigou ao confinamento da maior parte dos trabalhadores e à implementação do teletrabalho, nas funções que o permitiam.

No ano de 2020, em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 40 (quarenta) ações de sensibilização, maioritariamente relacionadas com o quadro da pandemia COVID-19, com a participação de 490 (quatrocentos e noventa) trabalhadores/as.

No que respeita a atividades de medicina no trabalho, foram concretizadas, ao longo do ano, pelo serviço de saúde no trabalho, 618 (seiscentos e dezoito) exames, onde se incluem exames de admissão (41), periódicos (532) e ocasionais (45). As atividades relativas à medicina no trabalho envolveram 582 (quinhentos e oitenta e dois) trabalhadores/as e um encargo de 9.919,44€.





4.1.3. Formação Profissional

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

Em 2020 continuou a haver uma aposta significativa na formação e qualificação dos recursos humanos, tendo sido promovidas 221 (duzentas e vinte e uma) ações de formação, 32 (trinta e duas) das quais organizadas internamente e 189 (cento e oitenta e nove) por entidades externas, abrangendo 887 (oitocentos e oitenta e sete) trabalhadores/as (cfr. tabela 15 e gráficos 23 e 24 do Balanço Social).

Da análise aos dados assinala-se, comparativamente com 2019, um incremento do n.º de ações de formação realizadas e do número de participantes, de 18,8% e 19,4%, respetivamente.

A promoção de formação envolveu um investimento de 37.831,10€, cuja maior incidência se centrou em ações nas áreas de gestão, acolhimento e educação e formação.





4.2. Principais Indicadores de Recursos Humanos

Relativamente ao ano de 2020, 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	2020	2019	Variação
N.º de trabalhadores	1008	1018	-10
Taxa de tecnicidade	76,7%	75,6%	1,1%
Índice de trabalhadores com deficiência	7,3%	7,6%	-0,3%
Índice de envelhecimento	31,4%	29,8%	1,6%
Nível médio de antiguidade (anos)	19,9	19,6	0,3
Taxa de admissões	9,3%	4,8%	4,5%
Taxa de saídas	10,3%	7,2%	3,1%
Taxa de absentismo	10,77%	10,80%	-0,03%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	1,4%	3,4%	-2,0%
Taxa de execução do plano de formação	81,6%	88,1%	-6,5%

Tabela XVII – Indicadores de Recursos Humanos

Fonte: URH - Balanço Social 2020





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

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

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

- O aumento de 1,1% da taxa de tecnicidade, decorrente especialmente do crescimento do número de Técnicos Superiores;
- O acréscimo de 4,5% da taxa de admissões;
- A ligeira diminuição de 0,03% da taxa de absentismo;
- A redução da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho;
- A boa execução do plano de formação e forte adesão à autoformação.

Pelo contrário, apresentam-se como menos positivos:

- A diminuição de 10 (dez) postos de trabalho ocupados a 31 de dezembro de 2020, decorrente, essencialmente, da prevalência de saídas face às entradas, observada essencialmente na carreira de Assistente Operacional, bem como da falta de autorização dos membros do Governo para a abertura de procedimentos concursais nas carreiras gerais, do nº de procedimentos concursais abertos mas que não produziram resultado e do desenvolvimento de outros no ano subsequente (cfr. tabela 7 do Balanço Social);
- O acréscimo na taxa de saídas, mais expressiva nas carreiras de Assistente Operacional e Assistente Técnico;
- O aumento de 1,6% do índice de envelhecimento, com nível médio etário de 50,3 anos.





5. Análise Económica, Financeira e Orçamental

De acordo com os normativos legais em vigor, a parte 6 do presente relatório pretende enquadrar os documentos de prestação de contas da CPL relativamente ao exercício de 2020, 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 2/2020 do Tribunal de Contas

5.1. Contexto macroeconómico

A economia portuguesa sofreu uma forte contração económica resultante do choque económico provocado pela pandemia da doença COVID-19 e das medidas de contenção implementadas. A taxa de variação real do PIB caiu para 7,6% em volume, registando desta forma a maior contração verificada nas últimas décadas.

As medidas de confinamento e distanciamento social implementadas no âmbito da aplicação do estado de emergência iniciaram-se em meados de março de 2020 e determinaram uma queda sem precedentes do PIB. As projeções apontam para que a atividade económica fique condicionada até ao início de 2022, altura em que a imunidade de grupo se prevê ser atingida, retomando no final de 2022 a atividade económica ao nível da registada na pré-pandemia.

Após a queda da atividade económica mundial, no primeiro semestre de 2020, face a 2019, o PIB mundial cresceu acima do esperado do terceiro trimestre de 2020. No entanto, com o ressurgimento de novos casos e reintrodução de medidas de contenção, as atividades e a confiança dos agentes económicos tiveram um impacto negativo no quarto trimestre.





A projeção é a de que, enquanto não existir uma solução médica plenamente implementada, início de 2022, o vírus continuará a condicionar o comportamento dos agentes económicos e a atividade. A recuperação do comércio deverá ser condicionada pelos fluxos internacionais de turismo e de transportes, e por uma reorganização das cadeias de produção globais.

5.2. Análise Financeira

No ano 2020, as demonstrações financeiras da Casa Pia de Lisboa, I.P., apresentam um Resultado Líquido do Exercício (RLE) positivo no valor de 1.072.614,78€, traduzindo-se num decréscimo de 1.477.486,56 €, face ao ano transato, o qual, como adiante se verificará, foi fortemente influenciado pelo impacto dos resultados extraordinários.



Gráfico XII – Gráfico Evolutivo de Resultados Líquidos

Fonte: UAF/ março 2021

Em relação aos Resultados Operacionais, a variação positiva deve-se essencialmente ao aumento nos Proveitos e Ganhos Operacionais em 423.473,35 €, que reflete o aumento das transferências correntes do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social em 439.275,00€, face ao registado em 2019.



Fonte: UAF/ marco 2021



Os Resultados Financeiros tiveram uma ligeira variação positiva, face a 2019, decorrente do aumento dos rendimentos obtidos de imóveis.

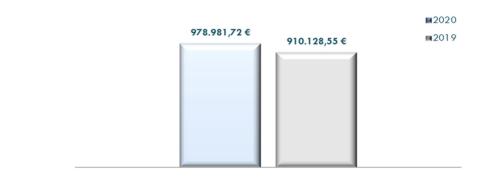


Gráfico XIV - Gráfico Evolutivo de Resultados Financeiros Fonte: UAF/ março 2021

Os Resultados Extraordinários, registaram uma evolução negativa, com um decréscimo de 2.096.721,18€ face ao ano transato e para o qual contribuiu, principalmente, o aumento dos custos e perdas extraordinárias, resultante da devolução dos saldos da gerência anterior ao IGFSS, conforme o estipulado no artigo 19.º do DL n.º 84/2019 de 28 de junho.

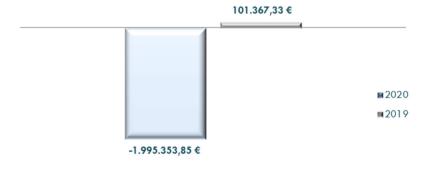


Gráfico XV - Gráfico Evolutivo de Resultados Extraordinários Fonte: UAF/ março 2021



5.2.1. Balanço

5.2.1.1. Ativo

A composição do Ativo Líquido da Casa Pia de Lisboa, I.P., a 31 de dezembro de 2020, bem como a sua evolução no último biénio, foi a seguinte:

ACTIVO	2020	Distribuição %	2019	Distribuição %
Imobilizações Corpóreas	68.120.477,59 €	58,81%	67.144.637,42 €	58,49%
Investimentos Financeiros	18.434.321,85 €	15,91%	18.522.354,40 €	16,13%
Existências	212.229,97 €	0,18%	233.174,68 €	0,20%
Dividas de Terceiros - CP	743.064,74 €	0,64%	173.743,06 €	0,15%
Depósitos Bancários e Caixa	28.297.924,95 €	24,43%	28.689.165,19 €	24,99%
Acréscimos e Diferimentos	26.759,79 €	0,02%	36.597,14 €	0,03%
Total	115.834.778,89 €		114.799.671,89 €	

Tabela XVIII - Ativo Líquido 2020/2019 Fonte: UAF/ marco 2021

Relativamente ao comparativo 2020/2019, destacam-se:

- O aumento em 975.840,17€ das Imobilizações Corpóreas para o qual contribuiu o incremento de obras realizadas em edifícios e outras construções
- A variação negativa dos Investimentos Financeiros em 0,48% que corresponde a 88.032,55€ e que se deve à cadência normal de amortizações dos imóveis inscritos nesta conta do ativo;



 Aumento das Dividas de Terceiros de Curto Prazo em 569.321,68€, que resultou essencialmente do aumento das dívidas de rendas livres e da compensação financeira proveniente do Campo Pequeno, em virtude da aplicação da moratória solicitada no âmbito do regime excecional criado como resposta à situação epidemiológica do COVID 19 - Lei n.º 4-C/2020 de 6 de Abril;

5.2.1.2. Fundos Próprios e Passivo

Os Fundos Próprios e Passivo apresentam a seguinte composição no biénio 2020/2019:

	FUNDOS PRÓPRIOS E PASSIVO					
Fundos Patrimoniais	2020	Distribuição %	2019	Distribuição %		
Fundos Próprios	68.008.716,65 €	58,71%	68.008.716,65 €	59,24%		
Reservas	11.655.046,10 €	10,06%	11.641.434,54 €	10,14%		
Resultados Transitados	25.963.539,94 €	22,41%	23.413.438,59 €	20,40%		
Resultado Líquido Exercício	1.072.614,78 €	0,93%	2.550.101,34 €	2,22%		
Total	106.699.917,47 €	92,11%	105.613.691,12 €	92,00%		
Passivo						
Dívidas a Terceiros – MLP	165.852,01 €	0,14%	329.169,90 €	0,29%		
Dívidas a Terceiros – CP	898.938,55 €	0,78%	943.835,16 €	0,82%		
Acréscimos e Diferimentos	8.070.070,86 €	6,97%	7.912.975,71 €	6,89%		
Total	9.134.861,42 €	7,89%	9.185.980,77 €	8,00%		
Total de Fundos Próprios e Passivo	115.834.778,89 €		114.799.671,89 €			

Tabela XIX – Fundos Próprios e Passivo 2020/2019

Fonte: UAF/ março 2021

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





- O aumento dos Resultados Transitados em 2.550.101,35€ decorrente da integração dos Resultados Líquidos do Exercício do ano anterior;
- A diminuição do Resultado Liquido do Exercício, face ao ano transato, para o qual contribuiu de forma significativa, a diminuição dos Resultados Extraordinários, pelas razões evidenciadas no subcapítulo seguinte;
- A diminuição das Dividas a Terceiros MLP em 163.317,89€, reflexo da amortização anual do capital relativo ao único empréstimo que a CPL, I.P. detém, contraído para a aquisição da Urbanização Nossa Senhora da Conceição ao abrigo do Plano Especial de Realojamento (PER);
- O aumento de Acréscimos e Diferimentos, em 157.095,15€, que resulta essencialmente da especialização dos Proveitos provenientes do Capítulo 50 do OE e Fundo de Reabilitação, que são diferidos para os anos subsequentes e reconhecidos na cadência das amortizações dos imóveis objetos de financiamento.

5.2.2. Demostração de Resultados

Como já referido, o Resultado Líquido do Exercício cifrou-se nos 1.072.614,78€, sendo a sua composição, por natureza, a seguinte:

	2020	2019	Variação
Resultados Operacionais	2.088.986,91€	1.538.605,46 €	550.381,45 €
Resultados Financeiros	978.981,72 €	910.128,55€	68.853,17 €
Resultados Correntes	3.067.968,63 €	2.448.734,01 €	619.234,62€
Resultados Extraordinários	-1.995.353,85 €	101.367,33 €	-2.096.721,18 €
Resultados Líquidos	1.072.614,78 €	2.550.101,34 €	-1.477.486,56 €

Tabela XX – Composição do Resultado Líquido Fonte: UAF/ marco 202





Quanto à Demonstração de Resultados, a mesma configura:

CL	ICT	OS	Е.	D	ED		A 6
	,,,	03	ь.		-11	_	~

2020	Distribuição %	2019	Distribuição %
486.925,88 €	1,27%	569.636,22 €	1,56%
4.612.868,93 €	12,00%	4.791.674,44 €	13,13%
22.896.902,53 €	59,55%	22.743.681,55 €	62,31%
5.524.003,47 €	14,37%	5.462.843,83 €	14,97%
30.143,52 €	0,08%	26.965,55 €	0,07%
1.746.144,60 €	4,54%	1.646.708,82 €	4,51%
73.872,07 €	0,19%	0,00 €	0,00%
724.848,05 €	1,89%	981.106,74 €	2,69%
177.074,97 €	0,46%	177.847,47 €	0,49%
2.176.683,76 €	5,66%	98.728,85 €	0,27%
38.449.467,78 €		36.499.193,47 €	
1.072.614,78 €		2.550.101,34 €	
39.522.082,56 €		39.049.294,81 €	
	PROVEITOS I	GANHOS	
2020	Distribuição %	2019	Distribuição %
66.350,60 €	0,17%	126.706,71 €	0,32%
0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00%
4.950,00 €	0,01%	7.380,00 €	0,02%
1.425,00 €	0,00%	5.245,00 €	0,01%
37.972.823,86 €	96,08%	37.438.214,43 €	95,87%
139.146,50 €	0,35%	183.676,47 €	0,47%
1.156.056,69 €	2,93%	1.087.976,02 €	2,79%
181.329,91 €	0,46%	200.096,18 €	0,51%
	486.925,88 € 4.612.868,93 € 22.896.902,53 € 5.524.003,47 € 30.143,52 € 1.746.144,60 € 73.872,07 € 724.848,05 € 177.074,97 € 2.176.683,76 € 38.449.467,78 € 1.072.614,78 € 39.522.082,56 € 2020 66.350,60 € 0,00 € 4.950,00 € 1.425,00 € 37.972.823,86 € 139.146,50 € 1.156.056,69 €	486.925,88	486.925,88

Tabela XXI – Demostração de Resultados Fonte: UAF/ março 2021





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 1.950.274,31€, resultante da combinação de diversos fatores, designadamente:

- Diminuição do Custo Mercadorias Vendidas e das Matérias Consumidas (82.710,34€), inerente ao menor volume de aquisições de bens para os CED, que devido à pandemia COVID 19 originou a declaração do estado de emergência, com o consequente encerramento dos estabelecimentos escolares da CPL, em cerca de ¼ do ano económico;
- Diminuição de Fornecimento de Serviços Externos (178.805,51€), decorrente dos encerramentos acima identificados, com impacto na redução de custos com o fornecimento de eletricidade, água e alimentação de utentes;
- Aumento Custos com Pessoal e respetivos Encargos Sociais num total de 214.380,62€, decorrente essencialmente das valorizações remuneratórias de pessoal docente;
- Aumento das Amortizações do Exercício em 99.435,78€, resultante do incremento do valor das Imobilizações Corpóreas da CPL;
- Incremento das Provisões do Exercício em 73.872,07€ devido ao aumento das dívidas de arrendatários;
- Diminuição de Outros custos e perdas Operacionais, em 256.258,69€ designadamente nos custos suportados com o reembolso de transportes de educandos, atividades circum-escolares, entre outros, como consequência do encerramento dos CED por imposição do estado de emergência devido ao COVID 19;
- Aumento dos Custos e Perdas Extraordinários em 2.176.683,76€, devido ao aumento dos valores de devolução de saldos das gerências anteriores ao IGFSS, IP, face ao ano transato.



Proveitos e Ganhos

A variação positiva em 472.787,75€, resulta da conjugação das seguintes ocorrências:

- Diminuição de Prestações de Serviços em 60.356,11€ decorrente da decisão do CD em suspender o processamento de valores de comparticipações a cobrar aos educandos que frequentam respostas educativas ou formativas da CPL, IP, como forma de apoio às famílias, numa conjuntura vincada pela pandemia existente;
- A conta de Transferências e Subsídios Correntes Obtidos, a qual representa 96,08% na estrutura dos proveitos e ganhos, sofreu uma variação positiva em 1,43% (534.609,43€) decorrente do aumento dos proveitos provenientes do IGFSS, I.P.;
- Diminuição dos Outros Proveitos e Ganhos Operacionais em 44.529,97€, situação explicada essencialmente pelo decréscimo do financiamento obtido no âmbito do Acordo de Cooperação com o IEFP.
- Incremento de 68.080,67€ nos Proveitos e Ganhos Financeiros, como consequência do aumento dos valores das rendas por aplicação do coeficiente de atualização, ou outras cláusulas contratuais legalmente previstas.

Conclui-se ainda, que o Resultado Liquido do Exercício teve uma diminuição em 1.477.486,56€ face a 2019, que se deve essencialmente ao aumento dos custos e Perdas Extraordinários, fortemente influenciado pela devolução de saldos da gerência anterior ao IGFSS, IP.



5.2.3. Indicadores Financeiros

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

Estrutura	Financeira	2020	2019
Autonomia Financeira <u>Total Fundos Proprios</u> Ativo Total		0,92	0,92
Solvabilidade	<u>Total Fundos Proprios</u> Passivo Total	11,68	11,50
Estrutura do Endividamento Passivo a Curto Prazo Passivo Total		0,08	0,08
Liqu	idez		
Li qui dez I medi a ta	<u>Disponibilidades</u> Passivo a Curto Prazo	38,50	36,79
Rental	pilidade		
Rentabilidade dos Fundos Proprios %	<u>Resultados Liquidos</u> Fundos Proprios	1,01	2,41
Rentabilidade do Fundo Estatutário %	Resultados Liquidos Fundo Social	1,58	3,75

Tabela XXII – Rácios Financeiros 2020/2019Fonte: UAF/ março 2021





5.2.4. Execução Orçamental

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

Face à impossibilidade objetiva de preparação, apresentação e aprovação de um Orçamento do Estado para 2020 que pudesse entrar em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020, foi publicado o Decreto-Lei n.º 176/2019 de 27 de dezembro que aprovou o regime transitório de execução orçamental a vigorar entre 1 de janeiro de 2020 e a data da entrada em vigor da Lei que viesse a aprovar o Orçamento do Estado para 2020.

Este regime transitório obedeceu ao princípio preconizado na Lei de Enquadramento Orçamental, com a utilização por duodécimos das verbas fixadas para as despesas, nos mapas orçamentais que as especificam e de acordo com a respetiva classificação orgânica.

Assim sendo, a execução orçamental no início de 2020 obedeceu às regras estipuladas para o período transitório, o qual prevaleceu até à entrada em vigor da Lei n.º 2/2020 de 31 de Março que aprovou o Orçamento do Estado para 2020.

Após aprovação da Lei do Orçamento de Estado, verificou-se que o Orçamento da Casa Pia de Lisboa, I.P. foi aprovado na exata dimensão e termos da proposta apresentada.

No ano em análise a aplicabilidade do artigo 3.º da Lei n.º 2/2020 de 31 março, determinou o condicionamento de dotações orçamentais num montante que ascendeu a 2.083.705,00€.





5.2.4.1 Execução da Receita

Relativamente ao grau de execução da receita (84,98%), ficou abaixo dos padrões previstos, apresentando um desvio de 6.592.205,91€, face às previsões corrigidas.

		2020			
Сар	Receita	Previsões Corrigidas	Execução Acumulada Janeiro a Dezembro	% execução acumulada	Desvio
4	Taxas, Multas Outras Penalidades	26.000,00€	15.435,26 €	59,37%	- 10.564,74 €
5	Rendimentos da propriedade	1.142.000,00€	514.322,34 €	45,04%	- 627.677,66€
6	Transferências correntes	40.144.750,00€	35.820.065,91 €	89,23%	- 4.324.684,09 €
7	Vendas bens serviços correntes	157.500,00€	64.842,70 €	41,17%	- 92.657,30€
8	Outras receitas correntes	1.087.983,00€	415.383,59€	38,18%	- 672.599,41 €
10	Transferências de capital	1.307.324,00€	458.681,98€	35,09%	- 848.642,02 €
15	Rep não abatidas pagamento	20.000,00€	4.619,31 €	23,10%	- 15.380,69€
	Total	43.885.557,00€	37.293.351,09 €	84,98%	- 6.592.205,91 €

Tabela XXIII - Previsões corrigidas vs Execução da Receita de 2020

Fonte: UAF/ março 2021





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

- **05 Rendimentos de Propriedade** o desvio de 627.677,66€ deve-se essencialmente a atrasos de pagamentos por parte dos arrendatários das rendas sociais e livres, bem como à dilação por aplicação da moratória solicitada ao abrigo da Lei n.º 4-C/2020 de 6 de Abril.
- **06 Transferências correntes** o maior desvio absoluto que ascende a 4.324.684,09€ e que decorreu das transferências obtidas do IGFSS, I.P. terem de ser líquidas das cativações preconizadas na Lei n.º 2/2020 de 31 de março e no Decreto-Lei n.º 84/2019 de 28 de junho. Acresce ainda uma alteração da forma de contabilização da receita das últimas tranches de maneira a adequar a receita executada à despesa executada, reconhecendo-se o valor em excesso como uma operação de tesouraria de receita;
- **07 Venda de bens e serviços correntes** execução de 41,17% abaixo do valor de referência devido à redução e devolução, em 2020, de abonos provenientes da Segurança Social e suspensão do processamento dos valores de comparticipações a cobrar aos educandos que frequentam respostas educativas ou formativas da CPL, IP.;
- **08 Outras receitas correntes** O capítulo em análise, apesentou um desvio de 672.599,41€, 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, bem como a inexistência de execuções no âmbito do SAMA 2020, conforme explanado no capítulo seguinte.
- **10 Transferência de capital** a execução neste capítulo foi de apenas 35,09%,apresentando um desvio absoluto de 848.642,02€ devido à ausência da execução de alguns projetos previsto no âmbito do Fundo de Reabilitação e Conservação do Patrimonial (FRCP).





5.2.4.1.1. Evolução da Execução da Receita

Da análise comparativa entre a execução Orçamental de Receita de 2020 face a 2019, afere-se uma variação homóloga negativa em cerca de 5,05%.

		Execução Acum Dezei			
Сар	Receita	2020	2019	Variação homologa %	Variação absoluta
4	Taxas, Multas Outras Penalidades	15.435,26€	33.059,05€	-53,31%	-17.623,79 €
5	Rendimentos da propriedade	514.322,34 €	977.662,60 €	-47,39%	-463.340,26 €
6	Transferências correntes	35.820.065,91 €	37.121.450,00 €	-3,51%	-1.301.384,09 €
7	Vendas bens serviços correntes	64.842,70 €	128.891,87 €	-49,69%	-64.049,17 €
8	Outras receitas correntes	415.383,59€	689.432,36 €	-39,75%	-274.048,77 €
10	Transferências de capital	458.681,98€	297.500,00€	54,18%	161.181,98 €
15	Rep não abatidas pagamento	4.619,31 €	27.556,96 €	-83,24%	-22.937,65 €
	Total	37.293.351,09 €	39.275.552,84 €	-5,05%	-1.982.201,75 €

Tabela XXIV – Execução 2020 vs Execução 2019 (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



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

➤ Taxas Multas e Penalidades – a diminuição em 53,31%, que em termos absolutos representa uma variação de apenas 17.623,79€. Esta componente é influenciada pela necessidade da aplicação de penalidades contratuais por incumprimentos de terceiros, a qual foi inferior face ao ocorrido ano anterior.

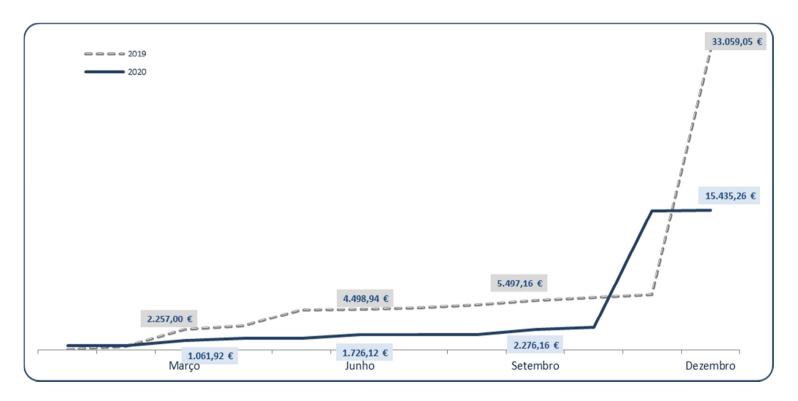


Gráfico XVI – Taxas Multas e Penalidades (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



> O capítulo de Rendimentos de Propriedade apresenta uma variação homóloga negativa de 47,39%,no montante absoluto de 463.340,26€ e que resulta de atrasos dos pagamentos por parte dos arrendatários das rendas sociais e livres, bem como à dilação por aplicação da moratória solicitada ao abrigo da Lei n.º 4-C/2020 de 6 de Abril.

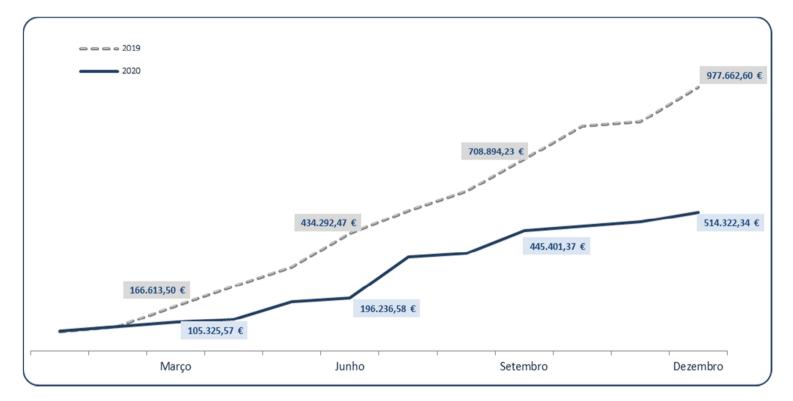


Gráfico XVII – Rendimentos de Propriedade (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



No capítulo de Transferências Correntes, verifica-se uma diminuição de 3,51%, correspondente a 1.301.384,09€, resultante de ajustamentos na forma de contabilização das receitas obtidas nas últimas tranches de maneira a adequar a receita executada à despesa executada, reconhecendo-se o valor em excesso como uma operação de tesouraria de receita.

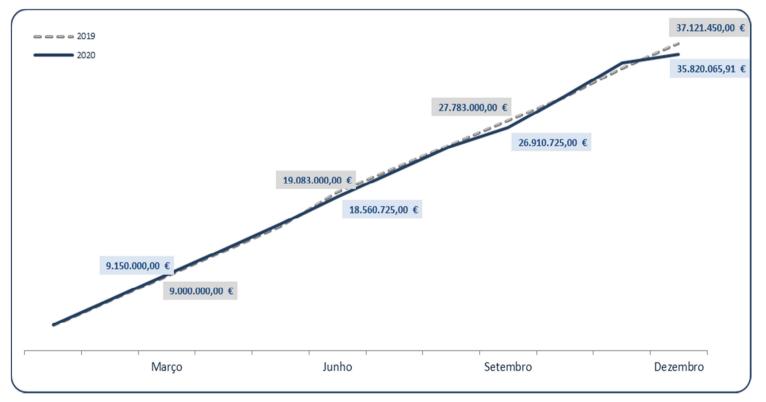


Gráfico XVIII – Transferências Correntes (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



➤ A componente de **Vendas de Bens e Serviços** apresenta uma diminuição em 49,69%, inerente à redução em 2020, de abonos provenientes da Segurança Social e da decisão do Conselho Diretivo em suspender o processamento dos valores de comparticipações a cobrar aos educandos que frequentam respostas educativas ou formativas da CPL, I.P..

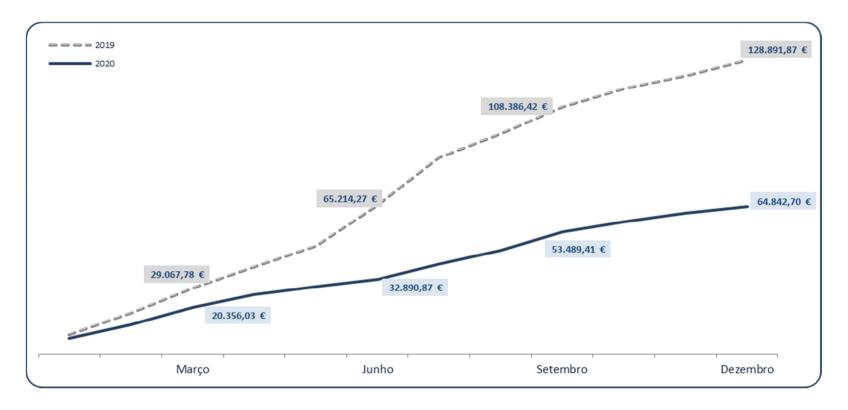


Gráfico XIX – Vendas de Bens e Serviços (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



➤ O capítulo Outras Receitas Correntes apresenta um decréscimo de 39,75% correspondente a 274.048,77€ decorre da grande variabilidade na natureza das receitas aqui enquadradas, designadamente, as provenientes de reembolsos do Fundo Social Europeu (FSE) (Aprendizagem, Centro de Recursos, AC/APC/IAOQUE/IEFP). De referir que em 2019 a CPL, obteve receitas de saldos finais e adiantamentos proveniente do IEFP-Aprendizagem, situação que não ocorreu em 2020.

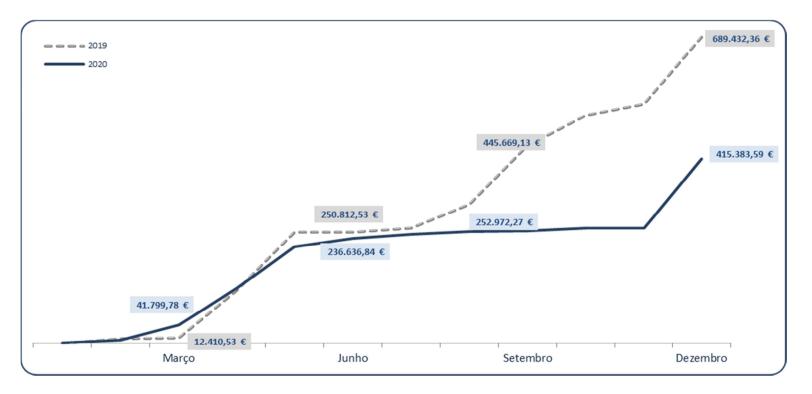


Gráfico XX – Outras Receitas Correntes (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



No que concerne às Transferências de Capital a variação positiva foi de 54,18% (161.181,98€) e que corresponde a valores recebidos do Fundo de Reabilitação e Conservação Patrimonial (FRCP).



Gráfico XXI – Transferências de Capital (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



As Reposições não Abatidas ao Pagamento, apresentam uma variação absoluta negativa de 22.937,65 € inerente a uma situação extraordinária de regularização de faturação de Galp Power, no ano de 2019, a qual não ocorreu em 2020.

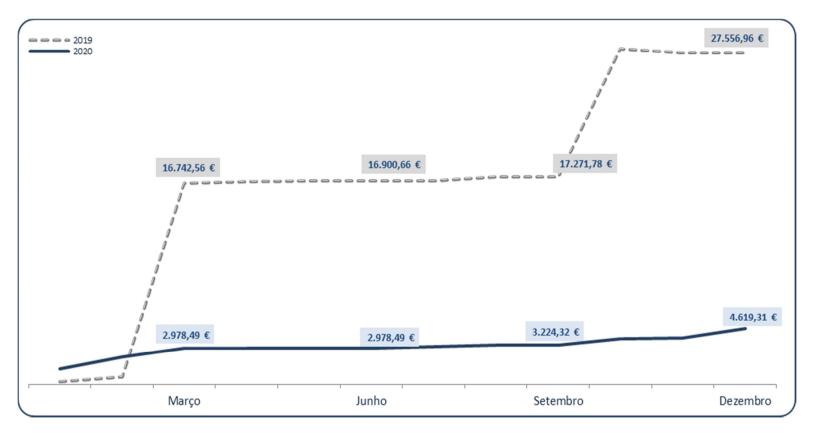


Gráfico XXII – Reposições não Abatidas ao Pagamento (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



5.2.4.2 Execução da Despesa

Relativamente ao grau de execução da despesa, verifica-se que se manteve ligeiramente abaixo dos padrões preconizados (89,21%). Se atendermos à dimensão da despesa efetivamente disponível (dotação corrigida liquida de cativos), verificam-se em alguns agrupamentos, execuções abaixo do projetado.

		2020					
	Agrup	Dotações Corrigidas	Cativos Disponivel		Execução Acumulada Janeiro a Dezembro	%execução acumulada	Desvio
01	Despesas com pessoal	30.086.700,00 €	- €	30.086.700,00 €	28.406.096,42€	94,41%	- 1.680.603,58 €
02	Aquisição de bens e serviços	6.735.731,00€	997.298,00€	5.738.433,00 €	5.136.869,94€	89,52%	- 601.563,06 €
03	Juros e outros encargos	19.000,00€	- €	19.000,00€	5.937,99€	31,25%	- 13.062,01€
04	Transferências correntes	35.500,00€	- €	35.500,00 €	21.686,21€	61,09%	- 13.813,79€
05	Subsídios	30.155,00 €	- €	30.155,00 €	30.143,52 €	99,96%	- 11,48 €
06	Outras despesas correntes	2.167.083,00 €	1.043.907,00€	1.123.176,00 €	732.076,27€	65,18%	- 391.099,73 €
07	Aquisição de bens de capital	4.647.388,00€	42.500,00€	4.604.888,00 €	2.797.222,85€	60,74%	- 1.807.665,15 €
10	Passivos financeiros	164.000,00€	- €	164.000,00€	163.317,89€	99,58%	- 682,11€
	Total	43.885.557,00€	2.083.705,00€	41.801.852,00 €	37.293.351,09€	89,21%	- 4.508.500,91 €

Tabela XXV – Dotações Corrigidas vs Execução da Despesa 2020 Fonte: UAF/ março 2021

Os desvios identificados no quadro acima, decorrem essencialmente de:







- **01- Despesas com pessoal** O desvio de 1.680.603,58€ resulta essencialmente da não ocupação de postos de trabalho previstos em fase de construção do orçamento.
- **02 Aquisição de bens e serviços** O desvio identificado neste agrupamento resulta da diminuição dos encargos tidos com instalações, aquisição de alimentação refeições confecionadas e géneros para confecionar, decorrente de um consumo significativamente abaixo do inicialmente perspetivado na sequência do encerramento dos CED com componente escolar, devido à situação pandémica existente desde março 2020.
- **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 estimado, bem como, da diminuição de montantes com encargos bancários com cobranças por multibanco.
- **06 Outras despesas correntes** o desvio negativo resulta da diminuição da despesa suportada com utentes da CPL, resultante da suspensão das atividades letivas presenciais dos CED de tipo II, decorrente do COVID 19.
- **07 Aquisição de bens de capital** O desvio de 1.807.665,15€ deste agrupamento, face às previsões iniciais, resulta dos seguintes fatores:
 - Da não execução da despesa no âmbito do Fundo de Reabilitação e Conservação Patrimonial e da respetiva componente da CPL, resultante do facto de não ter sido outorgada a Portaria de extensão de encargos necessária para o respetivo desenvolvimento procedimental. Acresce a ocorrência de uma dilação temporal para a conclusão de três empreitadas iniciadas em 2020 dando origem à transposição da execução de despesa para o ano subsequente;
 - A não execução do valor previsto no âmbito da candidatura SAMA 2020 que resultou da comunicação tardia da intenção de aprovação por parte da entidade gestora, despoletando um pedido de prorrogação por parte da CPL, sem que se tenha obtido reposta até ao términus do ano 2020.





5.2.4.2.1. Evolução da Execução da Despesa

Tendo por base a análise comparativa da execução orçamental da Despesa de 2020 face a 2019 verifica-se uma execução da despesa semelhante à do ano transato com um aumento de apenas 0,40% (148.848,42€).

De referir que os efeitos do contexto pandémico concretizaram-se, por um lado, na contracção de certas tipologias de despesa directamente relacionadas com as medidas de suspensão da atividade letiva presencial, transversalmente referidas no presente capítulo e, por outro, no aumento de despesa essencialmente relacionada com meios e materiais de proteção, ascendendo este incremento a cerca de 124.941,65€.

	Execução Acumulada Janeiro a Dezembro				
Agrup	Despesa	2020	2019	Variação homologa %	Variação absoluta
01	Despesas com pessoal	28.406.096,42 €	28.122.086,43 €	1,01%	284.009,99€
02	Aquisição de bens e serviços	5.136.869,94 €	5.397.471,08 €	-4,83%	-260.601,14 €
03	Juros e outros encargos	5.937,99 €	9.450,40 €	-37,17%	-3.512,41 €
04	Transferências correntes	21.686,21 €	7.714,50 €	n/a	13.971,71 €
05	Subsídios	30.143,52 €	26.965,55 €	11,79%	3.177,97 €
06	Outras despesas correntes	732.076,27 €	1.015.781,26 €	-27,93%	-283.704,99 €
07	Aquisição de bens de capital	2.797.222,85 €	2.402.883,70 €	16,41%	394.339,15 €
10	Passivos financeiros	163.317,89€	162.149,75 €	0,72%	1.168,14 €
	Total	37.293.351,09 €	37.144.502,67 €	0,40%	148.848,42 €



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

As Despesas com Pessoal aumentaram 1,01%, o equivalente a 284.009,99€ refletindo os efeitos das valorizações remuneratórias de pessoal docente

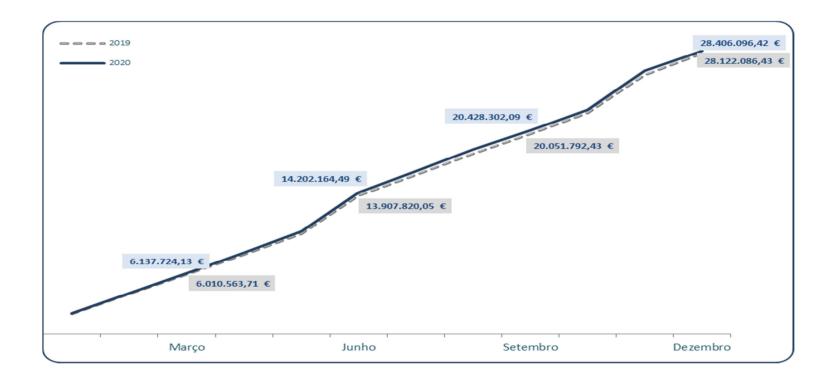


Gráfico XXIII – Agrupamento 01- Despesas com Pessoal (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021





> O agrupamento referente à Aquisição de bens e Serviços apresenta uma variação homóloga negativa de 4,83% (260.601,14€). Esta variação resulta da imposição do encerramento dos CED no decorrer estado de emergência, devido ao COVID 19.

Tal facto, teve maior impacto negativo nas rubricas do Subagrupamento **D.02.01 – Aquisição de Bens** com uma diminuição em 294.215,46€ com maior relevância em:

- ✓ D.02.01.05 Alimentação-Refeições confeccionadas, diminuição em 261.490,14€;
- ✓ D.02.01.21 Outros bens, diminuição em 101.321.11€;
- ✓ D.02.01.11 Material de consumo clínico decorrente da necessidade de aquisição de equipamentos de proteção individual, luvas, termómetros, gel e máscaras, esta rubrica registou um aumento de 83.724,87€.

Já o subagrupamento D.02.02 – Aquisição de Serviços regista um aumento de 33.614,32€ resultante da conjugação dos seguintes fatores:

- ✓ Redução de 172.310,83€ na rubrica D.02.02.01 Encargos de Instalações, decorrente de uma diminuição significativa das despesas com fornecimento de eletricidade e água;
- ✓ Incremento da despesa com serviços de limpeza e higiene e vigilância e segurança no valor de 113.939,61€ e 45.111,00€, respectivamente.





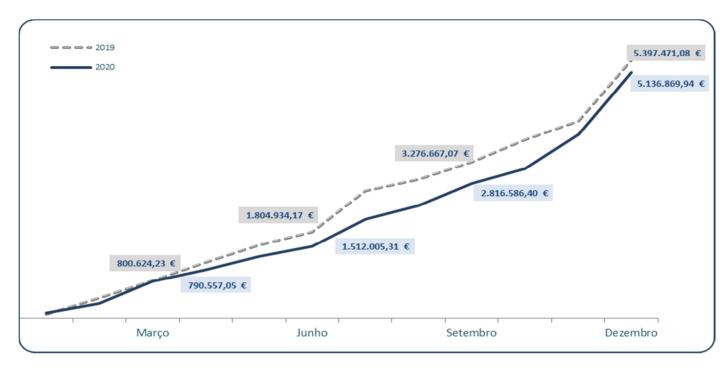


Gráfico XXIV – Agrupamento 02- Aquisição de Bens e Serviços (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021





> O agrupamento de **Juros e Outros Encargos** apresenta uma variação negativa de 37,17%, decorrente da justificação anteriormente mencionada.

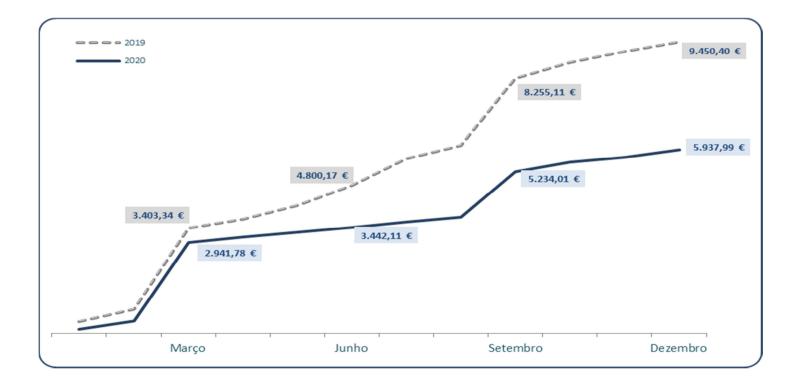
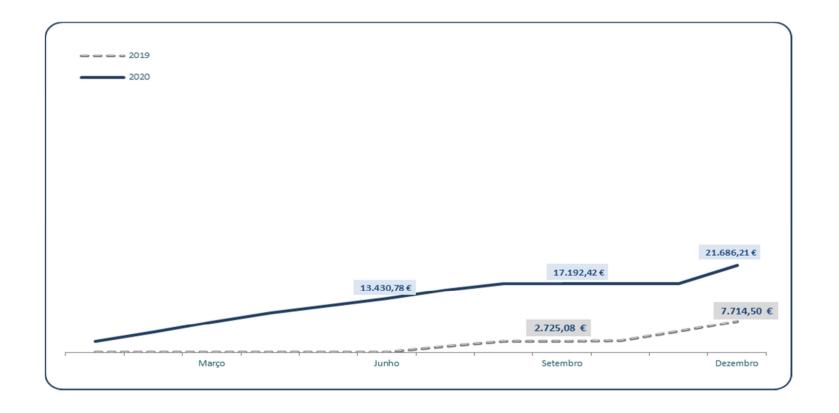


Gráfico XXV – Agrupamento 03- Juros e Outros Encargos (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



No agrupamento de Transferências Correntes verifica-se um acréscimo de 13.971,71€ consequente do aumento de montantes suportados com bolsas e com os Contratos de Emprego e Inserção (CEI).





O agrupamento referente a Subsídios apresenta um incremento de 11,79%, resultante do aumento do valor unitário do subsídio à Associação Casapiana de Solidariedade, em conformidade com as atualizações previstas no protocolo.

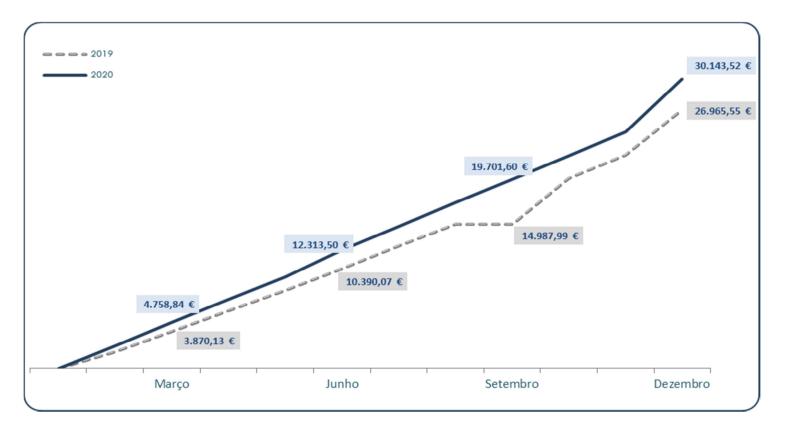


Gráfico XXVII – Agrupamento 05- Subsídios (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



A variação negativa de 27,93% no agrupamento **Outras Despesas Correntes** decorrente da diminuição dos apoios sociais atribuídos a educandos da CPL, nomeadamente despesas com transportes, decorrentes da suspensão das atividades letivas presenciais

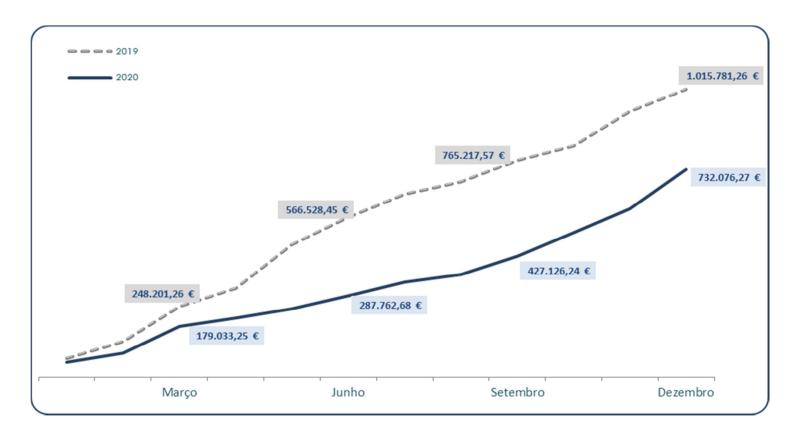


Gráfico XXVIII – Agrupamento 6 – Outras Despesas Correntes (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



➤ O aumento em 16,41% (394.339,15€), no agrupamento Aquisição de Bens de Capital, verificado no gráfico infra, essencialmente ao aumento de investimento na recuperação e beneficiação de imóveis

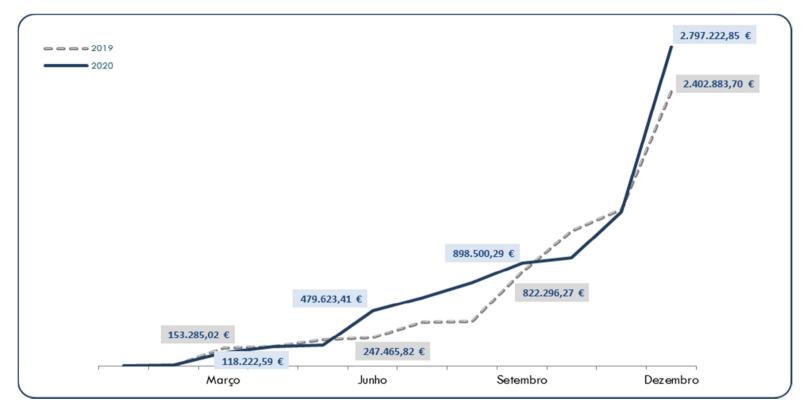


Gráfico XXIX – Agrupamento 07- Aquisição Bens de Capital (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021



> 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.

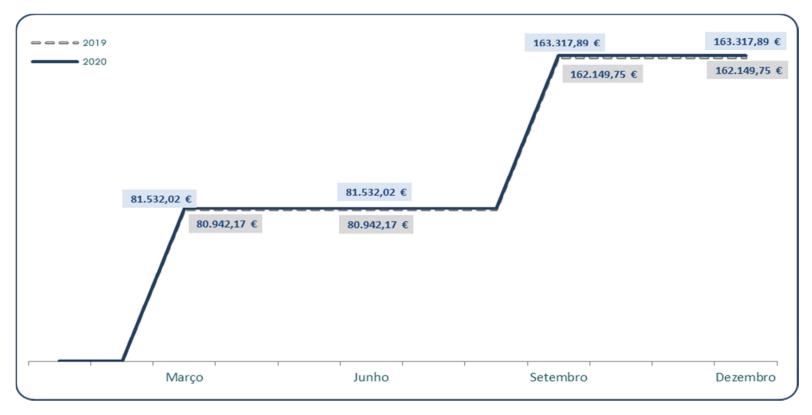


Gráfico XXX – Agrupamento 10- Passivos Financeiros (valores acumulados) Fonte: UAF/ março 2021





5.3. Saldos Orçamentais

Quanto aos saldos transitados de gerências anteriores, ascendem a 25.831.557,09€, de acordo com o quadro abaixo:



Quadro V – Saldos Transitados

Fonte: UAF/ março 2021





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.

De forma a minimizar os impactos acima referenciados no presente ano e anos futuros, procedeu-se a um ajustamento na forma de contabilização das receitas obtidas provenientes do IGFSS, I.P., em que se efetua a adequação da receita executada à despesa executada, reconhecendo-se o valor em excesso como uma operação de tesouraria de entrada. Desta forma, no ano subsequente e após a efetivação da operação de tesouraria de saída para devolução dos saldos da gerência anterior, as operações de tesouraria ficarão equilibradas.

5.5 Outras informações

Em 11 de março de 2020 a OMS declarou o surto do novo coronavírus, designado COVID-19 como pandemia. Existem diversos setores da economia afetados por efeitos diretos e indiretos provocados pela doença, estando em causa, entre outros efeitos, a disrupção ou limitação de fornecimentos de bens e serviços ou incapacidade de virem a ser cumpridos compromissos contratuais, pelas diversas contrapartes, com o



correspondente efeito na perceção e avaliação do risco de negócio. No decorrer de 2020 foi observável, adicionalmente, uma retração económica geral, com continuidade na fase inicial de 2021, por via do agravamento observado da pandemia. Embora exista incerteza quanto à totalidade dos efeitos decorrentes deste evento para a atividade da CPL, consideramos que os mesmos não colocam uma incerteza significativa relativa à continuidade das suas operações.

5.6 Proposta de aplicação de resultados

A Casa Pia de Lisboa, I.P. encerrou as contas relativas a 2020, com Resultados Líquidos do Exercício (RLE) positivos num valor de 1.072.614,78€.

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 2020, 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 Instituição

6.2. Menção proposta pelo dirigente máximo na autoavaliação de 2020

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 2020, nomeadamente:

- A taxa de superação/cumprimento dos objetivos PAOR 2020, a saber 72,5%;
- A taxa de realização global do QUAR de 110,12%, com taxas de realização de 112,73%, no parâmetro da eficácia, 110,94% no parâmetro da eficiência e 105,83% no da qualidade;
- A superação, no parâmetro da eficácia, do objetivo operacional considerado relevante;
- A superação de 1 (um) dos 2 (dois) objetivos operacionais considerados relevantes, no parâmetro da eficiência;
- A superação, no parâmetro da qualidade, de 1 (um) objetivo operacional.

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, refere-se, em conclusão, que o balanço final é bastante positivo, num ano atípico em que o mundo viveu 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.

No ano 2021, 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 expectativas das partes interessadas.

Relativamente ao Potencial Humano, e tendo presente que as pessoas são um fator fundamental das organizações, continuamos a apostar no desenvolvimento do capital humano, na gestão por competências e na conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores, assim como, na implementação de medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho.

No que concerne aos Recursos que estão afetos à Instituição há uma clara opção pela sua otimização e o compromisso da progressiva afetação da dotação orçamental a projetos de investimento.

Saliente-se que, visando a realização plena do estipulado no Plano Estratégico, aprovado para o quinquénio, os objetivos operacionais para 2021 encontram-se suportados em indicadores de desempenho e respetivas metas, 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 operacionais para 2021, à semelhança dos objetivos de 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.

Em síntese, os resultados alcançados, apesar dos constrangimentos internos e externos, e o empenho e dedicação demonstrada por todos os trabalhadores, permitem acreditar que o rumo definido dará os seus proveitos e que a CPL, I.P. continuará a pautar a sua intervenção e atividade em patamares elevados de qualidade, promovendo a excelência, fomentando o bom clima organizacional, o espírito de equipa e um forte compromisso com os objetivos organizacionais.

A Casa Pia de Lisboa, I.P. continua a apostar no futuro.





Glossário de abreviaturas e siglas

AA Apartamento de Autonomização

ANQEP Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

AR Acolhimento Residencial

BVI Bolsa de Valor Individual

BS Balanço Social

CA Casa de Acolhimento

CD Conselho Diretivo

CAFAP Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental

CA Cursos de Aprendizagem

CAPPA Casa de Acolhimento com Programa de Pré-Autonomia

CAT Casa de Acolhimento Temporário

CCAS Conselho Coordenador de Avaliação dos Serviços

CCC Centro Cultural Casapiano

CEB Ciclo do Ensino Básico

CED Centro de Educação e Desenvolvimento

CED AACF Centro de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa

Ferreira

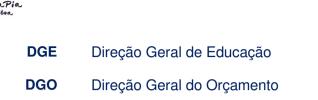
CED FM Centro de Educação e Desenvolvimento Francisco Margiochi





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





DLEO Decreto-Lei de Execução Orçamental

DSP Departamento de Serviços Partilhados

EAO Equipa de Avaliação e Orçamento

EB Ensino Básico

EIP Equipa de Inserção Profissional

ESPAP Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública

FCT Formação em Contexto de Trabalho

FDC Formação de Dupla Certificação

FRCP Fundo de Reabilitação e Conservação Patrimonial

FSE Fundo Social Europeu

GEP Gabinete de Estratégia e Planeamento

IEFP, I.P. Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público

IGCP, Instituto de Gestão da Tesouraria e do Crédito Público, Entidade

E.P.E. Pública Empresarial

IGFSS, I.P. Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Instituto Público

IGMTSSS Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança

Social







ISO Organization for Standardization (Organização International Internacional de Normalização) ISS, I.P. Instituto de Segurança Social, Instituto Público LA Lar de Apoio LGP Língua Gestual Portuguesa LR Lar Residencial **MAREESS** Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde MEEI Marca Entidade Empregadora Inclusiva MLP Médio e longo prazo MNV Meio Natural de Vida **MTSSS** Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social OB Objetivo OE Orçamento de Estado OE Objetivo Estratégico 00 Objetivo Operacional **PAEF** Plano de Ajustamento Económico e Financeiro **PAORH** Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos



PE



Dlono	Entrotógico
FIAIIO	Estratégico

PER Programa Especial de Realojamento

PIB Produto Interno Bruto

PLAN Planeamento

POCISSSS Plano Oficial de Contabilidade das Instituições Públicas do Sistema

de Solidariedade e de Segurança Social

p.p. Pontos percentuais

QUAR Quadro de Avaliação e de Responsabilização

RAC Relatório de Atividades e Contas

REF Respostas Educativas e Formativas

RH Recursos Humanos

RLE Resultado Líquido de Exercício

SA Sociedade Anónima

SC Serviços Centrais

SIC Sistemas de Informação e Comunicação

SCI Sistema de Controlo Interno

SGIQA Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente







SIADAP Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública **SIF** Sistema de Informação Financeira SIGE Sistema de Informação e Gestão de Educandos **SIREF** Sistema de Informação das Respostas Educativas e Formativas SPC Sistema de Informação, Planeamento e Controlo SRH Sistema de Recursos Humanos SVE Serviço de Voluntariado Europeu Tx Taxa **UAF** Unidade de Assuntos Financeiros **UAJC** Unidade de Assuntos Jurídicos e Contencioso **UASA** Unidade de Ação Social e de Acolhimento **UCP** Unidade de Contratação Pública **UEF** Unidade de Educação e Formação **UERHE** Unidades Equivalentes de Recursos Humanos Executados **UERHP** 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 – Mobilidades das Crianças e Jovens entre Tipologias de Respostas de Acolhimento

Esquema III – 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 - Nº de Jovens por Cursos de Educação e Formação

Gráfico IX – Taxa de Realização dos Objetivos Operacionais do QUAR 2020

Gráfico X – Taxa de Realização dos Parâmetros do QUAR 2020

Gráfico XI – Satisfação Global das Crianças e Jovens - AACF





Gráfico XII - Evolutivo de Resultados Líquidos

Gráfico XIII – Evolutivo de Resultados Operacionais

Gráfico XIV – Evolutivo de Resultados Financeiros

Gráfico XV – Evolutivo de Resultados Extraordinários

Gráfico XVI - Taxas Multas e Penalidades (valores acumulados)

Gráfico XVII - Rendimentos de Propriedade (valores acumulados)

Gráfico XVIII – Transferências Correntes (valores acumulados)

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

Gráfico XX – Outras Receitas Correntes (valores acumulados)

Gráfico XXI – Transferências de Capital (valores acumulados)

Gráfico XXII - Reposições não Abatidas ao Pagamento (valores acumulados)

Gráfico XXIII - Agrupamento 01- Despesas com Pessoal (valores acumulados)

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

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

Gráfico XXVI - Agrupamento 04 - Transferências Correntes (valores acumulados)

Gráfico XXVII - Agrupamento 05- Subsídios (valores acumulados)

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





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

Gráfico XXX - 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 2020

Quadro V - Saldos Transitados

Índice de Tabelas

Tabela I – Indicadores de Gestão do Acolhimento Residencial

Tabela II – N.º de Crianças e Jovens por CED e Nível de Ensino

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

Tabela IV – Execução dos Objetivos Operacionais – Dimensão Potencial Humano

Tabela V – Execução dos Objetivos Operacionais – Dimensão Recursos

Tabela VI – Análise Comparativa da Execução do QUAR 2020 e 2019





Tabela VII – Recursos Humanos Planeados e Executados

Tabela VIII – Recursos Financeiros Planeados e Executados

Tabela IX- Satisfação das Crianças e Jovens com a Educação Agroambiental

Tabela X – Satisfação das Crianças e Jovens com a Animação Agroambiental (Visitas de Animação)

Tabela XI – Satisfação das Crianças e Jovens com a Animação Agroambiental (Colónia de Férias)

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

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

Tabela XIV – Evolução da Participação dos Trabalhadores

Tabela XV – Satisfação dos Trabalhadores

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

Tabela XVII - Indicadores de Recursos Humanos

Tabela XVIII – Ativo Líquido 2020/2019

Tabela XIX – Fundos Próprios e Passivo 2020/2019

Tabela XX – Composição do Resultado Líquido

Tabela XXI – Demostração de Resultados

Tabela XXII - Rácios Financeiros 2020/2019

Tabela XXIII - Previsões Corrigidas vs Execução da Receita de 2020



Tabela XXIV - Execução 2020 vs Execução 2019 (valores acumulados)

Tabela XXV – Dotações Corrigidas vs Execução da Despesa 2020

Tabela XXVI – Execução 2020 vs Execução 2019 (valores acumulados)









Anexos