



# Anexo 1

Painel de Indicadores de Acolhimento

PAINEL DE ACOLHIMENTO



Ano	2020
Trimestre	4º Trim.
Data	31/12/2020

INDICADORES DE GESTÃO - TRIMESTRAL

INDICADORES DE GESTÃO - ANUAL

CRIANÇAS E JOVENS EM ACOLHIMENTO

	CA	AA	LR	LA	CPL	SCLA (CA)	SCAT (CA e AA)	AACF (LR)	JRP (LA)
N.º de crianças e jovens Acolhidos	119	16	20	0	155	56	79	20	0
N.º de crianças e jovens Admitidas	5	1	0	0	6	3	3	0	0
N.º de crianças e jovens Ausentes	1	0	4*	0	5	1	0	4*	0
Média de Idades	14,68	19,88	32,30	0,00	17,49	14,14	16,11	32,30	0,00
Taxa de Feminização	32,77%	62,50%	50,00%	0,00%	38,06%	32,14%	39,24%	50,00%	0,00%
Tempo Médio de Permanência (meses)	27,73	19,81	254,14	0,00	-	28,01	25,93	254,14	0,00
Taxa de crianças e jovens com PV definido	94,12%	93,75%	100,00%	0,00%	94,84%	94,64%	93,67%	100,00%	0,00%

	CA	AA	LR	LA	CPL	SCLA (CA)	SCAT (CA e AA)	AACF (LR)	JRP (LA)
	145**	30	20	8	203	70**	105	20	8
	27	5	0	0	32	9	23	0	0
	4	0	4*	0	8	3	1	4*	0
	15,14	20,00	32,30	15,75	17,58	14,44	17,00	32,30	15,75
	28,97%	73,33%	50,00%	37,50%	37,93%	25,71%	43,81%	50,00%	37,50%

\* No LR (AACF) contabilizam-se 4 jovens ausentes que se encontram provisoriamente em casa dos seus familiares devido a questões relacionadas com a saúde.  
 \*\* Integra um jovem que atualmente se encontra na CA GTL (SCL) que esteve anteriormente inserido no LA (JRP).

CRIANÇAS E JOVENS EM ACOMPANHAMENTO TÉCNICO À TRANSIÇÃO

	CA	AA	LR	LA	CPL	SCLA (CA)	SCAT (CA e AA)	AACF (LR)	JRP (LA)
N.º de crianças e jovens em acompanhamento	-	-	-	-	22	21	0	0	1
Tempo Médio do Acompanhamento (meses)	-	-	-	-	12,58	11,93	0,00	0,00	26,23

	CA	AA	LR	LA	CPL	SCLA (CA)	SCAT (CA e AA)	AACF (LR)	JRP (LA)
	-	-	-	-	32	29	2	0	1
	-	-	-	-	15,64	15,73	9,12	0,00	26,23

CRIANÇAS E JOVENS COM SAÍDA DA CPL

	CA	AA	LR	LA	CPL	SCLA (CA)	SCAT (CA e AA)	AACF (LR)	JRP (LA)
Total de Saídas da CPL	5	5	0	0	10	2	8	0	0
N.º de crianças e jovens com Saídas Diretas	4	5	0	0	9	2	7	0	0
N.º de crianças e jovens com Saídas (precedidas de ATT)	1	0	0	0	1	0	1	0	0
Média de Idades	18,00	20,20	0,00	0,00	19,10	16,00	19,88	0,00	0,00

	CA	AA	LR	LA	CPL	SCLA (CA)	SCAT (CA e AA)	AACF (LR)	JRP (LA)
	25	16	0	8	49	12	29	0	8
	17	14	0	8	39	7	24	0	8
	8	2	0	0	10	5	5	0	0
	18,32	19,94	0,00	15,50	18,39	17,42	19,59	0,00	15,50

Tx Ocup. Resp. AR 82,45%

CAPACIDADE E RECURSOS HUMANOS POR CED

		CAPACIDADE		RECURSOS HUMANOS	
		INSTALADA	OCUPAÇÃO	SAP	STASE
CED STA. CATARINA	CA JJA	15	12	7	1
	CA SI	15	9	6	1
	CA AB	15	14	6	2
	CA CJS	15	15	8	1
	CA JJB	15	13	8	1
	AA1	5	4	5	3
	AA2	5	4		
	AA3	4	2		
	AA4	3	2		
	AA5	3	0		
	AA6	2	0		
	AA7	4	3		
	AA8	4	1		
Total	105	79	40	9	
Tx Ocupação	75,24%				

Camas Ocupadas 79 Ausentes 26 Vagas Reais 26

		CAPACIDADE		RECURSOS HUMANOS	
		INSTALADA	OCUPAÇÃO	SAP	STASE
CED STA. CLARA	CA AC	13	10	8	1
	CA AS	14	13	11	1
	CA GTL	12	11	11	1
	CA JIFL	12	11	8	1
	CA MC	12	11	10	1
	Total	63	56	48	5
	Tx Ocupação	88,89%			

Nota: 1 criança/jovem em Internamento Hospitalar (CA AS).

Camas Ocupadas 55 Ausentes 1 Vagas Reais 7

		CAPACIDADE		RECURSOS HUMANOS	
		INSTALADA	OCUPAÇÃO	SAP	STASE
CED AACF	LR	20	20	15	2
	CA	20	20	15	2
	Total Tx Ocupação	100,00%			

Camas Ocupadas 16 Ausentes 4 Vagas Reais 4



# Anexo 2

Painel de Indicadores de Gestão



Ano	2020
Trimestre	4º Trim.
Data	11-01-2021

## Acolhimento Residencial (AR)

N.º de crianças e jovens em AR	155	Taxa de Ocupação das respostas de AR	82,45%	N.º de crianças e jovens que saíram da situação de AR*	49
N.º de crianças e jovens em Casa de Acolhimento (CA)	119	Taxa de Ocupação das Casas de Acolhimento (CA)	86,23%	N.º de crianças e jovens com saídas AR diretas para MNV	34
N.º de jovens em Apartamento de Autonomização (AA)	16	Taxa de ocupação dos Apartamentos de Autonomização (AA)	53,33%	N.º de crianças e jovens com saídas AR para MNV com ATT	10
N.º de crianças e jovens em Lar Residencial (LR)	20	Taxa de ocupação do Lar Residencial (LR)	100,00%	N.º de crianças e jovens com saídas AR para outras Instituições	5
N.º de crianças e jovens abrangidas pelo AR*	203	N.º de crianças e jovens que iniciaram AR*	32	N.º de crianças e jovens com saída CPL precedida de ATT*	10
Tempo médio de permanência das crianças e jovens em Casas de Acolhimento		27,73 meses		N.º de crianças e jovens em Acompanhamento Técnico à Transição (ATT)	22

## Acompanhamento Técnico e Transição - AR

Taxa de Crianças e Jovens com Projeto Vida Definido	94,84%	Taxa de transição/aprovação (Ensino Regular) das crianças e jovens em AR	83,33%
Taxa de Acompanhamento à Inserção em Meio Natural de Vida*	22,73%	Taxa de conclusão da formação (dupla certificação) dos jovens em AR	68,42%

## Ensino - AR

## Educação e Animação Agroambiental

N.º de clientes abrangidos pelo programa de Educação agroambiental e Animação agroambiental*	1830
N.º de crianças e jovens REF abrangidos pelo programa de Educação e Animação agroambiental*	635
N.º de crianças e jovens AR abrangidos pelo programa de Educação e Animação agroambiental*	123

\* Valores Acumulados

## Educação - REF

	AL 19/20	AL 18/19
Taxa de Fidelização das crianças da Educação Pré-Escolar	66,67%	80,95%
Taxa de fidelização das crianças e jovens do 1º ciclo	90,91%	95,62%
Taxa de fidelização das crianças e jovens do 2º ciclo	86,00%	84,80%
Taxa de fidelização das crianças e jovens do 3º ciclo	45,45%	56,25%

## Formação - REF

	AL 19/20	AL 18/19
Taxa de conclusão dos Cursos de Educação e Formação (CEF)	88,54%	84,05%
Taxa de conclusão dos Cursos Profissionais (CP)	87,55%	67,82%
Taxa de conclusão dos Cursos de Aprendizagem (CA)	93,10%	85,00%
Taxa de conclusão dos Cursos de Ensino Secundário (CES)	91,67%	n.a.
Taxa de conclusão dos Cursos de Especialização Tecnológica (CET)	85,71%	n.a.
N.º de jovens que terminam o percurso formativo na CPL, procuram apoio da EIP e são acompanhados na inserção profissional	36*	30*

## Respostas Educativas e Formativas (REF)

N.º de crianças e jovens em REF	2600
N.º de crianças na Creche	12
N.º de crianças na Educação Pré-Escolar	338
N.º de crianças e jovens no Ensino Básico	1114
N.º de jovens na Formação	1136
N.º de crianças e jovens abrangidas pelas REF*	3228

# Indicadores de Gestão - Grandes Números



Ano	2020
Trimestre	4º Trim.
Data	06-04-2021

## Potencial Humano

Cargo/Carreira	Mapa de Pessoal	Nº de Postos de trabalho ocupados	%
	1160	1008	86,90%
N.º de Dirigentes	38	36	94,74%
N.º de Técnicos Superiores	330	281	85,15%
N.º de Docentes	494	478	96,76%
N.º de Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	15	9	60,00%
N.º de Informáticos	6	5	83,33%
N.º de Assistentes Técnicos	148	112	75,68%
N.º de Assistentes Operacionais	129	87	67,44%

Nível médio de idades dos trabalhadores **50,28**

Taxa de absentismo dos trabalhadores **10,77%**

Rácio trabalhador efetivo - Criança/jovem em Acolhimento Residencial **0,94**

Rácio trabalhador efetivo - Criança/jovem em Respostas Educativas Formativas **0,28**

Nº de voluntários na CPL (CED/UO incluindo SVE) **30**

## Recursos

Despesa orçamentada	Dotação corrigida livre de cativos	Execução Despesa	Taxa de execução	Receita (sem saldo)	Previsão Corrigida	Execução Receita	Taxa de execução
	41.801.852,00 €	37.293.351,09 €	89,21%		42.667.574,00 €	36.739.484,13 €	86,11%
Despesas com Pessoal	30.086.700,00 €	28.406.096,42 €	94,41%	Taxas, Multas e Outras Penalidades	26.000,00 €	15.435,26 €	59,37%
Aquisição de bens	5.738.433,00 €	5.136.869,94 €	89,52%	Rendimentos da Propriedade	1.142.000,00 €	514.322,34 €	45,04%
Juros, Transferências e Subsídios	84.655,00 €	57.767,72 €	68,24%	Transferências Correntes	40.144.750,00 €	35.820.065,91 €	89,23%
Outras despesas correntes	1.123.176,00 €	732.076,27 €	65,18%	Vendas de Bens e Serviços Correntes	157.500,00 €	64.842,70 €	41,17%
Aquisição de bens de capital	4.604.888,00 €	2.797.222,85 €	60,74%	Outras Receitas Correntes	210.000,00 €	159.016,63 €	75,72%
Passivos financeiros	164.000,00 €	163.317,89 €	99,58%	Transferências de Capital	967.324,00 €	161.181,98 €	16,66%
				Reposições não abatidas ao Pagamento	20.000,00 €	4.619,31 €	23,10%

Taxa de redução do volume financeiro circulante **36,41%**

N.º de projetos financiados (modernização administrativa dos serviços e outros) **4**

Taxa de execução da receita cofinanciada **29,20%**

Custo médio mensal das crianças e jovens em Acolhimento Residencial **2.238,90 €**

Custo médio mensal das crianças e jovens em Respostas Educativas e Formativas **792,29 €**

Taxa de concretização do Plano de Ação 2019/2020 - Melhoria da Satisfação dos Trabalhadores **63,16%**

Key Performance Indicators	VI %	Tendência [Trim]	VA %	Performance [Trim]						
				Mín.	Máx.	Meta				
<b>Tempo médio de permanência dos jovens em Apartamentos de Autonomização</b> <small>(Σ de meses de permanência / Nº total jovens em Apartamentos de Autonomização)</small>	21.76		19.81	19.81	27.10	21.76	24.76	27.10	19.81	24
<b>Taxa de frequência dos jovens em Acolhimento Residencial no Ensino Secundário, equivalente ou superior.</b> <small>[Nº de jovens em AR a frequentar o ensino secundário, equivalente ou superior, com idade ≥15 anos (completos até 31 de dezembro) / Nº total de crianças e jovens em AR com idade ≥15 anos (completos até 31 de dezembro)] x 100</small>	33.94		45.88	33.94	45.88	33.94%	37.36%	35.48%	45.88%	40%
<b>Taxa de Aprovação no 1º Ciclo do Ensino Básico</b> <small>(Nº crianças e jovens que concluíram o 1.º CEB no ano letivo n / Nº total de crianças e jovens que frequentaram o ano terminal do ciclo no ano letivo n) x 100</small>	92.03		97.14	92.03	97.14	92.03%	94.29%	97.14%	n.a	95%
<b>Taxa de Aprovação no 2º Ciclo do Ensino Básico</b> <small>(Nº crianças e jovens que concluíram o 2.º CEB no ano letivo n / Nº total de crianças e jovens que frequentaram o ano terminal do ciclo no ano letivo n) x 100</small>	70.67		96.00	70.67	96.00	70.67%	94.67%	96.00%	n.a	85%
<b>Taxa de Aprovação no 3º Ciclo do Ensino Básico</b> <small>(Nº crianças e jovens que concluíram o 3.º CEB no ano letivo n / Nº total de crianças e jovens que frequentaram o ano terminal do ciclo no ano letivo n) x 100</small>	63.27		95.96	63.27	95.96	63.27%	84.85%	95.96%	n.a	83%
<b>Taxa de conclusão do 2.º CEB em 2 anos (percursos diretos de sucesso)</b> <small>(Nº de crianças e jovens que concluem o 2.º CEB em 2 anos / Nº total de jovens considerados em início de ciclo e que frequentaram o ano terminal no ano letivo n) x 100</small>	n.d		94.24	94.24	94.24	n.a	n.a	94.24%	n.a	70%
<b>Taxa de conclusão do 3.º CEB em 3 anos (percursos diretos de sucesso)</b> <small>(Nº de crianças e jovens que concluem o 3.º CEB em 3 anos / Nº total de jovens considerados em início de ciclo e que frequentaram o ano terminal no ano letivo n) x 100</small>	n.d		91.95	91.95	91.95	n.a	n.a	91.95%	n.a	55%
<b>Taxa de conclusão dos Cursos de Educação e Formação (CEF) em 2 anos ou menos (percursos diretos de sucesso)</b> <small>(Nº de jovens que concluem os CEF (dupla certificação) em 2 anos ou menos / Nº total de jovens considerados em início de ciclo e que frequentaram o ano terminal no ano letivo n) x 100</small>	n.d		96.09	96.09	96.09	n.a	n.a	96.09%	96.09%	62%
<b>Taxa de conclusão dos Cursos Profissionais em 3 anos (percursos diretos de sucesso)</b> <small>(Nº jovens que concluem C. Profissional em 3 anos / Nº total de jovens considerados em início de ciclo e que frequentaram o ano terminal no ano letivo n) x 100</small>	n.d		78.95	61.72	78.95	n.a	n.a	61.72%	78.95%	67%
<b>Taxa de execução da Oferta Educativa e Formativa</b> <small>(Nº de crianças e jovens a frequentar o ano letivo n / Nº total de crianças e jovens matriculados (em 31 de dezembro) na CPL no ano letivo n) x 100</small>	98.78		99.02	98.78	99.02	98.78%	99.02%	n.a	n.a	90%
<b>Taxa de execução das intervenções de requalificação do património edificado</b> <small>(Nº de intervenções concretizadas / Nº de intervenções planeadas) x 100</small>	n.d		100.00	0.00	100.00	n.a	0.00%	n.a	100.00%	90%
<b>Taxa de procedimentos de aquisição de bens e serviços não previstos no Plano Anual de Aquisições (em volume orçamental)</b> <small>[Valor da aquisição de bens e serviços não previsto no PAA / Valor total de aquisição de bens e serviços] x 100</small>	n.d		10.84	4.08	10.84	n.a	4.08%	n.a	10.84%	10%



# Anexo 3

Painel de Indicadores de Respostas  
Educativas e Formativas

# Painel das Respostas Educativas e Formativas



Ano	2020
Trimestre	4º Trim.
Data	11-01-2021

## Nº de crianças e jovens

	Creche	EPE	1º CEB				2º CEB		3º CEB			CEF		ESAE	ESCT	CA	CP	CET	Total
		Heterogénea 3/4/5 anos	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	Tipo 2	Tipo 3						
JRP*	12	36	10	14	15	15	18	15	16	14	15	22		39	6				247
NSC		104	32	31	37	37	41	46	37	44	34								443
NAP		111	35	37	37	35	45	50	42	27	30	62					36		547
MP		87	21	32	39	47	38	39	39	31	19	18	15				126		551
PM												88	24			22	658	20	812
Total	12	338	98	114	128	134	142	150	134	116	98	190	39	39	6	22	820	20	2600
CPL	12	338	474				292		348			229		39	6	22	820	20	

## Média de Idades

	Creche	EPE	1º CEB				2º CEB		3º CEB			CEF		ESAE	ESCT	CA	CP	CET	Média
		Heterogénea 3/4/5 anos	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	Tipo 2	Tipo 3						
JRP*	1,50	4,17	6,20	7,50	8,47	9,40	10,44	12,40	13,63	14,07	15,47	16,45		17,90	18,83				11,32
NSC		4,15	6,06	7,10	8,19	9,11	10,24	11,24	12,19	13,55	14,59								8,95
NAP		4,14	6,06	7,08	8,32	9,17	10,27	11,58	12,62	13,70	14,90	16,21					17,75		10,23
MP		4,41	6,24	7,09	8,28	9,28	10,37	11,41	12,62	13,81	14,47	15,83	16,07				17,89		11,46
PM												16,53	16,58			19,32	17,64	19,30	17,57
CPL	1,50	4,22	7,82				10,93		13,60			16,36		17,90	18,83	19,32	17,68	19,30	12,67

## Taxa de Feminização

	Creche	EPE	1º CEB				2º CEB		3º CEB			CEF		ESAE	ESCT	CA	CP	CET	Taxa de Fem.
		Heterogénea 3/4/5 anos	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	Tipo 2	Tipo 3						
JRP*	33,33%	47,22%	40,00%	71,43%	40,00%	46,67%	61,11%	33,33%	56,25%	35,71%	53,33%	36,36%		46,15%	33,33%				46,15%
NSC		51,92%	31,25%	61,29%	40,54%	35,14%	51,22%	54,35%	62,16%	43,18%	55,88%								49,21%
NAP		49,55%	40,00%	48,65%	64,86%	34,29%	48,89%	48,00%	42,86%	55,56%	60,00%	33,87%					38,89%		46,62%
MP		56,32%	57,14%	37,50%	38,46%	55,32%	44,74%	53,85%	48,72%	35,48%	57,89%	33,33%	46,67%				58,73%		50,82%
PM												39,77%	45,83%			4,55%	37,54%	40,00%	37,19%
CPL	33,33%	51,78%	45,78%				50,00%		50,29%			38,43%		46,15%	33,33%	4,55%	40,85%	40,00%	44,96%

Fonte: SIREF, 04-01-2021

\*No CED JRP as crianças do 1º/3º/4º E são contabilizadas no 4º ano



# Anexo 4

Balanço Social CPL, I.P.



*Casa Pia*  
*Lisboa*

# **BALANÇO SOCIAL 2020**

**Casa Pia de Lisboa, I.P.**

março 2021



## FICHA TÉCNICA

### **EQUIPA RESPONSÁVEL:**

*Unidade de Recursos Humanos*

Cláudia Silva

Sílvia Duarte

### **DATA:**

16-03-2021

## Índice

<b>Parte 1   Enquadramento</b> .....	<b>6</b>
1.1 Introdução .....	6
1.2 Orgânica da Casa Pia de Lisboa .....	7
1.3. Missão .....	9
<b>Parte 2   Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa</b> .....	<b>10</b>
2.1. Cargo/Carreira .....	10
2.2. Modalidades de Vinculação .....	12
2.3. Género e Escalão Etário .....	14
2.4. Nível de Antiguidade .....	17
2.5. Estrutura Habilitacional .....	17
2.6. Trabalhador@s com deficiência .....	18
2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal .....	19
2.8. Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento.....	24
2.9. Modalidades de Horário .....	25
2.10. Trabalho Extraordinário .....	27
2.11. Ausências ao trabalho .....	29
2.12. Greve .....	31
<b>Parte 3   Encargos com Pessoal</b> .....	<b>32</b>
<b>Parte 4   Segurança e Saúde no Trabalho</b> .....	<b>35</b>
4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades .....	35
4.2. Medicina no trabalho e prevenção de acidentes e doenças profissionais .....	37
4.3. Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho .....	37
<b>Parte 5   Formação Profissional</b> .....	<b>38</b>
5.1. Ações de Formação .....	38
5.2. Horas investidas em Formação Profissional .....	40
5.3. Trabalhador@s envolvid@s por cargo/carreira .....	41
5.4. Encargos com Formação Profissional .....	41
<b>Parte 6   Relações Profissionais e Disciplina</b> .....	<b>43</b>
6.1. Relações Profissionais .....	43
6.2. Disciplina .....	43
<b>Parte 7   Painel de Indicadores – Evolução 2015-2020</b> .....	<b>45</b>
<b>Parte 8   Considerações finais</b> .....	<b>47</b>
<b>Parte 9   Anexos</b> .....	<b>52</b>

## Índice de tabelas

Tabela 1 – N.º de trabalhador@s que detêm uma relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2019) .....	10
Tabela 2 – N.º de trabalhador@s por modalidade de vinculação e cargo/carreira .....	13
Tabela 3 – N.º de trabalhador@s por cargo/carreira e escalão etário .....	15
Tabela 4 – N.º de trabalhador@s por estrutura habilitacional (variação face a 2019) .....	18
Tabela 5 – N.º de trabalhador@s com deficiência por género .....	18
Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2019) .....	19
Tabela 7 – Postos de trabalho (PT) previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento .....	24
Tabela 8 – N.º de trabalhador@s por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2019).....	26
Tabela 9 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2019).....	27
Tabela 10 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género .....	29
Tabela 11 – N.º de trabalhador@s em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação .....	31
Tabela 12 – Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2019) .....	32
Tabela 13 – Distribuição dos encargos com pessoal (2020).....	34
Tabela 14 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2020 e dias de trabalho perdidos, por género .....	35
Tabela 15 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2019) .....	39
Tabela 16 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2019) .....	39
Tabela 17 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2019) .....	40
Tabela 18 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2019) .....	42
Tabela 19 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2019) .....	43

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%) .....	11
Gráfico 2 – Evolução do nº de trabalhador@s por ano (2015-2020) .....	11
Gráfico 3 – Evolução de efetivos (2019-2020) .....	12
Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%) .....	12
Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%) .....	14
Gráfico 6 – Distribuição de efetivos por escalão etário (%) .....	14
Gráfico 7 – Distribuição de efetivos por anos de antiguidade (%) .....	17
Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%) .....	17
Gráfico 9 – Admissões e regressos em 2020, por cargo/carreira (%) .....	20
Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2020, por motivo (%) .....	21
Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2020, por cargo/carreira (%) .....	22
Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2020, por motivo (%) .....	22
Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados .....	25
Gráfico 14 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário (%) .....	25
Gráfico 15 - Modalidades de horário (2019-2020) .....	26
Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2019-2020) .....	27
Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira .....	28
Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%) .....	29
Gráfico 19 – Ausências ao serviço, por género (%) .....	30
Gráfico 20 - Evolução dos encargos com pessoal (2019-2020) .....	33
Gráfico 21 – Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2019-2020) .....	36
Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2019-2020) .....	36
Gráfico 23 – N.º de atividades formativas (2019-2020) .....	38
Gráfico 24 – N.º trabalhador@s envolvidos em formação (2019-2020) .....	38
Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2019-2020) .....	39
Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2020) .....	40
Gráfico 27 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%) .....	40
Gráfico 28 - Taxa de abrangência por carreira (2019-2020) .....	41
Gráfico 29 - Evolução da despesa com formação profissional (2019-2020) .....	42
Gráfico 30 - Relações profissionais (%) .....	43
Gráfico 31 - Processos disciplinares decididos (%) .....	44

## Parte 1 | Enquadramento

### 1.1. Introdução

Inserido no ciclo anual de gestão, o **Balanço Social** é, numa Organização, o instrumento privilegiado de informação, planeamento e gestão de recursos humanos. Permite avaliar o desenvolvimento social e a evolução do potencial humano, tendo por referência um conjunto de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeira.

A publicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, regulamentou a elaboração do Balanço Social, tornando-o obrigatório para todos os serviços e organismos da Administração Pública central, regional e local com 50 ou mais trabalhador@s.

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social da Casa Pia de Lisboa, I.P., doravante designada por CPL, tem por referência a data de 31 de dezembro de 2020, e é parte integrante do Relatório de Atividades e Contas no âmbito do Sistema de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP 1), nos termos do disposto na alínea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

A informação constante deste documento reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020 e está organizada de acordo com a estrutura geral consignada no diploma atrás referenciado, assim como com as orientações definidas pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público.

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

O universo em análise são os trabalhador@s em funções na CPL a 31 de dezembro de 2020, num total de 1008.

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

A regulação interna da CPL, nesta matéria, tem por referência o Sistema de Gestão Integrada de Qualidade e Ambiente (SGIQA) que inclui, enquanto processos de suporte, o processo S01 - Gestão de Recursos Humanos e S03 – Segurança e Ambiente.

## 1.2 Orgânica da Casa Pia de Lisboa

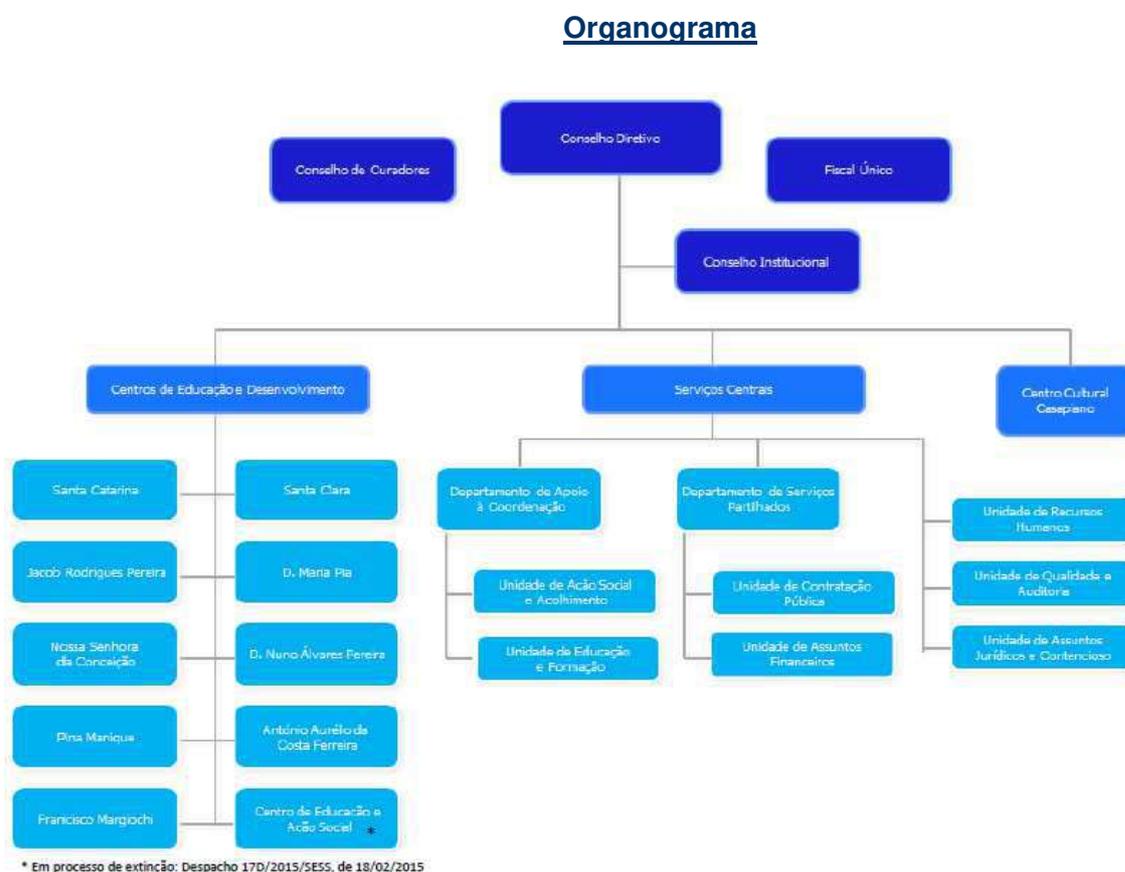
Atualmente, enquanto Instituto Público, a CPL está integrada na administração indireta do Estado, sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. É dotada de autonomia administrativa e financeira, com património próprio. Detém ainda autonomia técnica e pedagógica, que compreende a capacidade de intervenção nas áreas sociais, educativas e formativas, com observância das orientações definidas pelo Ministério da Tutela e das que sejam seguidas no Ministério da Educação, com garantia do reconhecimento oficial para todos os ciclos, níveis e formas de ensino ministrados, nos termos da lei em vigor.

A Missão, as atribuições e a organização interna da Instituição encontram-se definidas no Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de Março, que aprovou a Lei Orgânica, e na Portaria n.º 24/2013, de 24 de Janeiro, que aprovou os respetivos Estatutos.

Os órgãos diretivos da CPL compreendem o Conselho Diretivo, constituído por um Presidente, um Vice-Presidente e por um Vogal. São ainda órgãos o Fiscal único, o Conselho Institucional e o Conselho de Curadores.

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

A respetiva estrutura é representada no seguinte organograma:



Os Serviços Centrais dispõem dos seguintes Departamentos e Unidades:

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

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

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

<p><b>CED Tipo 1</b></p> <p>Acolhimento residencial de crianças e jovens em perigo</p>	<p>Santa Catarina</p> <p>Santa Clara</p>
<p><b>CED Tipo 2</b></p> <p>Educação e formação nos diferentes ciclos e níveis: creche, educação pré-escolar, ensino básico (1º, 2º e 3º ciclos) ensino integrado da música, cursos vocacionais, CEF tipo 2 e 3, ensino secundário artístico especializado, cursos de aprendizagem, curso de especialização tecnológica, cursos profissionais, apoio à inserção profissional.</p>	<p>Jacob Rodrigues Pereira</p> <p>D. Maria Pia</p> <p>Nossa Senhora da Conceição</p> <p>D. Nuno Alvares Pereira</p> <p>Pina Manique</p>
<p><b>CED Tipo 3</b></p> <p>Habilitação e apoio à inserção escolar e profissional de pessoas com deficiências sensoriais, designadamente pessoas surdo-cegas e/ou com problemas graves de comunicação, privilegiando o acesso às crianças e jovens.</p> <p>Desenvolvimento integrado de competências sociais, visando a autonomização de agregados familiares carenciados e apoio socioeducativo a crianças e jovens.</p> <p>Educação ambiental.</p> <p>Animação ambiental e campos de férias.</p>	<p>António Aurélio da Costa Ferreira</p> <p>Centro de Educação e Ação Social (CEAS) *</p> <p>Francisco Margiochi</p>

\* Respostas educativas encerradas em 31/08/2015 e, atualmente, em processo de extinção: Despacho 17D/2015/SESS, de 18/02/2015.

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

## 1.3 Missão

### Missão do organismo

A Casa Pia de Lisboa tem como missão integrar crianças e jovens, designadamente os desprovidos de meio familiar adequado, garantindo-lhes percursos educativos inclusivos, assentes, nomeadamente, numa escolaridade prolongada, num ensino profissional de qualidade e numa aposta na integração profissional e, sempre que necessário, acolhendo-os.

### Visão

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

### Principais serviços prestados

**No âmbito das respostas sociais:** casa de acolhimento, casa de acolhimento temporário (transita para resposta casa de acolhimento em 26/11/2020), casa de acolhimento com programa de pré-autonomia, apartamento de autonomização, lar residencial, lar de apoio (extinto a 07/07/2020), centro de apoio familiar e aconselhamento parental (CAFAP), centro de atividades ocupacionais (CAO), centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social para pessoas com deficiência e incapacidade (CAARPD), centro de férias e de lazer.

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

**Outras respostas:** educação não formal na área agro-ambiental, educação e formação de adultos, Centro Qualifica, centro de recursos, biblioteca e núcleo museológico.

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

### 2.1 Cargo/Carreira

A caracterização dos recursos humanos da Casa Pia de Lisboa, I.P. reflete o enquadramento legal introduzido pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual, no que concerne à denominação das carreiras gerais.

Nestes termos, apresenta-se na tabela 1 a distribuição de efetivos por cargo/carreira, e a respetiva variação relativamente a 2019:

Tabela 1 – N.º de trabalhador@s que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2019)

Cargo / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2020	2019	N.º	%
Dirigente	36	35	1	2,9
Técnico Superior	281	274	7	2,6
Assistente Técnico	112	109	3	2,8
Assistente Operacional	87	104	-17	-16,3
Informático	5	5	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	9	9	0	0,0
Pessoal Docente	478	482	-4	-0,8
<b>Total</b>	<b>1008</b>	<b>1018</b>	<b>-10</b>	<b>-1,0</b>

Em 31 de dezembro de 2020, a CPL contava com 1008 trabalhador@s, o que representa uma redução de 10 efetivos comparativamente com 2019.

Conforme se tem registado em anos anteriores, o maior número de efetivos concentra-se nas carreiras docente (47,4%) e de técnico superior (27,9%).

Em termos de representatividade, seguem-se as carreiras de assistente técnico (11,1%), assistente operacional (8,6%) e, com menor expressão percentual, as carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (0,9%) e informático (0,5%) – Gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%)



Dos 36 dirigentes, 3 ocupam cargos de direção superior de 1º e de 2º grau, 9 de direção intermédia de 1º grau, 9 de direção intermédia de 2º grau e os restantes 15 de direção intermédia de 3º grau.

Conforme se observou anteriormente, e mantendo a tendência registada em 2019, ainda que menos expressiva, assinala-se um decréscimo do total de efetivos, face ao ano anterior, resultante da prevalência de saídas sobre as entradas, cujo detalhe se apresenta na parte 2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal.

Gráfico 2 - Evolução do n.º trabalhador@s por ano (2015-2020)



Não obstante, assinala-se um incremento do número de técnicos superiores e de assistentes técnicos, dada a concretização de procedimentos concursais para reforço das equipas.

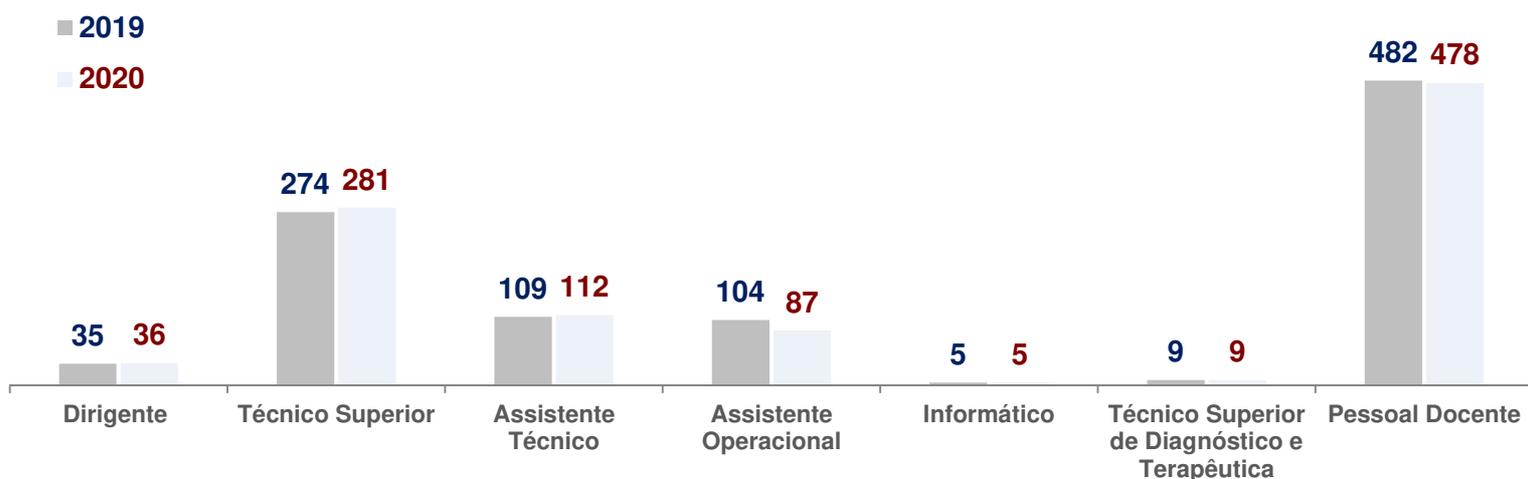
Salienta-se, neste âmbito, o procedimento concursal externo para recrutamento de técnicos superiores para o acolhimento residencial e a entrada, na carreira de assistente técnico, de 11 trabalhador@s, provenientes da carreira de assistente operacional.

Destaca-se ainda, em matéria de recursos humanos, a regularização de vínculos e consequente integração no mapa de pessoal da CPL de 9 docentes, através de concurso externo extraordinário.

Pelo contrário, a maior redução de efetivos ocorre na carreira de assistente operacional (-16,3%) e, com menor representatividade, na carreira docente (-0,8%), decorrente da prevalência de saídas face às entradas.

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

Gráfico 3 – Evolução de Efetivos (2019-2020)

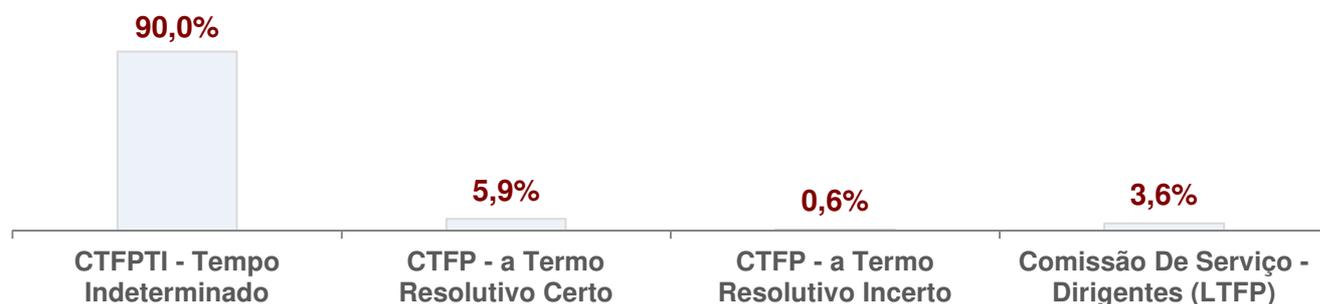


## 2.2. Modalidades de Vinculação

A modalidade de vinculação predominante na CPL, em 2020, era o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 90%, seguida do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (5,9%).

Segue-se a modalidade de comissão de serviço de dirigentes (3,6%) e, com reduzida expressão, o contrato a termo resolutivo incerto (0,6%), referente a docentes em situação de substituição temporária - Gráfico 4.

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



Assinale-se que todos os contratados a termo resolutivo certo pertencem à carreira docente, abrangendo esta modalidade de vínculo 12,3% do total dos docentes da CPL.

De igual forma, circunscrita ao pessoal docente, surge a modalidade de contrato a termo resolutivo incerto, representando 1,3% dos docentes que exercem atividade profissional na CPL. Os restantes docentes, e que têm expressão numa maioria de 86,4%, possuem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPTI).

Tabela 2 – N.º de trabalhador@s por modalidade de vinculação por cargo/carreira

Modalidade de Vinculação / Cargo /Carreira	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Técnico Sup. Diagnóstico e Terapêutica	Pessoal Docente	Total
CTFPTI - Tempo Indeterminado		281	112	87	5	9	413	907
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							59	59
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							6	6
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	36							36
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>281</b>	<b>112</b>	<b>87</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>478</b>	<b>1008</b>

Os 36 dirigentes, em regime de comissão de serviço (LTFP), representam 3,6% do total de trabalhador@s da CPL.

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

### Alguns Indicadores

**Taxa de enquadramento**  
3,6%

Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhador@s.

**Taxa de tecnicidade**  
76,7%

Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhador@s. (considera: carreiras de Técnico Superior + Informático + Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).

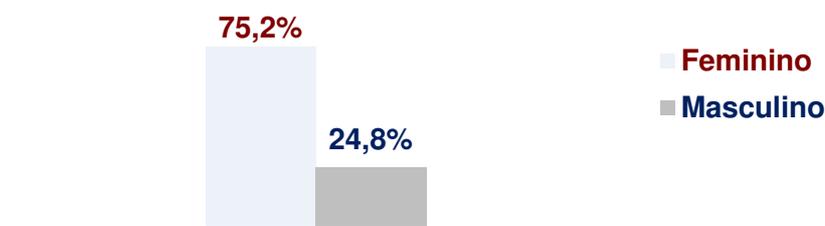
**Taxa de contratação a termo**  
5,9%

Relaciona o número de trabalhador@s contratados a termo certo com o número total de trabalhador@s.

## 2.3. Género e Escalão Etário

Dos 1008 trabalhador@s da CPL, 758 são do género feminino e 250 do género masculino.

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)

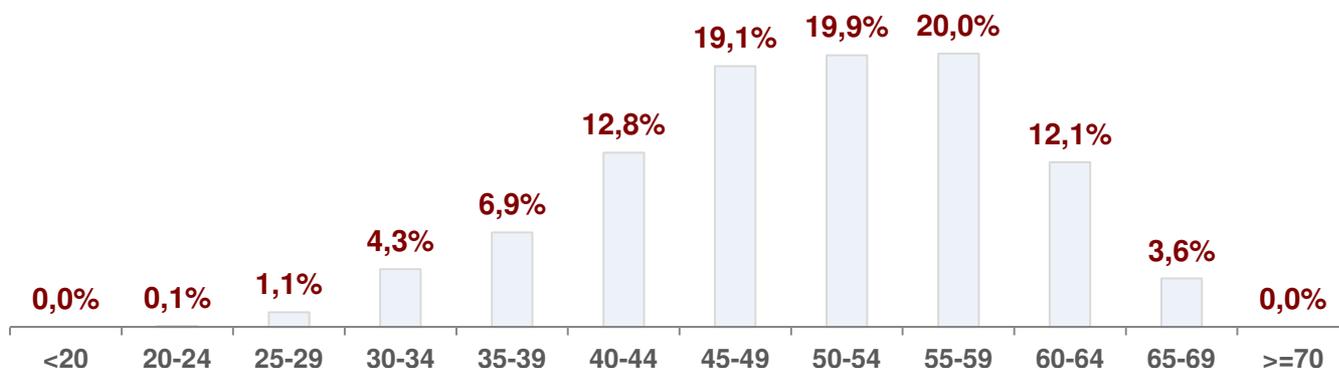


Conforme se observa no gráfico anterior, o universo de trabalhador@s é predominantemente feminino, como revela a taxa de feminização de 75,2%.

Numa análise mais detalhada, constata-se que, à exceção da carreira de informática, constituída exclusivamente por efetivos do género masculino, e da carreira de técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, composta apenas por trabalhador@s do género feminino, todos os restantes cargos/carreiras integram elementos de ambos os géneros, ainda que com preponderância do género feminino.

Quanto à estrutura etária, o intervalo dos 55 aos 59 anos de idade reúne 20% do total de trabalhador@s da CPL, seguido, com valores muito próximos, pelo escalão etário dos 50 aos 54 anos, com 19,9%, e do intervalo dos 45 aos 49 anos, com 19,1%. Em conjunto, estes três níveis integram 59% dos efetivos – Gráfico 6 e Tabela 3.

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



Como se constata anteriormente, @s trabalhador@s com idade até aos 44 anos representam 25,2% do total de efetivos da CPL, o que se traduz numa diminuição relativamente ao registado em 2019 (-1,7%), confirmando a tendência de envelhecimento apurada nos últimos anos.

Pelo contrário, os profissionais com idade igual ou superior a 55 anos totalizam, em 2020, 35,7% do total de efetivos, verificando-se um incremento de 2,1% comparativamente com o valor registado em 2019 (33,6%).

De assinalar que @s trabalhador@s destes escalões etários são maioritariamente docentes, técnicos superiores e assistentes técnicos (45,3%, 18,9% e 16,4% respetivamente).

**Tabela 3 – Nº de trabalhador@s por cargo/carreira e escalão etário**

Escalão etário/ Cargo / Carreira	<20	20- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 64	65- 69	>=70	Total
Dir. Superior 1º grau											1		1
Dir. Superior 2º grau									2				2
Dir. Interm. 1º grau						1	1	2	1	4			9
Dir. Interm. 2º grau					1	3	2	1	1	1			9
Dir. Interm. 3º grau						3	6	4	1	1			15
Técnico Superior		1	9	23	21	53	59	47	39	23	6		281
Assistente Técnico				5	5	11	11	21	28	24	7		112
Assistente Operacional					1	3	9	20	28	18	8		87
Assistente Informático					1		2		2				5
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica					2	1	4		1	1			9
Pessoal Docente			2	15	39	54	99	106	99	50	14		478
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>70</b>	<b>129</b>	<b>193</b>	<b>201</b>	<b>202</b>	<b>122</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>1008</b>

Em 2020, o trabalhador mais novo tem 24 anos e o trabalhador com maior idade tem 69 anos.

O nível etário médio d@s trabalhador@s situa-se nos 50,3 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,9 anos relativamente a 2015.

Considerando a progressão gradual da média etária nos últimos anos, o índice de envelhecimento (31,4%) apresenta, face a 2015, um aumento de 14%, apesar do investimento na admissão de nov@s trabalhador@s, nomeadamente através de procedimentos concursais e mobilidades.

Este indicador assume especial relevância no caso da CPL, pelo facto de a sua missão consistir na intervenção direta junto de crianças e jovens, revelando-se premente a definição de estratégias de rejuvenescimento do efetivo.

Analisando o referido indicador por cargo/carreira, é de referir que os profissionais da CPL mais envelhecidos são os assistentes operacionais e assistentes técnicos, com uma média etária de 56,2 e 53,4 anos, respetivamente.

Pelo contrário, os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica apresentam a média etária mais baixa, com 46,7 anos.

### Alguns Indicadores

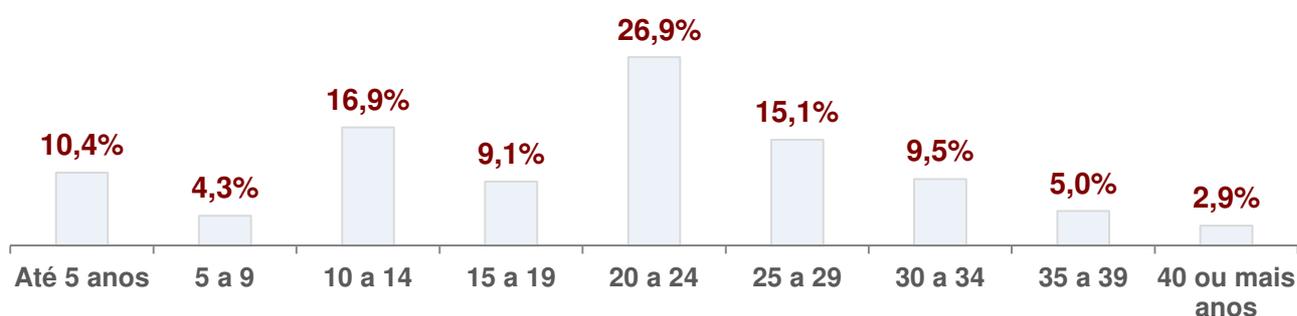
<b>Taxa de feminização</b> 75,2%	Relaciona o número de trabalhador@s do <b>género feminino</b> com o número total de efetivos.
<b>Nível médio de idades</b> 50,3 anos	Relaciona a <b>soma das idades</b> com o número total de trabalhador@s.
<b>Índice de envelhecimento</b> 31,4%	Relaciona o número de trabalhador@s com <b>idade superior a 55 anos</b> , com o número total de efetivos.  Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, a taxa de envelhecimento apresenta, face a 2015, um aumento de 14%.

## 2.4. Nível de Antiguidade

Os dados apurados, relativamente à antiguidade na Administração Pública, evidenciam que o tempo de serviço d@s trabalhador@s da CPL situa-se, em termos médios, nos 19,9 anos.

O intervalo da estrutura de antiguidade que concentra maior número de pessoas é o de 20 a 24 anos, com 26,9 % d@s trabalhador@s. Seguem-se, em termos de expressão, os intervalos de 10 a 14 anos, que reúne 16,9% dos efetivos e o de 25 a 29 anos, com 15,1%.

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



## 2.5. Estrutura Habilitacional

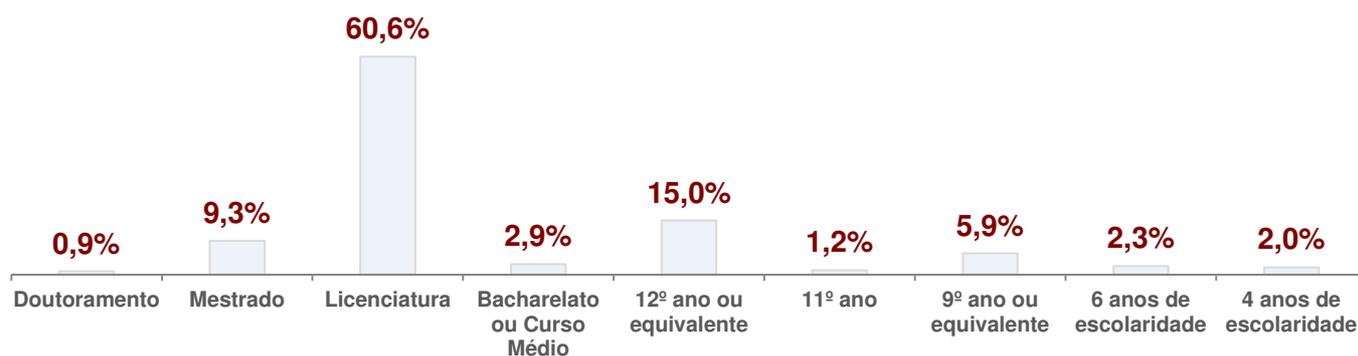
Analisando a estrutura habilitacional da CPL, o nível de escolaridade mais expressivo continua a ser a licenciatura, com 611 efetivos, abrangendo mais de metade d@s trabalhador@s (60,6%).

Seguem-se, em termos de representatividade, o 12º ano (15%), mestrado (9,3%) e o 9º ano (5,9%) - Gráfico 8.

Mantém-se a tendência registada nos últimos anos de aumento do número de profissionais com nível de habilitação superior, representando, em 2020, 73,7% do total do efetivo.

Este indicador apresenta um incremento de 5,7%, relativamente aos dados apurados em 2015.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)



Conforme se apresenta na Tabela 4, as variações dos níveis de escolaridade d@s trabalhador@s, face a 2019, são pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas.

Tabela 4 – N.º de trabalhador@s por estrutura habilitacional (variação face a 2019)

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2020	2019	N.º	%
Doutoramento	9	8	1	12,5
Mestrado	94	85	9	10,6
Licenciatura	611	616	-5	-0,8
Bacharelato ou Curso Médio	29	28	1	3,6
12º ano ou equivalente	151	155	-4	-2,6
11º ano	12	13	-1	-7,7
9º ano ou equivalente	59	66	-7	-10,6
6 anos de escolaridade	23	25	-2	-8,0
4 anos de escolaridade	20	22	-2	-9,1
<b>Total</b>	<b>1008</b>	<b>1018</b>	<b>-10</b>	<b>-1,0</b>

## 2.6. Trabalhador@s com deficiência

Do universo de trabalhador@s da CPL (1008), 74 são pessoas com deficiência, 19 dos quais do género masculino e 55 do género feminino.

Est@s trabalhador@s representam 7,3% do total dos efetivos, valor situado acima do previsto no nº 3 do art.º 28.º da Lei nº38/2004, de 18 de Agosto, que define uma quota de emprego de pessoas com deficiência, na Administração Pública, igual ou superior a 5%.

Tabela 5 – N.º de trabalhador@s com deficiência, por género

Trabalhador@s com deficiência	Homens	Mulheres	Total	% do Total dos Efetivos
	19	55	74	7,3

## 2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal

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

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

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

Neste âmbito, não foram contabilizados os movimentos de entradas e saídas, ocorridos ao longo do ano, de pessoal docente, contratado a termo resolutivo certo, mas apenas as novas entradas e saídas efetivas dest@s trabalhador@s.

Nestes termos, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2020, foram admitidos na CPL 94 trabalhador@s, entre os quais 41 docentes e 25 técnicos superiores, representando 70,2% das entradas ocorridas ao longo do ano.

Em igual período, saíram da Instituição 104 efetivos, maioritariamente docentes (44), técnicos superiores (19) e assistentes operacionais (19), concentrando estes três grupos 78,8% das saídas.

**Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2019)**

Cargo / Carreira (LTFP)	Admissões / Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2020	2019	N.º	%	2020	2019	N.º	%
Dirigente	9	3	6	200,0	8	3	5	166,7
Técnico Superior	25	14	11	78,6	19	19	0	0,0
Assistente Técnico	17	3	14	466,7	14	14	0	0,0
Assistente Operacional	2	1	1	100,0	19	7	12	171,4
Informático	0	1	-1	-100,0	0	0	0	0,0
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Pessoal Docente	41	27	14	51,9	44	30	14	46,7
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>91,8</b>	<b>104</b>	<b>73</b>	<b>31</b>	<b>42,5</b>

Em resumo, o maior número de movimentações ocorreu nas carreiras de docente e técnico superior, quer ao nível de entradas quer das saídas, e, neste último caso, também na carreira de assistente operacional.

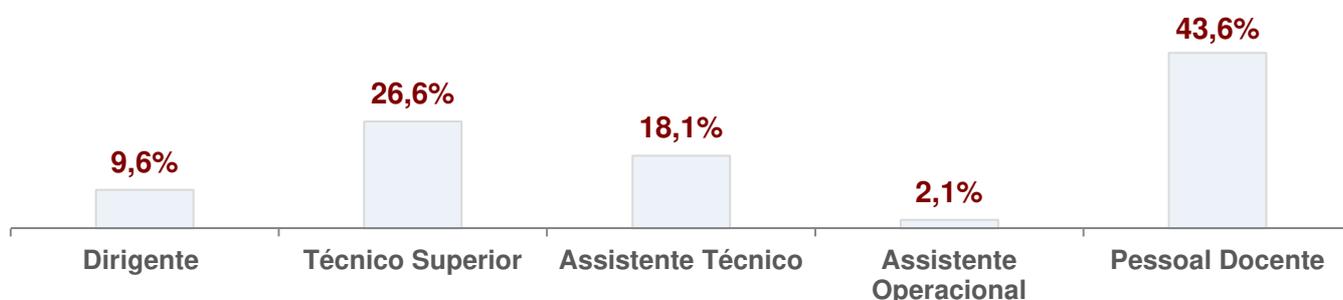
Apesar da redução do total de trabalhador@s, assinala-se um incremento considerável do número de admissões/regressos, na ordem dos 91,8%, face ao ano anterior, o que se reflete também no aumento da taxa de admissões, situada nos 9,3%, em 2020 (4,8%, em 2019).

Este indicador revela o investimento da CPL no reforço das suas equipas, nomeadamente através do desenvolvimento de procedimentos concursais, especialmente para as áreas de missão.

Este facto é igualmente evidenciado pela evolução positiva da taxa de reposição, em termos globais (90,4%, em 2020, face a 67,1%, em 2019), resultante da predominância de entradas, face às saídas, nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e cargos de dirigente – Parte 7| Painel de Indicadores 2015-20.

Não obstante, contrariando esta tendência, as admissões não compensaram todas as saídas ocorridas nas carreiras docente e, com maior preponderância, de assistente operacional, onde a taxa de reposição se situa apenas nos 10,5% – Tabela 6.

**Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2020, por cargo/carreira (%)**



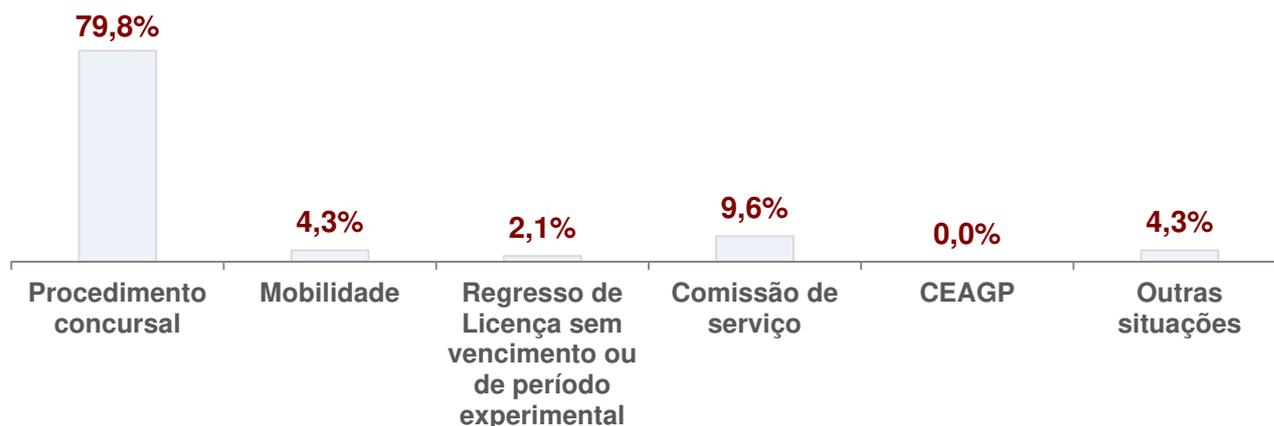
De acordo com o Gráfico 9, as entradas, nos termos atrás descritos, ocorreram com maior incidência nas carreiras de docente (43,6%) e técnico superior (26,6%), sendo de realçar, comparativamente com 2019, um aumento de entradas em ambas as carreiras (+11, na de técnico superior e +14, na carreira docente).

Assinala-se também o incremento de entradas na carreira de assistente técnico (+14), essencialmente resultante da concretização de um procedimento concursal que possibilitou a transição para esta carreira de 11 trabalhador@s, anteriormente na carreira de assistente operacional.

Em 2020, não se registou qualquer entrada nas carreiras de informática e de técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

As entradas por procedimento concursal representam a maioria das admissões (79,8%), como ilustra o Gráfico 10:

Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2020, por motivo (%)



No que concerne a@s trabalhador@s admitid@s e/ou regressad@s, em 2020, importa referir que:

- \* Dos 9 Dirigentes intermédios que iniciaram funções, 4 pertencem à carreira de técnico superior do mapa de pessoal da CPL e os restantes 5 são provenientes de outro organismo;
- \* Durante o ano, foram admitid@s por procedimento concursal, 20 trabalhador@s integrad@s na carreira de técnico superior, maioritariamente para a área de acolhimento residencial, com vista ao reforço/rejuvenescimento das equipas educativas (16), e @s restantes 4 para as áreas de suporte – recursos humanos, serviços partilhados e qualidade e auditoria. Foram ainda concretizados dois procedimentos que viabilizaram a entrada de 1 assistente operacional para a área de educação e formação, bem como de 14 assistentes técnicos, 11 dos quais transitados da carreira de assistente operacional;
- \* 38 docentes iniciaram funções em contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto. Nesta carreira, destaca-se ainda a integração de 9 docentes no mapa de pessoal da CPL, através de concurso externo extraordinário (grupos de recrutamento: 110 - 1.º Ciclo do Ensino Básico; 230 - Matemática e Ciências da Natureza; 260 - Educação Física; 300 - Português; 350 - Espanhol; 500 - Matemática e 510 - Física e Química);
- \* Registou-se ainda o regresso de 2 assistentes técnicos, 1 em licença sem vencimento e 1 em fase de período experimental noutra organização;

- \* Assinala-se também a entrada, por mobilidade interna, de 1 técnico superior e 1 assistente operacional, e o regresso de 1 técnico superior e 1 assistente técnico, em mobilidade noutros organismos;
- \* Por fim, verificou-se ainda o regresso à carreira de origem de 3 técnicos superiores e 1 docente, após desempenho de funções dirigentes na CPL.

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, assinala-se, paralelamente, uma subida da taxa de saídas, cujo valor é o mais alto dos últimos 5 anos (10,3%).

Neste âmbito, o maior número de ocorrências concentra-se nas carreiras docente (44), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho (56,8%), de técnico superior (19), predominantemente por mobilidade (42,1%), e de assistente operacional (19), especialmente por procedimento concursal e aposentação (57,9% e 36,8%, respetivamente).

Segue-se, em termos percentuais, a carreira de assistente técnico (19,2%), cujas saídas são predominantemente por procedimento concursal – Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2020, por cargo/carreira (%)



Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2020, por motivo (%)



Quanto às saídas em 2020, constata-se que:

- \* De entre os 8 Dirigentes que cessaram funções, 2 terminaram a comissão de serviço na CPL e regressaram ao serviço de origem e 6 regressaram às respetivas carreiras de origem;
- \* Durante o ano, saíram da Instituição, por mobilidade, 8 técnicos superiores e 1 assistente técnico;
- \* Saíram por aposentação 9 docentes, 7 assistentes operacionais, 4 assistentes técnicos e 2 técnicos superiores;
- \* 25 docentes cessaram funções por caducidade/termo dos respetivos contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- \* Por iniciativa própria, 10 docentes e 1 assistente técnico denunciaram o contrato com a CPL;
- \* Ao longo do ano, registou-se o falecimento de 1 assistente operacional e de 1 técnico superior;
- \* As restantes situações de saída resultam de:
  - Início de período experimental noutros organismos de 4 técnicos superiores e 5 assistentes técnicos;
  - Transição, por procedimento concursal, de 11 assistentes operacionais, para a carreira de assistente técnico;
  - Exoneração de 1 assistente técnico;
  - Início de funções dirigentes, de 4 técnicos superiores do mapa de pessoal da CPL;
  - Início de licença sem vencimento de 2 assistentes técnicos.

### Alguns Indicadores

<b>Taxa de admissões</b> <b>9,3%</b>	Relaciona o número de trabalhador@s admitid@s com o número total de efetivos.
<b>Taxa de saídas</b> <b>10,3%</b>	Relaciona o número de trabalhador@s saíd@s da CPL com o número total de efetivos.
<b>Taxa de reposição</b> <b>90,4%</b>  <b>Pessoal Docente 93,2%</b>  <b>Pessoal não docente 88,3%</b>	Relaciona o número de trabalhador@s admitid@s com o número de trabalhador@s que saíram da CPL.  Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente. Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos <b>93,2%</b> . A taxa de reposição situa-se nos <b>88,3%</b> , se apenas for considerado o pessoal não docente.

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

Em 2020, ficaram por ocupar 82 postos de trabalho previstos em sede de mapa de pessoal, nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, técnico superior de diagnóstico e terapêutica, assistente operacional, informático e docente, particularmente pelas dificuldades de recrutamento adiante assinaladas, na Tabela 7 e Gráfico 13.

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

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Técnicos e Assistentes						Total
	Técnico Superior	Assistente Técnico	Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Assistente Operacional	Informático	Docente	
Falta de autorização da entidade competente	14	10		7	1		32
Procedimento concursal improcedente				9		10	19
Procedimento concursal em desenvolvimento	7	6	3	5		10	31
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>82</b>

Durante o ano, ficaram por preencher, devido a improcedência de procedimentos concursais, 19 postos de trabalho para as carreiras de assistente operacional (9 PT), nas áreas do acolhimento e proteção e de educação e formação; e carreira docente (10 PT), nos grupos de recrutamento 110 – 1º Ciclo do Ensino Básico, 220 – Português e Inglês, 230 – Matemática e Ciências da Natureza, 250 – Educação Musical, 330 – Inglês, 350 – Espanhol e 500 - Matemática.

Para além destes, aguarda-se autorização da entidade competente para abertura de procedimento concursal, ao abrigo do art. 30 nº 5 e art. 28º nº 3 da LTFP, para preenchimento de 1 posto na carreira de Informático, bem como de 14 postos na carreira de técnico superior, 10 na carreira de assistente técnico e de 7 postos na carreira de assistente operacional, para as áreas de missão da CPL, através de recrutamento externo previsto no plano anual de recrutamento, mantendo-se a necessidade de recursos humanos nestas áreas, para reforço das equipas.

Em 2020, encontravam-se ainda em desenvolvimento procedimentos concursais para preenchimento de 31 postos vagos, designadamente 10 postos na carreira docente, 3 postos na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica, 7 postos na carreira de técnico superior, para as áreas de acolhimento residencial, serviço social, planeamento, contratação pública e assuntos financeiros, 5 postos de assistente operacional e 6 postos de assistente técnico, para as áreas de missão e suporte.

Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados



## 2.9. Modalidades de Horário

As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (46,9%), aplicável à maior parte do pessoal docente, o horário flexível (17,7%) e o trabalho por turnos (10,2%), conforme distribuição representada infra.

Importa referir que os docentes foram maioritariamente integrados na modalidade de 'horário específico', por não se enquadrarem em nenhuma das restantes opções apresentadas nos mapas de suporte da DGAEP.

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

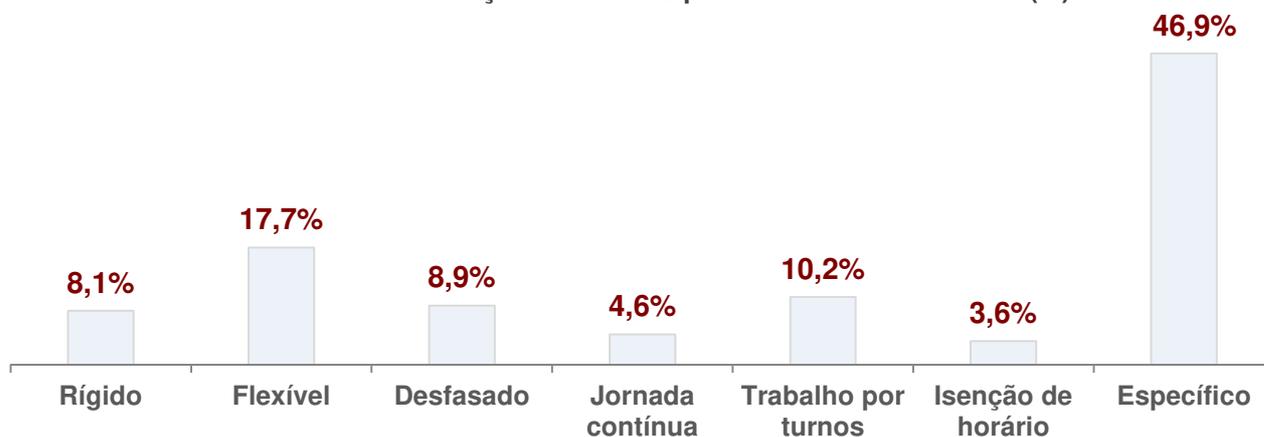
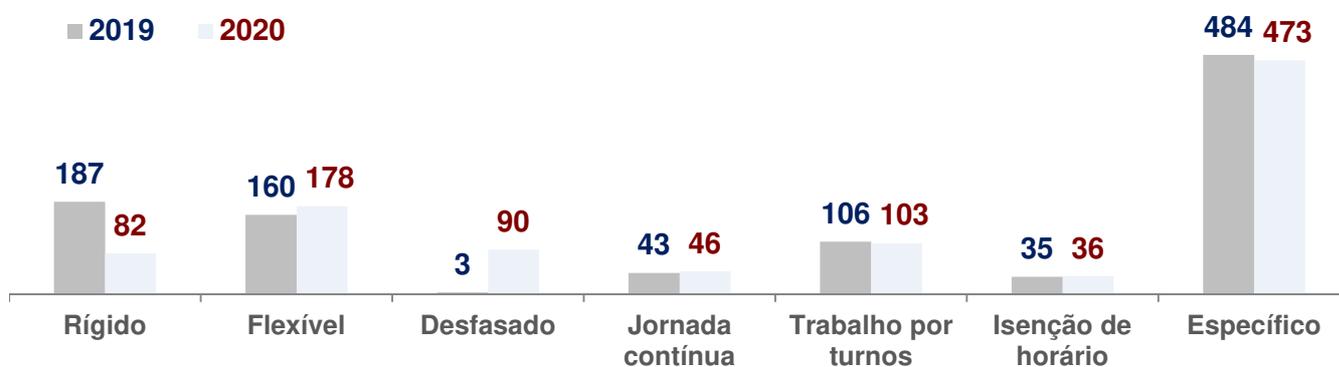


Tabela 8 – N.º de trabalhador@s por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2019)

Modalidades de Horários	2020		Total	2019	Variação	
	Masculino	Feminino		Total	N.º	%
Rígido	16	66	82	187	-105	-56,1
Flexível	51	127	178	160	18	11,3
Desfasado	26	64	90	3	87	2900,0
Jornada contínua	2	44	46	43	3	7,0
Trabalho por turnos	35	68	103	106	-3	-2,8
Isenção de horário	10	26	36	35	1	2,9
Específico	110	363	473	484	-11	-2,3
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>758</b>	<b>1008</b>	<b>1018</b>	<b>-10</b>	<b>-1,0</b>

Gráfico 15 – Modalidades de horário (2019-2020)



Assinala-se, comparativamente com 2019, um acréscimo do número de trabalhador@s na modalidade de horário desfasado (mais 87) e a correspondente diminuição de efetivos com horário rígido (menos 105), resultantes da obrigatoriedade de aplicar o desfasamento dos horários de trabalho, conforme disposto no Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da Covid-19 nos locais de trabalho.

Regista-se ainda um aumento de trabalhador@s com horário flexível, na ordem dos 11,3%, o que revela o investimento na promoção da conciliação da vida pessoal e profissional na CPL.

## 2.10. Trabalho Extraordinário

No decurso do ano de 2020, foram realizadas 8509,9 horas de trabalho suplementar, maioritariamente em dias úteis diurnos (3705 horas) e dias feriados (3461,4 horas), conforme se apresenta na Tabela 9.

Tabela 9 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2019)

Horas de trabalho extraordinário	2020			2019	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	1244,5	2460,5	3705	3464	241,0	7,0
Trabalho extraordinário noturno	0	0	0	18	-18,0	-100,0
Em dias de descanso semanal obrigatório	294,5	313	607,5	184	423,5	230,2
Em dias de descanso complementar	299	437	736	450	286,0	63,6
Em dias feriados	1322,4	2139	3461,4	3707	-245,6	-6,6
<b>Total</b>	<b>3160,4</b>	<b>5349,5</b>	<b>8509,9</b>	<b>7823,0</b>	<b>686,9</b>	<b>8,8</b>

Com valores menos significativos, surge o trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal complementar, com 736 horas e o realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com um total de 607,5 horas.

Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2019-2020)

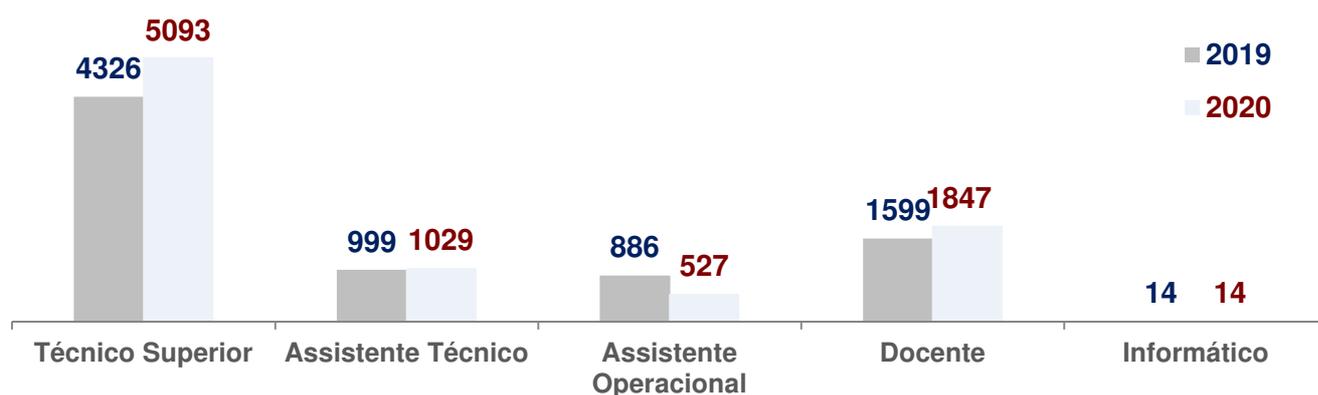


Destaca-se, face ao ano anterior, um aumento de 8,8% no número total de horas extraordinárias realizadas, o que se traduz em mais 686,9 horas.

Este incremento, mais notado nas carreiras de técnico superior e docente, resulta, no primeiro caso, da reorganização dos horários de trabalho no quadro da pandemia, e, no segundo, da necessidade de garantir o cumprimento das atividades letivas, face à dificuldade de colocação de docentes em alguns grupos de recrutamento.

Em termos globais, o trabalho extraordinário foi prestado maioritariamente por trabalhador@s integrad@s nas carreiras de técnico superior (59,8%), docente (21,7%), e, com menor expressão, nas carreiras de assistente técnico (12,1%), assistente operacional (6,2%) e informático (0,2%).

Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira (2019-2020)



Apesar do incremento registado na generalidade das carreiras, é de assinalar, comparativamente com 2019, uma diminuição das horas extraordinárias prestadas pelos assistentes operacionais.

### Alguns Indicadores

**Taxa de trabalho extraordinário**  
0,5%

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

## 2.11. Ausências ao trabalho

Ao longo de 2020, registaram-se 27.467,5 dias de ausências ao trabalho, não existindo uma variação significativa, em termos globais, face aos valores apurados no ano transato, conforme apresentado na Tabela 10.

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

Ausências	2020			2019	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	Nº	%
Casamento	15,0	15,0	30,0	101,0	-71,0	-70,3
Proteção parentalidade	86,0	1732,0	1818,0	2985,0	-1167,0	-39,1
Falecimento familiar	53,0	195,0	248,0	244,0	4,0	1,6
Doença	3306,5	14019,5	17326,0	17490,5	-164,5	-0,9
Acidente serviço (*)	966,0	4117,0	5083,0	3493,0	1590,0	45,5
Assistência a familiares	115,0	1002,0	1117,0	871,0	246,0	28,2
Trabalhador estudante	10,5	38,5	49,0	180,0	-131,0	-72,8
Por conta do período de férias	102,5	374,0	476,5	1002,0	-525,5	-52,4
Cumprimento pena disciplinar	30,0	0,0	30,0	195,0	-165,0	-84,6
Greve	48,0	132,0	180,0	237,0	-57,0	-24,1
Injustificadas	0,0	1,5	1,5	56,5	-55,0	-97,3
Outros (**)	455,5	653,0	1108,5	695,5	413,0	59,4
<b>Total</b>	<b>5.188,0</b>	<b>22.279,5</b>	<b>27.467,5</b>	<b>27.550,5</b>	<b>-83,0</b>	<b>-0,3</b>

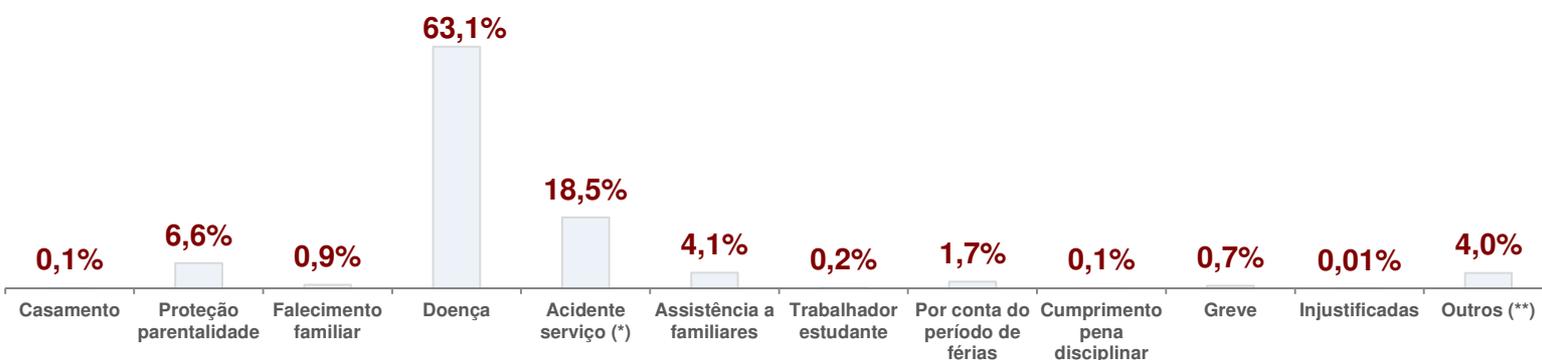
(\*) Integra 4213 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

(\*\*) Inclui: cumprimento de obrigações, atividade sindical, motivos não imputáveis, deslocação à escola, prestação de provas de concurso, acompanhamento de menor no 1º dia de Escola, isolamento profilático, proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos – COVID 19.

Em 2020, a taxa de absentismo situou-se nos 10,77%, apresentando uma diminuição muito pouco expressiva face a 2019 (menos 0,03%).

De entre os motivos que originam mais ausências ao serviço, continuam a prevalecer as faltas motivadas por doença (63,1%) e as ausências resultantes de acidente em serviço (18,5%), como se ilustra no Gráfico 18.

Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%)



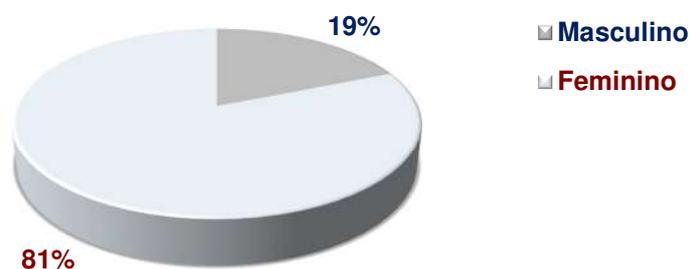
Face a 2019, salienta-se o aumento das faltas por ‘outros motivos’ (mais 59,4%), onde se enquadram, em 2020, ausências relacionadas com o quadro de pandemia, nomeadamente o isolamento profilático e proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

Realça-se também o incremento de ausências relacionadas com a assistência a familiares (mais 28,2%), assim como as relativas a acidentes em serviço (mais 45,5%), maioritariamente ocorridos em anos anteriores e cujos efeitos se prolongaram para 2020, conforme descrito no ponto 4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades.

Pelo contrário, registou-se uma diminuição considerável do número de faltas injustificadas (menos 97,3%), bem como das relativas ao cumprimento de pena disciplinar (menos 84,6%), ao estatuto de trabalhador-estudante (menos 72,8%) e à proteção da parentalidade (menos 39,1%).

Relativamente à análise do absentismo por género, predominam as ausências ao serviço por parte d@s trabalhador@s do género feminino (81%), mantendo-se o mesmo valor registado em 2019.

**Gráfico 19 – Ausências ao serviço, por género (%)**



Os motivos que mais contribuíram para este diferencial foram as ausências no âmbito da proteção na parentalidade, assistência à família, doença e acidentes de serviço.

Em termos globais, os grupos que contabilizam maior número de ausências são os docentes e os técnicos superiores, com 8.609 dias (31,3%) e 8.489 dias (30,9%), respetivamente.

Pelo contrário, com valores menos relevantes em termos de absentismo, surgem os dirigentes, os informáticos e os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica.

## Alguns Indicadores

**Taxa de absentismo**  
**10,8%**

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

## 2.12. Greve

Durante o ano de 2020, registaram-se 180 dias de ausência ao serviço por motivo de greve, observando-se uma redução na ordem dos 24%, face ao observado no ano anterior.

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

**Tabela 11 – N.º de trabalhador@s em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação**

<b>Identificação</b>	<b>PNT</b>	<b>N.º trabalhador@s em Greve</b>	<b>Duração da Paralisação</b>
<b>Greve Administração Pública – Sectorial (janeiro)</b>	35 horas	156	7h
<b>Greve Administração Pública – Geral (dezembro)</b>	35 horas	1	7h
<b>Greve Administração Pública – Sectorial (dezembro)</b>	35 horas	3	7h
<b>Greve Administração Pública – Sectorial (dezembro)</b>	35 horas	20	7h
	<b>Total</b>	<b>180</b>	

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

- Classificação, enquadramento e carreiras;
- Aumentos salariais;
- Outras reivindicações sobre condições de trabalho;
- Organização do tempo de trabalho;
- Reforma;
- Outras reivindicações salariais.

## Parte 3 | Encargos com Pessoal

Em 2020, os encargos globais com pessoal totalizaram 28.406.096,42€, traduzindo um incremento pouco expressivo de 1% (284.023,82€), face aos valores de referência do ano anterior, conforme apresentado na Tabela 12 e Gráfico 20.

Tabela 12 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2019)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2020	2019	N.º	%
Remuneração base (*)	21.309.253,14	21.071.442,98	237.810,16	1,1
Suplementos remuneratórios	547.586,15	548.686,62	-1.100,47	-0,2
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	70.476,74	53.232,09	17.244,65	32,4
Trabalho normal noturno	4.106,07	2.912,90	1.193,17	41,0
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	47.545,58	49.165,68	-1.620,10	-3,3
Disponibilidade permanente	-	-	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-	-	-
Trabalho por turnos	289.252,00	297.468,56	-8.216,56	-2,8
Abono para falhas	9.570,18	9.749,12	-178,94	-1,8
Ajudas de custo	6.194,55	15.533,26	-9.338,71	-60,1
Representação	113.564,76	112.819,57	745,19	0,7
Secretariado	1.360,68	1.399,56	-38,88	-2,8
Outros suplementos remuneratórios (**)	5.515,59	6405,88	-890,29	-13,9
Prémios de desempenho	-	-	-	-
Prestações sociais	1.104.118,85	1.148.100,13	-43.981,28	-3,8
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	12.273,54	9.616,94	2.656,60	27,6
Abono de família	26.563,28	27.713,67	-1.150,39	-4,2
Subsídio mensal vitalício	-	-	-	-
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	-	8.488,81	-8.488,81	n.a.
Subsídio de funeral	-	-	-	-
Subsídio por morte	-	-	-	-
Acidente de trabalho e doença profissional	18.529,25	32.426,16	-13.896,91	-42,9
Subsídio de refeição	1.002.702,33	1.025.254,18	-22.551,85	-2,2
Outras prestações sociais (incluindo pensões) (***)	44.050,45	44.600,37	-549,92	-1,2
Benefícios sociais	147.148,32	144.882,84	2.265,48	1,6
Grupos desportivos	-	-	-	-
Subsídio de estudos	-	-	-	-
Outros benefícios sociais	147.148,32	144.882,84	2.265,48	1,6
Outros encargos com pessoal (****)	5.297.989,96	5.208.960,03	89.029,93	1,7
<b>Total</b>	<b>28.406.096,42</b>	<b>28.122.072,60</b>	<b>284.023,82</b>	<b>1,0</b>

(\*) Inclui subsídios de Férias e Natal

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

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

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

Gráfico 20 – Evolução dos encargos com pessoal (2019-2020)



Apesar da quase inexpressiva redução do número de efetivos, atrás explicitada (Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa), a despesa com pessoal sofreu um ligeiro aumento, em especial a que respeita à remuneração base, decorrente essencialmente dos seguintes factores:

- Atualização da base remuneratória e do valor das remunerações base mensais da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 10-B/2020);
- Progressões d@s trabalhador@s integrad@s na carreira docente;
- Maior número de efetivos integrados na carreira técnico superior, tendo por referência o ano anterior;
- Com menor expressão, a transição de 11 trabalhador@s da carreira de assistente operacional para a carreira de assistente técnico, por procedimento concursal.

Realça-se também o acréscimo de despesa com subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (27,6%), trabalho normal noturno (41%), assim como com trabalho extraordinário (32,4%), resultante do maior número de horas prestadas, esta última dimensão essencialmente nas carreiras:

- Técnico superior: na área do acolhimento residencial, decorrente da reorganização dos horários de trabalho no quadro da pandemia;
- Docente: pelo facto de, apesar dos vários procedimentos concursais desenvolvidos, se ter verificado dificuldade de colocação em alguns grupos de recrutamento.

Em termos absolutos, assinala-se ainda um aumento de despesa com outros encargos com pessoal (mais 89.029,93€), onde se incluem indemnizações por férias não gozadas, compensações por caducidade dos contratos, encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social e abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação.

Em sentido inverso, assinala-se um decréscimo da despesa com ajudas de custo (menos 60,1%), assim como com acidentes de trabalho e doença profissional (menos 42,9%), decorrente da diminuição significativa do número de acidentes ocorridos ao longo do ano, face a 2019, apresentada na Parte 4 | Segurança e Saúde no Trabalho.

Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, constata-se que a despesa com a remuneração base representa 75 % do total desses encargos, seguida pela rubrica '*outros encargos com pessoal*', que engloba 18,7% da despesa, conforme apresentado na Tabela 13.

Tabela 13 – Distribuição dos encargos com pessoal (2020)

Total de encargos com pessoal	Valor (euros)	%
Remuneração base	<b>21.309.253,14</b>	75,0%
Suplementos remuneratórios	<b>547.586,15</b>	1,9%
Prestações sociais	<b>1.104.118,85</b>	3,9%
Benefícios sociais	<b>147.148,32</b>	0,5%
Outros encargos com pessoal	<b>5.297.989,96</b>	18,7%
<b>Total</b>	<b>28.406.096,42</b>	

Quanto à estrutura remuneratória na CPL, varia entre os escalões 501-1.000 euros e 4.501-4.750 euros. Parte representativa d@s trabalhador@s (42,1%) está situada nos escalões remuneratórios 1.501-1.750 euros e 1.751-2.000 euros. Salienta-se também que o escalão 501-1000 euros integra 19% dos efetivos.

## Alguns Indicadores

### Leque salarial ilíquido

7

Relaciona a maior remuneração base ilíquida com a menor remuneração base ilíquida.

No limite mínimo das remunerações auferidas pel@s trabalhador@s da CPL identificou-se o valor de 645,07€ e no limite máximo o vencimento de 4.525,62€.

## Parte 4 | Segurança e Saúde no Trabalho

### 4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades

Ao longo de 2020, foram registados 17 acidentes. Destes, 14 ocorreram no local de trabalho e 3 *In itinere* – Tabela 14.

Tabela 14 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2020 e dias de trabalho perdidos, por género

Acidentes	No Local de Trabalho						<i>In Itinere</i>				
	Total	Inferior a 1 dia (s/ baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (s/ baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
N.º total de acidentes de trabalho ocorridos	14	4	1	2	7	0	3	1	0	0	2
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	228		1	0	227	0	0		0	0
	Feminino	466		0	37	429	0	176		0	176
<b>Total</b>	<b>694</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>656</b>	<b>0</b>	<b>176</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>176</b>

Os acidentes ocorridos no local de trabalho representaram uma perda de 694 dias de trabalho. Os acidentes sucedidos *In itinere* traduziram-se em 176 dias de ausência ao trabalho.

Conforme referido no ponto 2.11. Ausências ao trabalho, as ausências por acidente continuam a representar o segundo motivo mais expressivo, em termos de faltas na CPL.

É de assinalar, face ao observado em 2019 (48 acidentes), uma diminuição significativa do número de acidentes, na ordem dos 64,6%, que se refletiu também nos dias de trabalho perdidos daí resultantes (gráficos 21 e 22).

Esta redução, cuja maior incidência ocorreu nos acidentes no local de trabalho (menos 21), resulta especialmente do contexto de pandemia, que obrigou ao confinamento da maior parte d@s trabalhador@s e à implementação do teletrabalho, nas funções que o permitiam.

Gráfico 21 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2019-2020)



Gráfico 22 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2019-2020)



Apesar do decréscimo de dias de ausência devido a acidentes ocorridos no ano, o total de dias de ausência por acidente é superior ao registado em 2019 (mais 1590 dias), adicionados os dias perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores (cujos efeitos se prolongaram para 2020) – *vide* tabela 10 (ponto 2.11 – Ausências ao trabalho).

No que se refere aos casos de incapacidade, foram declarados, relativamente aos trabalhador@s vítimas de acidente de trabalho:

- 17 casos de incapacidade temporária - absoluta (14) e parcial (3);
- Não foram registados, em 2020, casos de incapacidade permanente.

## 4.2. Medicina no trabalho e prevenção de acidentes e doenças profissionais

Durante o ano de 2020, foram realizados, pelo serviço de saúde no trabalho, 618 exames, onde se incluem exames de admissão (41), periódicos (532) e ocasionais (45).

As referidas atividades relativas à medicina no trabalho envolveram 582 trabalhador@s e um encargo de 9.919,44€, explicitado no anexo correspondente.

Para além desta despesa, regista-se, ainda neste âmbito, um encargo de 74.475,75€, com aquisição de bens/equipamentos, maioritariamente equipamentos de proteção no âmbito da COVID-19 e outros relacionados com a utilização de produtos químicos e atividades de jardinagem.

## 4.3. Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

A CPL tem procurado investir na sensibilização e formação d@s trabalhador@s, em matéria de segurança e saúde no trabalho, promovendo para o efeito, ao longo do ano, várias ações de formação.

Em 2020, foram realizadas 40 ações, com a participação de 490 trabalhador@s da Instituição:

- Sensibilização sobre Higiene e Segurança no contexto da pandemia COVID-19 – 18 ações
- Sensibilização sobre a implementação das Medidas de Autoproteção – 4 ações
- Simulacro e Briefing – 6 ações
- Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida na Escola (c/ módulo 1ºs Socorros Pediátricos) – 2 edições
- Webinar “Well-being: porque o bem-estar físico, mental e social nunca foi tão importante!”
- Segurança e Saúde no Trabalho: Um Novo Paradigma
- Noites contra o COVID-19 - Cuidadores de lares e cuidadores informais
- Locais de Trabalho Seguros em Tempos de COVID-19
- Segurança em contexto de Pandemia
- Sessão informativa reabertura da resposta social creche
- Reabertura dos Centros de Atividades Ocupacionais (CAO)
- O SNS e a vigilância epidemiológica após a 1ª vaga
- 5 EncontRHos Online Fórum RH 2020 - "Como cuidar da Saúde Mental dos seus colaboradores?"
- 21º Encontro Temático - Estilos de Vida Saudável em Tempos de Pandemia

### Alguns Indicadores

**Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho**  
1,4%

Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhador@s.

## Parte 5 | Formação Profissional

### 5.1. Ações de Formação

A CPL aposta na valorização dos seus recursos humanos, promovendo, ao longo do ano, formação destinada aos seus trabalhador@s, com vista a dotá-los dos conhecimentos e competências adequadas ao posto de trabalho e essenciais para o cumprimento da missão e desenvolvimento organizacional.

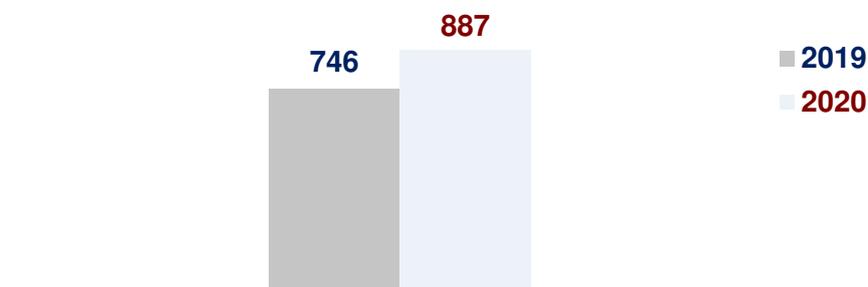
Com base no diagnóstico de necessidades, realizado anualmente, é elaborado o plano de formação, destinado a todos os efetivos da CPL, e organizado por áreas temáticas, de acordo com as áreas de atuação da Instituição, nas suas vertentes de missão, gestão e suporte.

Ao longo de 2020, desenvolveram-se 221 ações de formação, 32 das quais foram organizadas internamente e 189 por entidades externas, envolvendo 887 trabalhador@s – Gráficos 23 e 24.

Gráfico 23 – N.º de atividades formativas (2019-2020)



Gráfico 24 – N.º de trabalhador@s envolvidos em formação (2019-2020)



O balanço da formação profissional promovida em 2020 revela uma média de 15,3 horas de formação por trabalhador, uma frequência média de 2 ações e uma taxa de abrangência de 88%, conforme se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 25 – Taxa de abrangência em formação (2019-2020)



Tabela 15 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2019)

N.º de Ações	Total		Variação	
	2020	2019	N.º	%
Internas	32	42	-10	-23,8
Externas	189	144	45	31,3
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>186</b>	<b>35</b>	<b>18,8</b>

Conforme se observa anteriormente, realça-se globalmente um incremento das ações desenvolvidas, comparativamente com o ano anterior (mais 35 ações).

Não obstante, assinala-se um decréscimo de 10 ações de formação, relativamente à formação interna, ainda que compensado pelo incremento das ações externas (mais 45 ações), maioritariamente desenvolvidas em regime de autoformação e *e-learning*, considerando o contexto de pandemia.

Esta questão reflete-se no aumento do total de trabalhador@s envolvid@s em formação (mais 141) e do número de participações (mais 363), como se ilustra nas tabelas e gráficos seguintes:

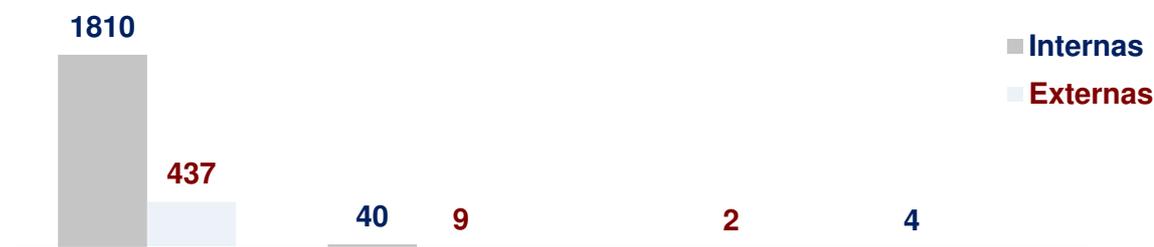
Tabela 16 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2019)

Participações em ações de formação	< 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total		Variação	
					2020	2019	N.º	%
Internas	1810	40	0	4	1854	1706	148	8,7
Externas	437	9	2	0	448	233	215	92,3
<b>Total</b>	<b>2247</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2302</b>	<b>1939</b>	<b>363</b>	<b>18,7</b>

Durante o ano, registaram-se 2302 participações em ações de formação, o que representa um crescimento de 18,7% face a 2019.

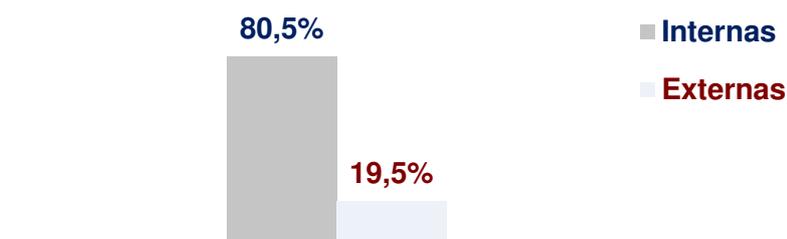
O maior número de participações (97,6%) ocorreu nas ações de duração inferior a 30 horas, internas e externas, totalizando 2247 participações.

Gráfico 26 – Participações em ações de formação (2020)



Mantém-se igualmente uma clara preponderância de frequência de ações internas, que concentram 80,5% das participações – Gráfico 27.

Gráfico 27 – Distribuição dos formandos por tipo de ação (%)



## 5.2. Horas Investidas em Formação Profissional

Quanto ao número de horas investidas em formação profissional, regista-se uma diminuição pouco expressiva de 19,5 horas, relativamente a 2019, apesar do maior número de ações realizadas.

Conforme é possível observar na tabela seguinte, esta variação prende-se com as participações em ações externas, já que, relativamente à formação interna, é verificado um incremento do número de horas despendidas, resultante do maior número de trabalhador@s envolvid@s e de uma maior duração das ações desenvolvidas durante o ano.

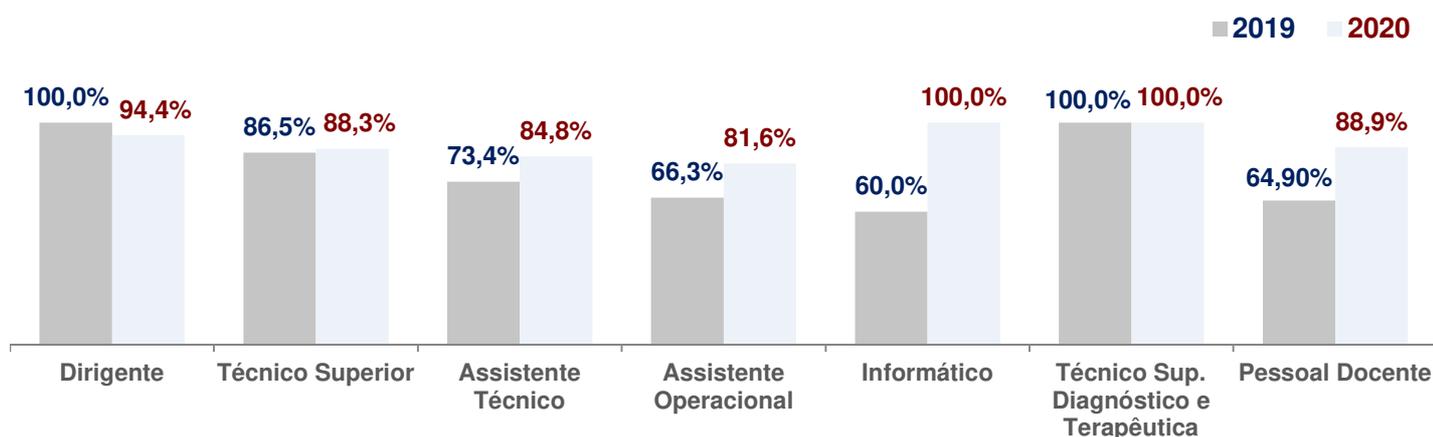
Tabela 17 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2019)

Horas investidas	Total		Variação	
	2020	2019	N.º	%
Em ações internas	12.062,0	11.720,5	341,5	2,9
Em ações externas	3.364,5	3.725,5	-361,0	-9,7
<b>Total</b>	<b>15.426,5</b>	<b>15.446,0</b>	<b>-19,50</b>	<b>-0,1</b>

### 5.3. Trabalhador@s envolvid@s por cargo/carreira

Ao longo do ano, participaram em ações de formação profissionais de todos os cargos/carreiras, com taxas de abrangência superiores a 80%, conforme evidencia o Gráfico 28.

Gráfico 28 – Taxa de abrangência por cargo/carreira (2019-2020)



Relativamente a 2019, assinala-se uma tendência generalizada de incremento da taxa de abrangência em praticamente todos os grupos profissionais, com maior expressão nas carreiras de informática (mais 40%), docente (mais 24%) e assistente operacional (mais 15,3%).

Em 2020, a maior taxa de participação situa-se nos cargos/carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica e informático, ambos com 100%, e dirigente, com 94,4%, não obstante o ligeiro decréscimo de participações verificado neste grupo, face ao ano anterior.

Apesar de apresentar um valor ligeiramente inferior comparativamente com as restantes carreiras, em termos de participação, realça-se uma abrangência de 81,6% dos assistentes operacionais, o que representa uma evolução bastante positiva face ao registado nos últimos anos (42,7%, em 2018 e 66,3%, em 2019).

A melhoria global das taxas de abrangência, em especial nesta carreira, prende-se nomeadamente com o desenvolvimento, em 2020, de formação no âmbito da higiene e segurança em contexto de pandemia, e da implementação de um novo sistema de gestão de assiduidade, que promoveu as participações destes profissionais.

### 5.4. Encargos com Formação Profissional

Em 2020, a promoção de formação envolveu um encargo de 37.831,10€, observando-se, relativamente ao ano anterior, uma variação pouco significativa da despesa, na ordem dos 393,71€, relacionada com o desenvolvimento de formação interna.

Neste âmbito, realça-se que o maior investimento recaiu sobre a formação nas áreas de gestão, acolhimento e educação e formação.

Tabela 18 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2019)

Encargos com formação (€)	Total		Variação	
	2020	2019	N.º	%
Com ações internas	37.771,10 €	37.197,39 €	573,71 €	1,5
Com ações externas	60,00 €	240,00 €	-180,00 €	-75
<b>Total</b>	<b>37.831,10 €</b>	<b>37.437,39 €</b>	<b>393,71 €</b>	<b>1,05</b>

Gráfico 29 – Evolução da despesa com formação profissional (2019-2020)



### Alguns Indicadores

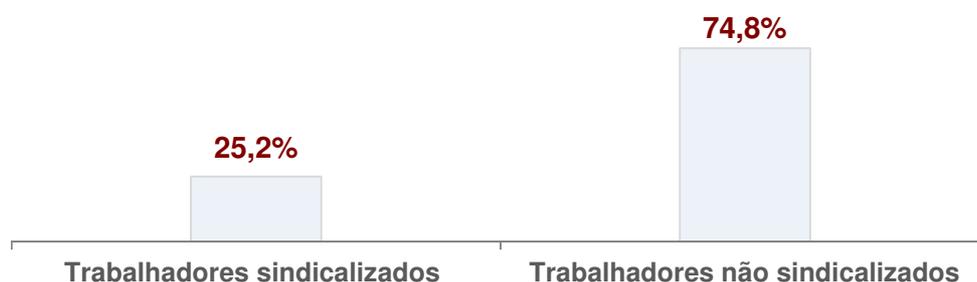
<b>Taxa de participação em formação</b> 88%	Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhador@s. Em 2020, frequentaram formação 887 profissionais da CPL.
<b>Taxa de execução do plano de formação</b> 81,6%	Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas. No âmbito do Plano de Formação aprovado para 2020, estavam previstas 38 ações, tendo-se realizado 31. Importa referir que se realizou, para além das referidas ações, 1 iniciativa, não prevista em plano, decorrente de necessidades de formação identificadas ao longo do ano.
<b>Taxa de autoformação</b> 76,5 %	Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas. 236 trabalhador@s participaram em ações de formação profissional por iniciativa própria (169 ações).
<b>Taxa de investimento em formação</b> 0,13 %	Traduz o rácio entre as despesas com formação (37.831,10 €) e o total dos encargos com pessoal (28.406.096,42€)

## Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

### 6.1. Relações Profissionais

No âmbito das relações profissionais, verifica-se que 254 trabalhador@s da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais, representando 25,2% do universo dos profissionais da Instituição.

Gráfico 30 – Relações profissionais (%)



### 6.2. Disciplina

No que se refere à disciplina, e conforme se ilustra na tabela seguinte, constata-se que, durante o ano de 2020, foram decididos 18 processos disciplinares.

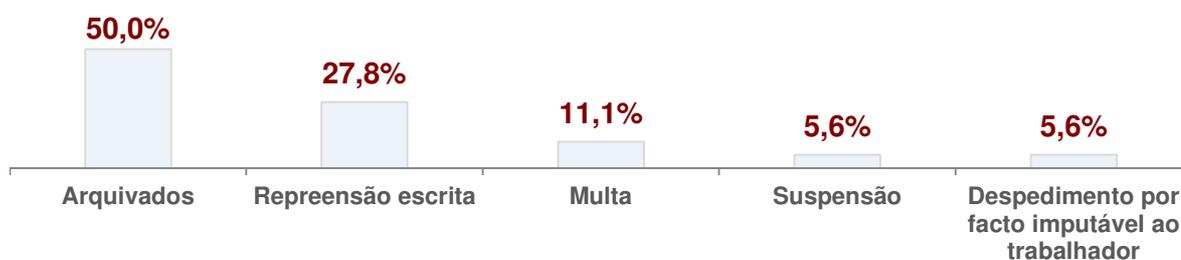
Face a 2019, é de assinalar um decréscimo de processos disciplinares instaurados (-6).

Tabela 19 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2019)

Disciplina	N.º processos		Variação	
	2020	2019	N.º	%
Processos transitados do ano anterior	11	7	4	57,1
Processos instaurados durante o ano	9	15	-6	-40,0
Processos transitados para o ano seguinte	2	11	-9	-81,8
<b>Processos Decididos - Total</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>12,5</b>
Arquivados	9	5	4	80,0
Repreensão escrita	5	5	0	0,0
Multa	2	2	0	0,0
Suspensão	1	2	-1	-50,0
Demissão	0	0	0	0,0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	1	2	-1	-50,0
Cessaçã o da Comissão de serviço	0	0	0	0,0

Do total de processos decididos em 2020, 9 foram arquivados, 5 deram origem a repreensão escrita, 2 resultaram em multa, 1 em suspensão e, por último, 1 motivou o despedimento por facto imputável ao trabalhador.

**Gráfico 31 – Processos Disciplinares decididos (%)**



Em termos comparativos com o ano anterior, e apesar do menor número de processos instaurados durante o ano, regista-se um acréscimo do número de processos decididos e também uma diminuição das sanções disciplinares.

## Parte 7 | Painel de Indicadores 2015-20

Indicadores	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Desvio face a 2019
<b>ESTRUTURA PROFISSIONAL</b>							
<b>Evolução do efetivo</b> Apresenta a evolução do número total de trabalhador@s	1052	1019	1012	1042	1018	1008	-10
<b>Taxa de enquadramento (%)</b> Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhador@s.	3,33	3,53	3,56	3,36	3,44	3,57	0,1
<b>Taxa de tecnicidade (%)</b> Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhador@s. (Considera: Técnico Superior + Informático + Técnico de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).	71,3	72,3	72,7	74,6	75,6	76,7	1,1
<b>Taxa de contratação a termo (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s contratad@s a termo certo com o número total de efetivos.	11,6	10,2	10,0	4,5	5,3	5,9	0,6
<b>Taxa de feminização (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s do género feminino com o número total de efetivos.	74,8	74,4	74,6	74,4	74,9	75,2	0,3
<b>Índice de trabalhador@s com deficiência (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s com deficiência com o número total de efetivos.	6,2	6,1	6,2	6,4	7,6	7,3	-0,3
<b>ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE</b>							
<b>Nível médio de idades (anos)</b> Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhador@s.	47,4	48,3	48,9	49,2	50,0	50,3	0,3
<b>Índice de envelhecimento (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s com idade superior a 55 anos, com o número total de efetivos.	17,4	23,9	22,9	26,4	29,8	31,4	1,6
<b>Taxa de emprego jovem (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s com idade inferior a 25 anos com o número total de efetivos.	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
<b>Nível médio de antiguidade (anos)</b> Relaciona a soma das antiguidades com o número total de trabalhador@s.	17,0	17,9	17,3	18,8	19,6	19,9	0,3
<b>ESTRUTURA HABILITACIONAL</b>							
<b>Taxa de habilitação superior (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s com nível de habilitação superior (bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento) com o número total de efetivos.	68,0	68,8	70,0	71,4	72,4	73,7	1,3

Indicadores	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Desvio face a 2019
<b>MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS</b>							
<b>Taxa de admissões (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s admitid@s com o número total de efetivos.	6,2	4,8	7,5	10,9	4,8	<b>9,3</b>	<b>4,5</b>
<b>Taxa de saídas (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s saídas da CPL com o número total de efetivos.	8,3	7,9	8,2	8,1	7,2	<b>10,3</b>	<b>3,1</b>
<b>Taxa de reposição (%)</b> Relaciona o número de trabalhador@s admitid@s com o número de trabalhador@s que saíram da CPL.	74,7	61,3	91,6	135,7	67,1	<b>90,4</b>	<b>23,3</b>
<b>Pessoal Docente</b>	96,2	89,3	93,8	141,0	90,0	<b>93,2</b>	<b>3,2</b>
<b>Pessoal Não Docente</b>	65,6	46,2	90,2	131,1	51,2	<b>88,3</b>	<b>37,1</b>
<b>ABSENTISMO</b>							
<b>Taxa de absentismo (%)</b> Relaciona o número total de dias de ausência com o número total de dias trabalháveis no ano.	11,5	11,8	10,8	10,9	10,8	<b>10,77</b>	<b>-0,03</b>
<b>ENCARGOS COM PESSOAL</b>							
<b>Taxa de trabalho extraordinário (%)</b> Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário com o número total de horas trabalháveis nesse ano.	0,3	0,4	0,5	0,4	0,5	<b>0,5</b>	<b>0,0</b>
<b>Leque salarial ilícido</b> Relaciona a maior remuneração base ilícida com a menor remuneração base ilícida.	6,8	7,0	6,7	7,8	7,1	<b>7,0</b>	<b>-0,1</b>
<b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>							
<b>Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho (%)</b> Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhador@s.	3,8	5,3	4,4	3,3	3,4	<b>1,4</b>	<b>-2,0</b>
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>							
<b>Taxa de participação em formação (%)</b> Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhador@s.	50,4	77,3	55,5	75,4	73,3	<b>88,0</b>	<b>14,7</b>
<b>Taxa de execução do plano de formação (%)</b> Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.	63,0	75,5	59,1	92,7	88,1	<b>92,7</b>	<b>4,6</b>
<b>Taxa de autoformação (%)</b> Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.	33,3	47,6	35,3	47,0	60,2	<b>76,5</b>	<b>16,3</b>
<b>Taxa de investimento em formação (%)</b> Relaciona as despesas com formação com o total de encargos com pessoal.	0,07	0,06	0,05	0,11	0,13	<b>0,13</b>	<b>0,00</b>

## Parte 8 | Considerações finais

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

- Em 31 de Dezembro de 2020, a Instituição contava com 1008 trabalhador@s, assinalando-se uma ligeira redução de 10 efetivos comparativamente com o ano anterior.  
Esta variação negativa decorre da prevalência de saídas face às entradas, observada na carreira de assistente operacional e, com menor expressão, na carreira docente.  
  
Não obstante, assinala-se, em 2020, um incremento do número de técnicos superiores e de assistentes técnicos, resultante do investimento na concretização de procedimentos concursais para reforço das equipas, nas áreas de missão da CPL.  
Destaca-se ainda, em matéria de recursos humanos, a regularização de vínculos e consequente integração no mapa de pessoal de 9 docentes, através de concurso externo extraordinário.
- A modalidade de vinculação predominante na CPL é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 90%. Com menor expressão, surgem as modalidades de comissão de serviço de dirigentes (3,6%) e de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (5,9%) ou incerto (0,6%), circunscritos à carreira docente.
- O pessoal docente continua a representar o grupo com maior expressividade no universo de trabalhador@s (47,4%), seguido dos técnicos superiores (27,9%).
- O índice de tecnicidade, referente à percentagem de técnicos superiores, docentes, pessoal de informática e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, fixou-se nos 76,7%, mantendo-se a tendência de incremento verificada desde 2015, conforme se observa na parte 7| Painel de indicadores.
- A taxa de enquadramento, relativo à proporção de dirigentes face ao número total de trabalhador@s, foi de 3,6%, tendo-se registado um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior (3,4%).
- Continua a existir uma clara prevalência do género feminino, na ordem dos 75,2%, à semelhança do que se vem verificando nos anos anteriores.

■ Do universo de trabalhador@s da CPL, 74 são pessoas com deficiência, representando 7,3% do total dos efetivos, valor acima do definido para a Administração Pública, no âmbito da quota de emprego de pessoas com deficiência.

■ Quanto à estrutura etária, o maior índice de trabalhador@s situa-se no intervalo dos 55 aos 59 anos de idade, que reúne 20% do total de efetivos, seguido, com valores muito próximos, pelo escalão etário dos 50 aos 54 anos (19,9%) e do intervalo dos 45 aos 49 anos (19,1%). Em conjunto, estes três níveis integram 59,1% dos efetivos.

O nível etário médio situa-se nos 50,3 anos, assinalando-se, em termos de evolução, um aumento de 2,9 anos relativamente a 2015, confirmando a tendência de envelhecimento registada nos últimos anos.

Analisando a média etária por cargo/carreira, é de referir que os profissionais mais envelhecidos são os assistentes operacionais e assistentes técnicos, com uma média etária de 56,2 e 53,4 anos, respetivamente.

■ Relativamente à antiguidade na Administração Pública, 26,9% dos trabalhador@s integram o intervalo entre os 20 e os 24 anos, 16,9% possui antiguidade entre os 10 e os 14 anos e 15,1% situam-se no intervalo entre os 25 e os 29 anos.

■ O tempo de serviço situa-se, em termos médios, nos 19,9 anos.

■ Do total de trabalhador@s da CPL, a 31 de dezembro de 2020, 743 possuem habilitações de nível igual ou superior ao bacharelato, representando 73,7% do total de efetivos. Mantém-se a tendência de crescimento, assinalada nos últimos anos, do número de profissionais com nível de habilitação superior.

■ No que concerne à entrada de efetivos, registaram-se, ao longo de 2020, 94 admissões/regressos, com maior incidência nas carreiras de docente (43,6%) e de técnico superior (26,6%), essencialmente através de procedimento concursal, sendo de realçar, comparativamente com 2019, um aumento de entradas em ambas as carreiras (+14, na carreira docente e +11, na de técnico superior).

É de realçar, apesar da redução do total de efetivos, um incremento considerável do número de admissões/regressos, na ordem dos 91,8%, face ao ano anterior, o que se reflete também na evolução positiva da taxa de admissões.

Este indicador revela o investimento da CPL no reforço das suas equipas, nomeadamente através do desenvolvimento de procedimentos concursais, especialmente para as áreas de missão.

Porém, assinala-se, paralelamente, uma subida da taxa de saídas, cujo valor é o mais alto dos últimos 5 anos (10,3%).

■ No período em análise, ocorreram 104 saídas, predominantemente de docentes (42,3%), maioritariamente por caducidade do contrato de trabalho, de técnicos superiores (18,3%), predominantemente por mobilidade e de assistentes operacionais (18,3%), por procedimento concursal e aposentação.

■ Evidencia-se uma evolução positiva da taxa de reposição, em termos globais (90,4%, em 2020, face a 67,1%, em 2019), resultante da predominância de entradas, face às saídas, nos cargos/ carreiras de técnico superior, assistente técnico e dirigente.

Não obstante, contrariando esta tendência, as admissões não compensaram todas as saídas verificadas nas carreiras docente e de assistente operacional, em particular, onde a taxa de reposição se situa apenas nos 10,5%.

■ Durante o ano, ficaram por ocupar 82 postos de trabalho previstos em sede de mapa de pessoal, maioritariamente por falta da competente autorização de recrutamento (14 técnicos superiores, 10 assistentes técnicos e 7 assistentes operacionais, para as áreas de missão, e 1 informático, para a área de suporte), assim como devido ao desenvolvimento de alguns procedimentos concursais no ano subsequente (10 docentes, 3 técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, 7 técnicos superiores, para as áreas de acolhimento e proteção, serviço social, planeamento, contratação pública e assuntos financeiros, 5 assistentes operacionais e 6 assistentes técnicos, para as áreas de missão e suporte).

Para além destes, os restantes 19 postos encontram-se por preencher por improcedência dos respetivos procedimentos concursais (9 assistentes operacionais, nas áreas do acolhimento e proteção e de educação e formação; e 10 docentes, nos grupos de recrutamento 110 – 1º Ciclo do Ensino Básico, 220 – Português e Inglês, 230 – Matemática e Ciências da Natureza, 250 – Educação Musical, 330 – Inglês, 350 – Espanhol e 500 – Matemática).

■ As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (46,9%), aplicável à generalidade dos docentes, horário flexível (17,7%) e o trabalho por turnos (10,2%).

■ Em 2020, o trabalho extraordinário, maioritariamente realizado em dias úteis diurnos, totalizou 8.509,9 horas, registando-se, face ao ano anterior, um incremento de 8,8% do número de horas extraordinárias prestadas, traduzido numa variação positiva de 686,9 horas.

Este incremento, mais notado nas carreiras de técnico superior e docente, resulta da reorganização dos horários de trabalho no quadro da pandemia, no primeiro caso, e da necessidade de garantir o cumprimento das atividades letivas, face à dificuldade de colocação de docentes, no segundo.

- Em 2020, a taxa de absentismo fixou-se nos 10,77%, apresentando uma diminuição pouco expressiva relativamente ao ano transato (menos 0,03%).

As ausências ao trabalho, durante o ano, totalizam 27.467,5 dias, não existindo uma variação significativa, em termos globais, face aos valores apurados no ano anterior.

De entre os motivos que geraram mais ausências ao serviço, e mantendo a tendência dos últimos anos, continuam a prevalecer as faltas motivadas por doença (63,1%), bem como as ausências resultantes de acidente em serviço (18,5%), cuja proporção é superior à observada em 2019 (mais 5,8%).

Assinala-se ainda, relativamente a 2019, o aumento das faltas por 'outros motivos' (mais 59,4%), onde se enquadram ausências relacionadas com o quadro de pandemia, nomeadamente o isolamento profilático e proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

- Em 2020, os encargos globais com pessoal totalizaram 28.406.096,42€, representando um ligeiro incremento de 1% (284.023,82€), comparativamente com os valores de referência de 2019, decorrente essencialmente da atualização da base remuneratória e do valor das remunerações base mensais da Administração Pública, das progressões d@s trabalhador@s integrad@s na carreira docente e do aumento do número de efetivos integrados na carreira de técnico superior.

- Durante o ano, registaram-se 17 acidentes de trabalho, 14 dos quais no local de trabalho e 3 *in itinere*.

Verifica-se, face ao observado em 2019 (48 acidentes), uma redução significativa de 31 acidentes, com particular incidência nos ocorridos no local de trabalho (menos 21), resultante especialmente do contexto de pandemia, que obrigou ao confinamento da maior parte d@s trabalhador@s e à implementação do teletrabalho, nas funções que o permitiam.

Conforme observado anteriormente, esta questão teve um impacto direto na diminuição da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho, cujo valor é o mais baixo dos últimos 5 anos.

As ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos em 2020 perfazem 870 dias. Considerando todas as ausências ao serviço por acidente, adicionados os dias perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, registam-se 5083 dias de ausência, o que representa um aumento do absentismo neste âmbito, apesar da diminuição notável do número de acidentes.

- Durante o ano, foram realizados, pelo serviço de saúde no trabalho, 618 exames, tendo envolvido 582 trabalhador@s e um encargo de 9.919,44€.

Para além desta despesa, regista-se também, neste âmbito, um encargo de 74.475,75€ com a aquisição de bens e equipamentos, maioritariamente relacionados com a proteção no âmbito da COVID-19.

- A CPL promoveu, ao longo de 2020, a participação em 221 ações de formação, internas e externas, alcançando uma média de 15,3 horas de formação por trabalhador e uma taxa de abrangência de 88%, o que reflete um crescimento de 14,7% face a 2019, evidenciado no aumento do total de trabalhador@s envolvid@s em formação (mais 141) e dos níveis de participação da generalidade dos grupos profissionais.

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.

- No que se refere às relações profissionais, regista-se que 25,2% dos trabalhador@s da CPL efetuam descontos na remuneração para associações sindicais.
- Durante o ano, registaram-se 180 dias de ausência ao serviço relacionados com 4 greves, maioritariamente setoriais, tendo aderido um total de 170 trabalhador@s da CPL, das carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.
- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 18 processos. De entre estes, 9 foram arquivados, 5 deram origem a repreensão escrita, 2 resultaram em multa, 1 em suspensão e 1 motivou o despedimento por facto imputável ao trabalhador

## Parte 9 | Anexos



# Anexo 5

Índice Evolutivo do PAORH



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta	
1.1.2. Consolidar a Intervenção Terapêutica no Acolhimento Residencial	Taxa de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos por ações de formação orientadas para a intervenção terapêutica = (Nº de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos por ações de formação / Nº total de cuidadores diretos e demais profissionais) x 100 <b>REVISTO</b>	AACF	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a								
		JRP	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	0.00%	n.a								
		SCAT	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a								
		SCL	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a								
		UASA	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	0.00%	n.a								
		URH	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	41.22%	n.a								
	Parcial																
	Taxa de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos por ações de formação orientadas para a intervenção terapêutica = (Nº de cuidadores diretos e demais profissionais abrangidos por ações de formação / Nº total de cuidadores diretos e demais profissionais) x 100	AACF								n.a	0.00%	Atv.	n.a	0.00%	0.00%		
		JRP								n.a	n.d. universo não elegível	n.a	n.a	n.d. universo não elegível	n.d. universo não elegível		
		SCAT								n.a	0.00%	Atv.	n.a	0.00%	0.00%		
		SCL								n.a	0.00%	Atv.	n.a	0.00%	0.00%		
		UASA								n.a	0.00%	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		URH								n.a	44.70%	n.a	n.a	66.67%	66.67%		
	Parcial															66.67%	
	Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial com Livro de Vida = (Nº de crianças/jovens em AR com 1 Livro de Vida / Nº total de crianças/jovens em AR) x100	AACF	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.d. universo não elegível	n.a	n.a	n.d. universo não elegível	n.d. universo não elegível		
		SCAT	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
UASA		n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	92.86%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	90.91%	90.91%			
Parcial																90.91%	
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
1.1.3. Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL [QUAR]	Taxa de implementação/consolidação das recomendações do estudo/medidas de avaliação de qualidade do Acolhimento Residencial = (Nº de recomendações do estudo/medidas implementadas / Nº total de recomendações do estudo/medidas) x 100	DSP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	0.00%		
		SCAT	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		SCL	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	0.00%		
		UASA	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	25.00%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	93.75%	93.75%		
		Parcial															93.75%
	Taxa de satisfação global das crianças e jovens em Acolhimento Residencial = (Σ do nº de respostas "Satisfeito" e "Muito Satisfeito" / Nº Total de respostas válidas (todos os níveis)) x 100 (QUAR)	JRP	n.a	Atv.	0.00%												0.00%
		PLAN	n.a	n.a	0.00%												0.00%
		SCAT	n.a	Atv.	0.00%												0.00%
		SCL	n.a	Atv.	0.00%												0.00%
		UASA	n.a	Atv.	65.85%												65.85%
		Parcial															65.85%
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
1.1.5. Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial [QUAR]	Data de apresentação do relatório de avaliação do projeto piloto "Promoção de Competências de Autonomia" = Data de apresentação ao CD (QUAR)	SCAT	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	27-10-2020	27-10-2020			
		SCL	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	27-10-2020	27-10-2020			
		UASA	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	27-10-2020	27-10-2020			
		Parcial															27-10-2020
	Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>	



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta	
1.1.6. Potenciar a educação ambiental e cívica das crianças e jovens	Nº de crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental = Σ de crianças e jovens em AR envolvidos em ações de Animação agroambiental	AACF	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 150 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental / Meta UO: 20	
		JRP	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	2.00*	n.a	n.a	0.00*	n.a	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 150 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental / Meta UO: 10	
		SCAT	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	15.00	n.a	n.a	55.00	n.a	n.a	55.00	55.00	Meta CPL: 150 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental / Meta UO: 58	
		SCL	n.a	n.a	11.00	n.a	n.a	23.00	n.a	n.a	68.00	n.a	n.a	68.00	68.00	Meta CPL: 150 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental / Meta UO: 60	
		FM	n.a	Atv.	11.00	n.a	n.a	38.00	Atv.	n.a	123.00	Atv.	n.a	123.00	123.00	Meta CPL: 150 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de Animação agroambiental / Meta UO: 150	
		Parcial														123.00	
	Nº de crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de voluntariado = Σ de crianças e jovens em AR envolvidos em ações de voluntariado	AACF	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	3.00	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	3.00	3.00	Meta CPL: 55 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de voluntariado / Meta UO: 5
		JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.d. universo não elegível	n.d. universo não elegível	Meta CPL: 55 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de voluntariado / Meta UO: 3
		SCAT	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	3.00	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	18.00	18.00	Meta CPL: 55 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de voluntariado / Meta UO: 30
		SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	1.00	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	1.00	1.00	Meta CPL: 55 crianças e jovens em Acolhimento Residencial envolvidos em ações de voluntariado / Meta UO: 34
		Parcial						7.00							22.00	22.00	
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
1.2.7. Implementar projetos holísticos de forma sistemática que promovam ambientes favoráveis às aprendizagens	Taxa de abrangência de EE, de educandos até aos 16 anos (completos até 31 de dez), em projetos de reforço de competências parentais implementados nos CED tipo2, por equipas multidisciplinares = (Nº de EE, de educandos até aos 16 anos ( completos até 31 dez), abrangidos por projetos de reforço de competências parentais / Nº total de EE, de educandos até aos 16 anos) x 100	JRP	n.a	Atv.	32.43%	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	32.43%					32.43%	Meta CPL: 25% 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
		MP	n.a	Atv.	46.54%	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	46.54%					46.54%	
		NAP	n.a	Atv.	11.46%	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	45.06%					45.06%	
		NSC	n.a	Atv.	4.39%	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	4.39%					4.39%	
		PM	n.a	Atv.	34.91%	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	34.91%					34.91%	
		Parcial			23.22%						33.08%					33.08%	
	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 = (Nº de crianças e jovens, a partir do 1º CEB (inclusive), abrangidos por projetos de reforço de competências sociais e de autonomia / Nº total de crianças e jovens a partir do 1º CEB) x 100	JRP	n.a	Atv.	36.84%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	36.84%					36.84%	Meta CPL: 30% 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
		MP	n.a	Atv.	96.88%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	96.88%					96.88%	
		NAP	n.a	Atv.	60.91%	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	60.91%					60.91%	
		NSC	n.a	Atv.	71.93%	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	71.93%					71.93%	
		PM	n.a	Atv.	8.66%	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	8.66%					8.66%	
Parcial				47.91%						47.91%					47.91%		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
1.2.8. Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL [QUAR]	Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial inseridos em contexto escolar/profissional, aquando da integração em MNV = (Nº de crianças e jovens inseridos em contexto escolar/profissional aquando da integração em MNV / Nº total de crianças e jovens que integram MNV) x 100 (QUAR)	SCAT	n.a	Atv.	n.d. Universo não elegível	n.a	Atv.	100.00%	n.a	Atv.	100.00%	n.a	Atv.	71.43%	71.43%	Meta CPL: 80% de crianças e jovens em Acolhimento Residencial inseridos em contexto escolar/profissional, aquando da integração em MNV.	
		SCL	n.a	Atv.	100.00%	n.a	Atv.	n.d. Universo não elegível	n.a	Atv.	n.d. Universo não elegível	n.a	Atv.	100.00%	100.00%		
		Parcial			100.00%			100.00%			100.00%			80.000%	80.00%		
	Taxa de jovens em respostas formativas (CEF,CA,CP, CES, CET) que saem da CPL, inseridos em contexto escolar/profissional = (Nº de jovens em respostas formativas que saem da CPL inseridos em contexto escolar/profissional / Nº total de jovens em respostas formativas que saem da CPL) x 100	JRP	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	100.00%	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	100.00%	100.00%	Meta CPL: 75% de jovens em respostas formativas (CEF,CA,CP, CES, CET) que saem da CPL, inseridos em contexto escolar/profissional.
		MP	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	87.50%	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	87.50%	87.50%	
		NAP	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	72.73%	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	72.73%	72.73%	
PM		n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	58.46%	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	65.57%	65.57%		
Parcial						71.93%							68.43%	68.43%			
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta	
1.3.11. 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 = (Nº de salas/turmas abrangidas pelo modelo de aprendizagem no AL n / Nº total de salas/turmas no AL n) x 100	JRP	Atv.	n.a	0.00%	Atv.	n.a	0.00%							0.00%	Meta CPL: 80% de salas/turmas abrangidas pelo modelo de aprendizagem	
		MP	Atv.	n.a	0.00%	Atv.	n.a	0.00%							0.00%		
		NAP	Atv.	n.a	0.00%	Atv.	n.a	0.00%							0.00%		
		NSC	Atv.	n.a	0.00%	Atv.	n.a	0.00%							0.00%		
		PM	Atv.	n.a	0.00%	Atv.	n.a	0.00%							0.00%		
		UEF	Atv.	n.a	96.47%	Atv.	n.a	96.47%							96.47%		
		Parcial															96.47%
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
1.3.12. Identificar e avaliar as competências sociais e pessoais das crianças e jovens no final de cada ciclo do ensino e nível formativo	Taxa de crianças e jovens com competências sociais e pessoais adquiridas no final de cada ciclo/nível = (Nº de crianças e jovens com competências sociais e pessoais adquiridas (anos terminais) / Nº total de crianças e jovens em REF (anos terminais)) x 100	JRP	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%				0.00%	Meta CPL: 50% de crianças e jovens com competências sociais e pessoais adquiridas no final de cada ciclo/nível	
		MP	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%				0.00%		
		NAP	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%				0.00%		
		NSC	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%				0.00%		
		PM	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%				0.00%		
		UEF	n.a	n.a	Atv.	99.06%	n.a	n.a	n.a	Atv.	99.06%				99.06%		
		Parcial													99.06%		
	Taxa de crianças e jovens em REF com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado = (Nº de crianças e jovens com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado (anos terminais) / Nº total de crianças e jovens em REF (anos terminais)) x 100 <b>REVISTO</b>	JRP	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a								Meta CPL: 30% de crianças e jovens em REF com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado
		MP	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a								
		NAP	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a								
		NSC	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a								
		PM	n.a	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	n.a								
		UEF	n.a	n.a	Atv.	19.32%	n.a	n.a	n.a								
		Parcial															
Taxa de crianças e jovens em REF com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado = (Nº de crianças e jovens com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado (anos terminais) / Nº total de crianças e jovens em REF (anos terminais)) x 100	JRP								Atv.	0.00%					0.00%	Meta CPL: 20% de crianças e jovens em REF com registos de certificados relativos a participações cívicas e/ou de voluntariado (Meta UO: 20.00)	
	MP								Atv.	0.00%					0.00%		
	NAP								Atv.	0.00%					0.00%		
	NSC								Atv.	0.00%					0.00%		
	PM								Atv.	0.00%					0.00%		
	UEF								Atv.	25.09%					25.09%		
	Parcial														25.09%		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
1.3.14. Promover a cooperação e reforçar as relações com outras entidades, valorizando o mentoring empresarial	N.º de novos protocolos estabelecidos com entidades estratégicas = Σ de novos protocolos estabelecidos com entidades estratégicas	JRP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 1 novo protocolo estabelecido com entidades estratégicas	
		MP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
		NAP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
		PM	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
		UEF	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	1.00	1.00		
		Parcial													1.00		
	Taxa de áreas de formação abrangidas por planos de mentoring = (Nº de áreas de formação abrangidas por planos de mentoring/ Nº total de áreas de formação) x 100	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	n.a	n.a	0.00%	0.00%	Meta CPL: 50% de áreas de formação abrangidas por planos de mentoring	
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
EIP		n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	55.56%	n.a	n.a	55.56%	55.56%			
Parcial													55.56%				
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
1.3.C Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas [QUAR]	Nº de turmas abrangidas pela Escola Virtual = Σ de turmas abrangidas pela Escola Virtual (QUAR)	DSP	n.a	n.a	0.00	n.a	Atv.	0.00							0.00	Meta CPL: 24 turmas abrangidas pela Escola Virtual	
		JRP	n.a	n.a	0.00	Atv.	n.a	0.00							0.00		
		MP	n.a	n.a	0.00	Atv.	n.a	0.00							0.00		
		NAP	n.a	n.a	0.00	Atv.	n.a	0.00							0.00		
		NSC	n.a	n.a	0.00	Atv.	n.a	0.00							0.00		
		PM	n.a	n.a	0.00	Atv.	n.a	0.00							0.00		
		UEF	Atv.	Atv.	26.00	Atv.	Atv.	26.00							26.00		
		Parcial													26.00		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta	
1.4.15. Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL [QUAR]	<b>Taxa de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico</b> = [Nº crianças e jovens que concluíram o EB (1º, 2º e 3º ciclo) no ano letivo n / Nº total de crianças e jovens que frequentaram o ano terminal do EB (1º, 2º e 3º ciclo) no ano letivo n] x 100 (QUAR)	JRP	76.00%	n.a	n.a	86.54%	n.a	92.31%	n.a	n.a	94.23%				94.23%	Meta CPL: 84% de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico / Meta UO: 84%	
		MP	71.30%	n.a	n.a	95.37%	n.a	93.52%	n.a	n.a	96.30%				96.30%	Meta CPL: 84% de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico / Meta UO: 79%	
		NAP	68.64%	n.a	n.a	86.44%	n.a	94.07%	n.a	n.a	94.92%				94.92%	Meta CPL: 84% de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico / Meta UO: 73%	
		NSC	90.00%	n.a	n.a	97.30%	n.a	99.10%	n.a	n.a	99.10%				99.10%	Meta CPL: 84% de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico / Meta UO: 95%	
		Parcial	76.42%			92.03%		95.12%			96.40%				96.40%		
	<b>N.º crianças e jovens em REF envolvidos em ações de Educação e Animação agroambiental</b> = Σ de crianças e jovens envolvidas em ações de Educação e Animação agroambiental <b>REVISTO</b>	JRP	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	0.00	n.a								Meta CPL: 1500 crianças e jovens em REF envolvidos em ações de Educação e Animação agroambiental
		MP	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	0.00	n.a								
		NAP	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	0.00	n.a								
		NSC	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	0.00	n.a								
		PM	n.a	n.a	0.00	n.a	n.a	0.00	n.a								
		FM	n.a	Atv.	635.00	n.a	n.a	635.00	Atv.								
	<b>N.º crianças e jovens em REF envolvidos em ações de Educação e Animação agroambiental</b> = Σ de crianças e jovens envolvidas em ações de Educação e Animação agroambiental	JRP								n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 635 crianças e jovens em REF envolvidos em ações de Educação e Animação agroambiental	
		MP								n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00	0.00		
		NAP								n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00	0.00		
		NSC								n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00	0.00		
		PM								n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00	0.00		
		FM								n.a	n.a	Atv.	n.a	635.00	635.00		
	<b>Taxa de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET)</b> = (Nº de jovens que concluíram o curso no ano letivo n / Nº total de jovens que frequentaram o curso (ano terminal) no ano letivo n) x 100 (QUAR)	JRP	n.a	n.a	90.91%	n.a	n.a	100.00%	n.a	n.a	95.65%	n.a	n.a	95.65%	95.65%	Meta CPL: 70% de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET) / Meta UO: 91%	
		MP	n.a	n.a	61.96%	n.a	n.a	61.96%	n.a	n.a	96.74%	n.a	n.a	97.83%	97.83%	Meta CPL: 70% de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET) / Meta UO: 62%	
		NAP	n.a	n.a	88.57%	n.a	n.a	88.57%	n.a	n.a	100.00%	n.a	n.a	100.00%	100.00%	Meta CPL: 70% de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET) / Meta UO: 86%	
PM		n.a	n.a	70.00%	n.a	n.a	70.00%	n.a	n.a	63.03%	n.a	n.a	83.94%	83.94%	Meta CPL: 70% de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET) / Meta UO: 70%		
Parcial				70.77%			71.19%			73.75%			88.33%	88.33%			
<b>Taxa de satisfação global das crianças e jovens em REF</b> = (Σ do nº de respostas "Satisfeito" e "Muito Satisfeito" / Nº Total de respostas válidas (todos os níveis)) x 100	JRP	Atv.	n.a	0.00%										0.00%	Meta CPL: 67% de satisfação global das crianças e jovens em REF		
	MP	Atv.	n.a	0.00%										0.00%			
	NAP	Atv.	n.a	0.00%										0.00%			
	NSC	Atv.	n.a	0.00%										0.00%			
	PM	Atv.	n.a	0.00%										0.00%			
	UEF	Atv.	Atv.	62.76%										62.76%			
Global CPL													62.76%				
1.4.16. Promover a assiduidade das crianças e jovens que frequentam a CPL	<b>Taxa de redução do insucesso formativo até aos 18 anos (completos até 31 de dez) por absentismo</b> = [1 - (Taxa de insucesso formativo até aos 18 anos por absentismo no ano letivo n / Taxa de insucesso formativo até aos 18 anos por absentismo no ano letivo n-1)] x 100	JRP	n.a	Atv.	14.29%	n.a	Atv.	14.29%	n.a	n.a	14.29%				14.29%	Meta CPL: 2% de redução do insucesso formativo até aos 18 anos (completos até 31 de dez) por absentismo	
		MP	n.a	Atv.	28.57%	n.a	Atv.	28.57%	n.a	n.a	28.57%				28.57%		
		NAP	n.a	Atv.	50.00%	n.a	Atv.	50.00%	n.a	n.a	50.00%				50.00%		
		PM	n.a	Atv.	37.50%	n.a	Atv.	12.50%	n.a	n.a	0.00%				0.00%		
		Parcial			33.33%			22.22%			11.11%				11.11%		
Global CPL													11.11%				
1.4.17. Garantir a atualização dos planos curriculares para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho	<b>Nº de UFCD adaptadas às necessidades do mercado de trabalho</b> = Σ de UFCD adaptadas às necessidades do mercado de trabalho	MP	n.a	n.a	Atv.	Atv.	Atv.	0.00	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 2 UFCD adaptadas às necessidades do mercado de trabalho	
		NAP	n.a	n.a	Atv.	Atv.	Atv.	0.00	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00	0.00		
		PM	n.a	n.a	Atv.	Atv.	Atv.	0.00	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00	0.00		
		UEF	n.a	n.a	Atv.	Atv.	Atv.	0.00	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	3.00	3.00		
		Parcial													3.00		
Global CPL													3.00				
1.4.18. Combater o abandono escolar dos jovens sem certificação escolar e/ou profissional	<b>Taxa de redução do abandono escolar dos jovens com idades entre 18 e 24 anos (completos até 31 de dez)</b> = [1 - (Taxa de abandono escolar dos jovens com idades entre os 18 e os 24 anos no ano letivo n / Taxa de abandono escolar dos jovens com idades entre os 18 e os 24 anos no ano letivo n-1)] X 100	JRP	n.a	Atv.	0.00%	n.a	Atv.	0.00%	n.a	n.a	0.00%				0.00%	Meta CPL: 1,2% de redução do abandono escolar dos jovens com idades entre 18 e 24 anos (completos até 31 de dez)	
		MP	n.a	Atv.	90.48%	n.a	Atv.	57.14%	n.a	n.a	57.14%				57.14%		
		NAP	n.a	Atv.	34.33%	n.a	Atv.	34.33%	n.a	n.a	34.33%				34.33%		
		PM	n.a	Atv.	15.79%	n.a	Atv.	15.79%	n.a	n.a	10.53%				10.53%		
		Parcial			30.00%			25.00%			20.00%				20.00%		
Global CPL													20.00%				



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta	
1.5.19. Abranger outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais, especificamente nas respostas para as crianças e jovens desenvolvidas pelos CED AACF e JRP	Data de apresentação do programa de integração de crianças e jovens em REF, com outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais = Data de apresentação ao CD	AACF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	08-12-2020		08-12-2020	Meta CPL: Apresentação do programa de integração de crianças e jovens em REF, com outras deficiências e/ou incapacidades, para além das sensoriais, até novembro de 2020	
		JRP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	08-12-2020		08-12-2020		
		Parcial													08-12-2020		
	Data de apresentação do plano de transição sustentável de pessoas adultas com deficiências sensoriais para as entidades públicas e/ou privadas competentes = Data de apresentação ao CD	AACF	Atv.	Atv.	Atv.	Atv.	Atv.	Atv.	00-00-0000							00-00-0000	Meta CPL: Apresentação do plano de transição sustentável de pessoas adultas com deficiências sensoriais para as entidades públicas e/ou privadas competentes, até junho 2020
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
1.5.21. Consolidar o Centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social das pessoas com deficiência (CAARPD)	N.º de utentes do Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social das pessoas com Deficiência (CAARPD) = Σ de utentes do Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social da Pessoa com Deficiência (CAARPD)	AACF	n.a	n.a	16.00	Atv.	n.a	16.00	Atv.	n.a	16.00	Atv.	Atv.	16.00	16.00	Meta CPL: 24 utentes do Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social das pessoas com Deficiência (CAARPD)	
		Global CPL													<input checked="" type="checkbox"/>		
1.5.22. Consolidar a Academia de Língua Gestual Portuguesa	Nº de materiais bilingues elaborados (relativos a conteúdos das disciplinas) = Σ de materiais bilingues elaborados	UEF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00		0.00	Meta CPL: 2 materiais bilingues elaborados (relativos a conteúdos das disciplinas)	
		JRP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	2.00		2.00		
		Parcial													2.00		
	Data de divulgação dos materiais bilingues = Data de divulgação dos materiais bilingues	UEF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	26-11-2020		26-11-2020	Meta CPL: Divulgação dos materiais bilingues até novembro de 2020	
	JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	26-11-2020		26-11-2020			
	Parcial													26-11-2020			
	Global CPL													<input checked="" type="checkbox"/>			
2.6.23. Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores [QUAR]	Nº de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas = Σ de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas (QUAR)	URH	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	1.00	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	2.00	2.00	Meta CPL: 2 medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas	
	Índice anual de satisfação dos trabalhadores na dimensão "condições de trabalho" = Média de todas as respostas válidas na dimensão "condições de trabalho"	URH	n.a	Atv.	3.67										3.67	Meta CPL: 3.80 satisfação dos trabalhadores na dimensão "condições de trabalho"	
	Taxa de execução do plano de melhoria na dimensão "condições de trabalho" = Nº de propostas de melhoria concretizadas no ano n na dimensão "condições de trabalho"/ Nº total de propostas de melhoria referenciadas no plano para o ano n) x 100 <b>REVISTO</b>		AACF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a							Meta CPL: 90% execução do plano de melhoria na dimensão "condições de trabalho"
			FM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a							
			JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a							
			MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a							
			NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a							
			NSC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a							
			PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a							
			SCAT	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a							
		SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a								
		UQA	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a								
	URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a									
	Parcial																
Taxa de execução do plano de melhoria na dimensão "condições de trabalho" = Nº de propostas de melhoria concretizadas no ano n na dimensão "condições de trabalho"/ Nº total de propostas de melhoria referenciadas no plano para o ano n) x 100		AACF								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%	Meta CPL: 75% execução do plano de melhoria na dimensão "condições de trabalho"	
		FM								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		JRP								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		MP								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		NAP								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		NSC								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		PM								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		SCAT								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		SCL								n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	0.00%		
		UQA								n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00%		
	URH								n.a	Atv.	n.a	n.a	57.14%	57.14%			
	Parcial													57.14%			
	Global CPL													<input checked="" type="checkbox"/>			



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta	
2.6.24. Diminuir o absentismo dos trabalhadores	Taxa de redução anual de absentismo dos trabalhadores = $[1 - (\text{Taxa de absentismo no ano } n / \text{Taxa de absentismo no ano } n-1) \times 100]$	AACF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00	Meta CPL: 4% redução anual de absentismo dos trabalhadores	
		FM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00		
		JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00		
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00		
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00		
		NSC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00		
		PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00		
		SCAT	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00		
		SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00%	0.00		
		URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.28%	0.28%		
Global CPL														0.28%	<input checked="" type="checkbox"/>		
2.6.26. Promover projetos e atividades inovadoras apresentadas pelos trabalhadores	Nº de projetos e atividades inovadores aprovados e executados, enquadrados no OBP = $\Sigma$ de projetos e atividades inovadoras aprovados e executados	CCC	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 2 projetos e atividades inovadores aprovados e executados, enquadrados no OBP	
		DAC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
		DSP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
		URH	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
		Global CPL															0.00
2.6.27. Recrutar e selecionar trabalhadores com perfil de competências adequadas aos novos desafios	Nº de perfis de competências definidos = $\Sigma$ de perfis de competências definidos	JRP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	0.00	0.00	Meta CPL: 4 perfis de competências definidos	
		MP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	0.00	0.00		
		NAP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	0.00	0.00		
		NSC	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	0.00	0.00		
		PM	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	0.00	0.00		
		URH	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	6.00	6.00		
	Global CPL														6.00	<input checked="" type="checkbox"/>	
Taxa de ocupação dos postos de trabalho orçamentados do mapa de pessoal = $(\text{N}^\circ \text{ total de Postos de Trabalho Ocupados (PTO)} / \text{N}^\circ \text{ total de Postos de Trabalho Necessários (PTN) orçamentados}) \times 100$	URH	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	91.56%	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	92.48%	92.48%	Meta CPL: 95% de ocupação dos postos de trabalho orçamentados do mapa de pessoal	
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
2.7.28. Fomentar a partilha de conhecimentos entre os profissionais	Taxa de disponibilização de conteúdos de formação = $(\text{N}^\circ \text{ de conteúdos de formação disponibilizados} / \text{N}^\circ \text{ total de conteúdos de formação}) \times 100$	CCC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	0.00%	Meta CPL: 65% disponibilização de conteúdos de formação	
		URH	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	0.00%	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	65,79%	65,79%		
		Global CPL															65,79%
	Nº de encontros temáticos internos realizados = $\Sigma$ de encontros temáticos internos	CCC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 2 encontros temáticos internos realizados
		URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00	
		Global CPL														0.00	
	Taxa de mentorias implementadas em situação de mobilidade intercarreiras e/ou interserviços = $(\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores elegíveis} / \text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores elegíveis}) \times 100$	URH	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	100.00%	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	Atv.	100.00%	100.00%	Meta CPL: 60% mentorias implementadas em situação de mobilidade intercarreiras e/ou interserviços
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
2.7.29. 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 = $(\text{N}^\circ \text{ de ações de formação profissional realizadas} / \text{N}^\circ \text{ total de ações de formação profissional planeadas}) \times 100$	URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	45.83%	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	95.24%	95.24%	Meta CPL: 95% execução das ações de formação profissional estratégicas identificadas nos PAORH	
		Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>	



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta
2.7.30. Promover e incentivar medidas para a autoformação/desenvolvimento dos trabalhadores e das equipas	Nº de medidas de incentivo ao autodesenvolvimento dos trabalhadores implementadas = Σ de medidas de incentivo ao autodesenvolvimento dos trabalhadores	URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	3.00	3.00	Meta CPL: 1 medida de incentivo ao autodesenvolvimento dos trabalhadores implementadas
	Taxa de ações em regime de autoformação = (Nº de ações de autoformação frequentadas/ Nº total de ações de formação frequentadas) x 100 <b>REVISTO</b>	URH	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	71.43%	n.a							Meta CPL: 5% ações em regime de autoformação
	Taxa de ações em regime de autoformação = (Nº de ações de autoformação frequentadas/ Nº total de ações de formação frequentadas) x 100	URH								n.a	Atv.	n.a	n.a	75.96%	75.96%	Meta CPL: 65% ações em regime de autoformação (Meta UO: 65.00)
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>	
2.7.31. Implementar planos de sucessão para os postos de trabalho críticos	Data de entrega do plano de sucessão dos postos de trabalho críticos = Data de entrega do plano de sucessão dos postos de trabalho críticos <b>NOVO</b>	URH								n.a	n.a	n.a	26-11-2020	26-11-2020		Meta CPL: Data de entrega do plano de sucessão dos postos de trabalho críticos
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>	
2.8.32. Promover a progressiva desmaterialização com vista ao "Papel zero"	Taxa de redução de aquisição de papel (material de escritório) = [1 - (valor da despesa € de aquisição de papel no ano n / valor da despesa € de aquisição de papel no ano n-1) x 100]	UCP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	16,32%	16,32%	Meta CPL: 4% redução de aquisição de papel (material de escritório)
	Nº de iniciativas de desmaterialização implementadas = Σ de iniciativas de desmaterialização	DSP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	1.00	n.a	n.a	2.00	2.00	Meta CPL: 2 iniciativas de desmaterialização implementadas
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>	
2.8.33. Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho [QUAR]	Taxa de execução de consultas no âmbito da medicina no trabalho = (Nº de consultas realizadas / Nº total de consultas planeadas) x 100 (QUAR)	URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	96.87%	96.87%	Meta CPL: 75% execução de consultas no âmbito da medicina no trabalho
	Taxa de implementação de medidas preventivas e/ou corretivas no âmbito da segurança no trabalho = (Nº de medidas preventivas e/ou corretivas implementadas / Nº total de medidas preventivas e/ou corretivas planeadas) x 100	DSP	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	0.00%	Meta CPL: 75% implementação de medidas preventivas e/ou corretivas no âmbito da segurança no trabalho
		JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	0.00%	
		NSC	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	0.00%	
		SCAT	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	0.00%	
		SCL	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	0.00%	0.00%	
	URH	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	6.45%	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	35.48%	35.48%		
Parcial													35.48%			
Nº de iniciativas de promoção da saúde no trabalho realizadas = Σ de iniciativas de promoção da saúde no trabalho	URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	1.00	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	2.00	2.00	Meta CPL: 2 iniciativas de promoção da saúde no trabalho realizadas	
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
2.8.34. Desenvolver medidas no âmbito da responsabilidade social	Nº de ações de responsabilidade social realizadas = Σ de ações de responsabilidade social	URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	1.00	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	2.00	2.00	Meta CPL: 3 ações de responsabilidade social realizadas
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>	
2.8.35. Promover a eficiência energética de edifícios	Taxa de redução do consumo energético = [1 - (consumo energético Kwatt no ano n / consumo energético Kwatt no ano n-1) x 100]	DSP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 2% redução do consumo energético
		URH	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	7,80%	7,80%	
	Parcial													7,80%		
Nº de iniciativas realizadas para tornar o edifício mais eficiente = Σ de iniciativas para tornar o edifício mais eficiente	DSP	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	1.00	n.a	2.00	2.00	Meta CPL: 2 iniciativas realizadas para tornar o edifício mais eficiente	
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
3.9.36. Definir e executar um plano de marketing institucional	Taxa de execução do plano de marketing institucional = (Nº ações/atividades implementadas / Nº total de ações/atividades previstas para o ano de 2020) x 100	CCC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	10,42%	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	100.00%	100.00%	Meta CPL: 90% execução do plano de marketing institucional
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>	



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta	
3.9.38. Promover a divulgação externa de atividades, projetos realizados e prémios obtidos ao longo do ano	Nº de notícias divulgadas nos órgãos de comunicação = Σ de notícias divulgadas	CCC	n.a	Atv.	4.00	n.a	Atv.	8.00	n.a	Atv.	16.00	n.a	Atv.	45.00	45.00	Meta CPL: 50 notícias divulgadas nos órgãos de comunicação	
	Nº de iniciativas divulgadas em suportes internos (Intranet, Facebook e website) = Σ de iniciativas divulgadas em suportes internos	AACF	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00	Meta CPL: 150 iniciativas divulgadas em suportes internos (Intranet, Facebook e website)	
		DAC	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00		
		FM	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00		
		JRP	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00		
		MP	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00		
		NAP	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00		
		NSC	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00		
		PM	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00		
		SCAT	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00		
SCL		n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	n.a	Atv.	0.00	0.00			
CCC	n.a	Atv.	61.00	n.a	Atv.	122.00	n.a	Atv.	149.00	n.a	Atv.	217.00	217.00				
Parcial														217.00			
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
3.10.41. Assegurar a afetação mínima de 5 % da dotação orçamental de receitas próprias, incluindo a dotação do OSS a projetos de investimento	Taxa da dotação do agrupamento de despesas de capital = (Dotação do agrupamento de despesas 07 * Despesas de capital" / Total de receitas próprias) x 100	UAF	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	9,16%	9,16%	Meta CPL: 4% dotação do agrupamento de despesas de capital	
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		
3.10.42. Definir um plano anual de aquisição de bens e serviços	Data de apresentação do Plano Anual de Aquisições = Data de apresentação ao CD	UCP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	27-11-2020		27-11-2020	Meta CPL: Apresentação do Plano Anual de Aquisições até novembro de 2020	
	Desvio médio de tempo de desenvolvimento processual face ao planeado (dias) = Desvio total de datas de adjudicação face ao planeado / Nº de procedimentos consignados em plano <b>REVISTO</b>	AACF	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							Meta CPL: 14 dias de desvio médio de tempo de desenvolvimento processual face ao planeado
		CCC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		DAC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		DSP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		FM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		JRP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		MP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		NAP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		NSC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		PM	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		SCAT	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		SCL	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		UAJC	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		UQA	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		URH	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	n.a							
		UCP	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	6.80	n.a							
Parcial																	
Desvio médio de tempo de desenvolvimento processual face ao planeado (dias) = Desvio total de datas de adjudicação face ao planeado / Nº de procedimentos consignados em plano	AACF									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: 25 dias de desvio médio de tempo de desenvolvimento processual face ao planeado	
	CCC									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	DAC									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	DSP									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	FM									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	JRP									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	MP									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	NAP									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	NSC									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	PM									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	SCAT									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	SCL									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
	UAJC									n.a	n.a	n.a	n.a	0.01	0.00		
	UQA									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00		
URH									n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00			
UCP									n.a	n.a	n.a	n.a	26.81	26.81			
Parcial															26.81		
Global CPL															<input checked="" type="checkbox"/>		



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível	
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre			

PAORH	V3
Período de Monitorização	Dezembro
Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta	
3.10.44. Definir um plano plurianual de investimento	Taxa de projetos de investimento concretizados (em volume orçamental) = (Projetos de Investimento concretizados / Projetos de Investimento planeados) x 100	DSP	n.a	Atv.	2.98%	n.a	n.a	13.07%	n.a	n.a	20.18%	n.a	n.a	78,55%	78,55%	Meta CPL: 90% projetos de investimento concretizados (em volume orçamental)	
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
3.10.45. Renovar progressivamente os espaços de aprendizagem das respostas educativas e formativas	Nº de espaços de aprendizagem renovados = Σ de espaços de aprendizagem renovados	DSP	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	20.00	20.00	Meta CPL: 20 espaços de aprendizagem renovados	
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
3.10.46. Renovar progressivamente as condições de bem-estar e segurança das instalações afetas ao acolhimento	Nº de instalações afetas ao acolhimento renovadas = Σ de instalações afetas ao acolhimento renovadas	DSP	n.a	Atv.	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	3.00	3.00	Meta CPL: 3 instalações afetas ao acolhimento renovadas	
	Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>		
3.11.47. Garantir a atualização do parque tecnológico	Antiguidade média dos computadores = Σ anos de antiguidade computadores / Total computadores	SIC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	4.84	4.84	Meta CPL: Antiguidade média dos computadores de 5,8 anos	
	Antiguidade média dos equipamentos tecnológicos afetos às REF = Σ anos de antiguidade de equipamentos tecnológicos afetos às REF / Total equipamentos tecnológicos afetos às REF	SIC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	4.51	4.51	Meta CPL: Antiguidade média dos equipamentos tecnológicos afetos às REF de 6 anos	
	Antiguidade média dos equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento = Σ anos de antiguidade de equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento / Total equipamentos afetos ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento	SCAT	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a			Meta CPL: Antiguidade média dos equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento de 5 anos
		SCL	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a			
		SIC	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	Atv.	n.a								
	Parcial																
	Antiguidade média dos equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento = Σ anos de antiguidade de equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento / Total equipamentos afetos ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento	SCAT								n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00	Meta CPL: Antiguidade média dos equipamentos alocados ao "Espaço de Convergência Tecnológica" das unidades de acolhimento de 2 anos
		SCL								n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0.00	0.00	
		SIC								n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	2.00	2.00	
		Parcial													2.00		
Global CPL														<input checked="" type="checkbox"/>			
3.11.48. Implementar salas de elevada tecnologia (hi-tech) para as respostas educativas e formativas	Nº de salas Hi-tech implementadas = Σ de salas Hi-tech implementadas	NSC	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	Atv.	0.00	0.00	Meta CPL: 1 sala Hi-tech implementada	
		DSP	n.a	Atv.	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	n.a	n.a	n.a	Atv.	1.00	1.00		
		Parcial												1.00			
	Global CPL													<input checked="" type="checkbox"/>			
3.12.49. 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 = Prazo de entrega do plano de arquitetura ao CD	SIC							Atv.	n.a	n.a	n.a	00-00-0000		00-00-0000	Meta CPL: Prazo de entrega do plano de arquitetura de segurança aplicada a dados pessoais	
		Global CPL													<input checked="" type="checkbox"/>		



2020| ÍNDICE EVOLUTIVO DO PLANO DE ATIVIDADES, ORÇAMENTO E RECURSOS HUMANOS DA CPL, I.P.

Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	PAORH	V3
v.a. valor alcançado	Atv. Atividade	n.a. não aplicável	n.d. não disponível		Período de Monitorização	Dezembro
<input checked="" type="checkbox"/> Cumpre ou Supera	<input checked="" type="checkbox"/> Não Cumpre				Data de Extração	11-01-2021

Objetivo	Indicador/Fórmula de Cálculo	UO	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Execução Global	Meta
3.12.50. Promover a racionalização dos arquivos da CPL	Quantidade de documentação (kg) eliminada em arquivo de preservação não obrigatória = Σ da quantidade de documentação (Kg) eliminada em arquivo de preservação não obrigatória	AACF	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	Meta CPL: 4000 kg de documentação eliminada em arquivo de preservação não obrigatória
		FM	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	
		JRP	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	
		MP	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	
		NAP	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	
		NSC	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	
		PM	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	
		SCAT	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	
		SCL	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	0.00	0.00	
		CCC	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	3210.00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	3674.00	3674.00	
Global CPL														3674.00	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Taxa de execução das medidas previstas no relatório do GT de RGPD na dimensão do arquivo físico = (Nº de medidas implementadas / Nº total de medidas previstas no relatório do GT na dimensão do arquivo físico) x 100 <b>NOVO</b>	CCC							Atv.	n.a.	n.a.	n.a.	Atv.	100.00%	100.00%	Meta CPL: 90% execução das medidas previstas no relatório do GT de RGPD na dimensão do arquivo físico

PAORH 2020\_Execução dezembro

	Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	Não aplicável	N.º Total Objetivos
Valores Alcançados	11	7	1	6	4	11	40
Atividades	0	0	0	0	0		

PAORH 2020\_Execução anual

	Superação	Cumprimento	Tolerância	Incumprimento	Variável Exógena	Não aplicável	N.º Total Objetivos
Valores Alcançados	18	11	0	8	3	0	40
Atividades	0	0	0	0	0		



# Anexo 6

Quadro de Avaliação e Responsabilização  
CPL, I.P.

## QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO PARA 2020



Data: 28-01-2021

Versão: Monitorização\_4.º trimestre

### Ciclo de Gestão

2020

### Designação do Serviço/Organismo:

Casa Pia de Lisboa I.P.

### Missão:

A CPL, I.P. tem como missão integrar crianças e jovens, designadamente as desprovidas de meio familiar adequado, garantindo-lhes percursos educativos inclusivos, assentes, nomeadamente, numa escolaridade prolongada, num ensino profissional de qualidade e numa aposta na integração profissional e, sempre que necessário, acolhendo-os.

### Objetivos Estratégicos (OE)

OE1:	Assegurar que a CPL seja reconhecida como referência nacional no Acolhimento de crianças e jovens em perigo.
OE2:	Contribuir para a rutura com o ciclo de exclusão social, promovendo processos de autonomização e integração sustentável.
OE3:	Promover o reconhecimento da CPL como uma marca de excelência na educação e formação de crianças e jovens.
OE4:	Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores.
OE5:	Promover uma política estruturada de ambiente, segurança, saúde no trabalho e responsabilidade social.
OE6:	Assegurar que a CPL está na vanguarda das tendências nacionais e internacionais em matéria educativa e formativa.

### Objetivos Operacionais (OP)

#### EFICÁCIA

PESO: 40%

OP1:	Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial											Peso:	20	Observações									
Indicadores	Realizado 2017	Realizado 2018	Realizado 2019	Meta 2020	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	Objetivo Atingido											
Ind.1	Prazo de entrega ao CD do relatório de avaliação do projeto piloto "Promoção de Competências de Autonomia". (meses)											-	-	-	11	1	9	100%	$\Sigma$ de meses para entrega ao CD	10	100%	-1	Cumprido
<b>Taxa de Realização do OP1</b>																					100%		
OP2:	Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL											Peso:	35	Observações									
Indicadores	Realizado 2017	Realizado 2018	Realizado 2019	Meta 2020	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	Objetivo Atingido											
Ind.2	Taxa de crianças e jovens em Acolhimento Residencial inseridos em contexto escolar/profissional, aquando da integração em MNV.											-	-	-	80%	10%	99%	100%	(Nº de crianças e jovens	80%	100%	0%	Cumprido
<b>Taxa de Realização do OP2</b>																					100%		
OP3:	Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequentam a CPL.											Peso:	45	Observações									

Indicadores		Realizado 2017	Realizado 2018	Realizado 2019	Meta 2020	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	Objetivo Superado
Ind.3	Taxa de sucesso escolar no final dos ciclos do ensino básico.	-	-	91%	84%	5%	97%	50%	(Nº crianças e jovens que	96%	124%	12%	Superado
Ind.4	Taxa de sucesso formativo no final de cada curso/nível (CEF, CA, CP, CES e CET)	-	-	76%	70%	10%	84%	50%	(Nº crianças e jovens que	88%	133%	18%	Superado
Taxa de Realização do OP3												129%	
<b>EFICIÊNCIA</b>											<b>PESO:</b>	<b>30%</b>	
<b>OP4: Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalhadores.</b>											<b>Peso:</b>	<b>50</b>	<b>Observações</b>
Indicadores		Realizado 2017	Realizado 2018	Realizado 2019	Meta 2020	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	Objetivo Atingido
Ind.5	Nº de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas.	-	-	2	2	1	4	100%	2 de medidas de conciliação de vida	2	100%	0	Cumprido
Taxa de Realização do OP4												100%	
<b>OP5: Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho.</b>											<b>Peso:</b>	<b>50</b>	<b>Observações</b>
Indicadores		Realizado 2017	Realizado 2018	Realizado 2019	Meta 2020	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	Objetivo Superado
Ind.6	Taxa de execução de consultas no âmbito da medicina no trabalho.	-	-	-	75%	10%	100%	100%	(Nº de consultas	97%	122%	22%	Superado
Taxa de Realização do OP5												122%	
<b>QUALIDADE</b>											<b>PESO:</b>	<b>30%</b>	
<b>OP6: Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL</b>											<b>Peso:</b>	<b>65</b>	<b>Observações</b>
Indicadores		Realizado 2017	Realizado 2018	Realizado 2019	Meta 2020	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	Objetivo Atingido
Ind.7	Taxa de satisfação global das crianças e jovens em Acolhimento Residencial	-	-	-	65%	5%	75%	100%	(Σ do nº de respostas	66%	100%	1%	Cumprido
Taxa de Realização do OP6												100%	
<b>OP7: Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas</b>											<b>Peso:</b>	<b>35</b>	<b>Observações</b>
Indicadores		Realizado 2017	Realizado 2018	Realizado 2019	Meta 2020	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	Objetivo Superado
Ind.8	Nº de turmas abrangidas pela Escola Virtual	-	-	-	24	1	27	100%	Σ de turmas abrangidas pela	26	117%	2	Superado
Taxa de Realização do OP7												117%	

Objectivos Estratégicos vs Operacionais   matriz de enquadramento	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6	OP7
Objetivo Estratégico 1	x					x	
Objetivo Estratégico 2		x					
Objetivo Estratégico 3			x				
Objetivo Estratégico 4				x			
Objetivo Estratégico 5					x		
Objetivo Estratégico 6							x

OBJETIVOS RELEVANTES (nº 1 do art.18º da Lei 66-B/2007, de 28.12)		Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Objetivos Relevantes
<b>Eficácia</b>			100%		
OP1	Promover competências parentais e/ou de autonomia em Acolhimento Residencial	40%	20%	8%	Relevante
OP2	Assegurar a inserção escolar/profissional dos jovens que saem da CPL		35%	14%	
OP3	Garantir a qualidade das aprendizagens e o sucesso educativo e formativo das crianças e jovens que frequer		45%	18%	
<b>Eficiência</b>			100%		
OP4:	Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar dos trabalha	30%	50%	15%	Relevante
OP5:	Reforçar as medidas no âmbito do ambiente, segurança e saúde no trabalho.		50%	15%	Relevante
<b>Qualidade</b>			100%		
OP6	Melhorar a qualidade do Acolhimento Residencial na CPL	30%	65%	20%	Relevante
OP7:	Consolidar a Escola Virtual nas respostas educativas e formativas		35%	11%	
<b>Total</b>		<b>100%</b>	São considerados objetivos mais relevantes aqueles que, somando os pesos por ordem decrescente de contribuição para a avaliação final, perfaçam uma percentagem superior a 50%, resultante do apuramento de, pelo menos, metade dos objectivos.		<b>68%</b>

alínea a)

alínea a)

alínea c)

RECURSOS HUMANOS	Dias úteis 2020 (só considerados feriados)
	232

DESIGNAÇÃO	Pontuação CCAS	Pontuação efetivos planeados 2020			Pontuação efetivos Executados 2020			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada			
Dirigentes - Direção Superior	20	3	696	60	3	696	60	0	100,00%	100,00%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	33	7656	528	33	7656	528	0	100,00%	100,00%
Técnico Superior	12	302	70064	3624	281	65192	3372	-21	93,05%	93,05%
Especialista de Informática	12	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
Coordenador Técnico	9	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
Técnico de informática	8	6	1392	48	5	1160	40	-1	83,33%	83,33%

Docentes	12	498	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%
Assistente Técnico	8	128	29696	1024	112	25984	896	-16	87,50%	87,50%
Assistente Operacional	5	108	25056	540	87	20184	435	-21	80,56%	80,56%
		1.090	252.880	11.944	1.008	233.856	11.175	-82	93,56%	92,48%

## RECURSOS FINANCEIROS

DESIGNAÇÃO	Planeado	Corrigido	Execução (30.jun.20)	Execução (31.dez.20) *	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)
<b>Orçamento de Atividades (Funcionamento)</b>	<b>43381557,00</b>	<b>43381557,00</b>	<b>16503736,43</b>	<b>36833603,97</b>	<b>84,91%</b>	<b>84,91%</b>
Despesas c/Pessoal	30045700,00	30045700,00	14202460,79	28406758,43	94,55%	94,55%
Aquisições de Bens e Serviços	6648431,00	6648431,00	1512005,31	5137278,70	77,27%	77,27%
Juros e Outros Encargos	21000,00	21000,00	59,91	5937,99	28,28%	28,28%
Transferências Correntes	500,00	30500,00	13430,78	21686,21	4337,24%	71,10%
Subsídios	55000,00	55000,00	12313,50	30143,52	54,81%	54,81%
Outras despesas correntes	2237983,00	2207983,00	283842,73	732076,27	32,71%	33,16%
Despesas de Capital	4372943,00	4372943,00	479623,41	2499722,85	57,16%	57,16%
<b>Orçamento de Projetos (Investimento)</b>	<b>340000,00</b>	<b>340000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>297500,00</b>	<b>87,50%</b>	<b>87,50%</b>
Despesas correntes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Despesas de capital	340000,00	340000,00	0,00	297500,00	87,50%	87,50%
<b>Outras</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Total</b>	<b>43721557,00</b>	<b>43721557,00</b>	<b>16503736,43</b>	<b>37131103,97</b>	<b>84,93%</b>	<b>84,93%</b>



# Anexo 7

Tabela - Parâmetros de Análise do Sistema de Controlo Interno

Tabela – Parâmetros de Análise do Sistema de Controlo Interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			As especificações técnicas constam dos processos do Sistema de Gestão Integrada da CPL,I.P. e encontram-se sistematizadas no Manual do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente (SGIQA).
1.2 É efectuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			No ponto 3.3.1 do RAC, intitulada “ <i>Ambiente de Controlo</i> ”, apresentam-se as ações de auditoria interna e externa que decorreram ao longo do ano de 2020.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	X			As competências nesta matéria são trabalhadas quer a nível de formação quer a nível da prática profissional.  Os requisitos e competências aplicáveis encontram-se definidos no Manual do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente (SGIQA).
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			Previstos no documento “A carta, um compromisso para a ação” objeto de publicação na página eletrónica da CPL I.P..  Os Manuais de Processos das áreas de Missão estão sustentados nos princípios da Convenção dos Direitos da Criança.  A nível da auditoria interna, a mesma segue os princípios constantes da NP EN ISO 19011 (Linhas de orientação para auditorias a sistemas de gestão).  O Plano de Prevenção e Integridade da CPL, I.P., cuja revisão foi aprovada em julho de 2020, contempla o Código de Ética e de Conduta.
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Anualmente é aprovado um Plano de Formação elaborado com base no diagnóstico decorrente do Levantamento de Necessidades de Formação (LNF) efetuado por questionário eletrónico enviado a todos os trabalhadores e dirigentes, tendo em conta:  - as carreiras e áreas de atuação, de acordo com as características do posto de trabalho identificadas no mapa de pessoal, bem como dos perfis profissionais internos e/ou referenciais de competências;  - o Plano Anual da SG, do MTSSS (Plano Form@r), que contempla ações de formação em áreas estratégicas de âmbito transversal aos vários serviços e organismos do ministério.  O Plano de Formação da CPL faz parte integrante do Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH), e está alinhado com os demais instrumentos estratégicos, designadamente Plano Estratégico 2019-2023 e Mapa de Pessoal da CPL aprovado, no âmbito do ciclo de gestão.  Para além das ações contempladas em Plano, é aprovada tranche orçamental para comparticipação no financiamento de formação externa solicitada pelos trabalhadores (considerada institucionalmente estratégica para a promoção das respetivas competências), são promovidas medidas de incentivo à autoformação (ex: profissionalização dos docentes, Qualifica AP/RVCC) e divulgada, na intranet, oferta formativa externa.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direcção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			O Conselho Institucional reúne mensalmente, nos termos previstos nos Estatutos da CPL I.P. (Portaria n.º24/2013, de 24 de janeiro)
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			A CPL, I.P. foi objeto de uma auditoria externa, ação executada pela SGS, ICS: auditoria de 2.ª acompanhamento da certificação do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente da CPL, I.P. de

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
				<p>acordo as normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.</p> <p>Foram ainda realizadas 2 auditorias internas, via aquisição de serviços:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Auditoria de avaliação da conformidade legal (Ambiente): avaliação de conformidade legal aos requisitos legais aplicáveis aos aspetos ambientais da CPL, I.P.</li> </ul>
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				
<b>2.1</b> A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Em conformidade com a Lei Orgânica CPL I.P. (Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março) e Estatutos da CPL, I.P. (Portaria n.º24/2013, de 24 de janeiro).
<b>2.2</b> Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	X			<p>No que respeita à aplicação do SIADAP 3 no ciclo avaliativo em curso, relativo ao biénio de 2019/20, foram identificados 444 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.</p> <p>O SIADAP 2 foi aplicado e considerado para a renovação da comissão de serviço de 11 (onze) Dirigentes intermédios, conforme artº 23º do estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública, Estatutos da CPL, I.P. e Lei do SIADAP.</p>
<b>2.3</b> Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X			Ao longo do ano, participaram em ações de formação profissionais de todos os cargos/carreiras, com taxas de abrangência superiores a 80%, de acordo com o Balanço Social 2020.
<b>3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço</b>				
<b>3.1</b> Existem manuais de procedimentos internos?	X			<p>Existem Manuais de Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Comunicação Escrita;</li> <li>- Manual do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente;</li> <li>- Manual de Acolhimento de Trabalhadores;</li> <li>- Manual de Gestão de Stocks;</li> <li>- Manual de Avaliação de Fornecedores;</li> <li>- Manual de Inventário de Stocks;</li> <li>- Manual do Utilizador SIF_SAP-MM2 Compras (Manual Externo).</li> <li>- Manual de Utilizador SIF – Inventário</li> </ul>
<b>3.2</b> A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada e prevista nos Estatutos da CPL, I.P. e nos diversos despachos de delegação de competências.
<b>3.3</b> É elaborado anualmente um plano de compras?	X			A CPL, I.P. elaborou um plano de aquisições anuais dos bens necessários ao funcionamento da Instituição, nos termos do enquadramento legal em vigor.
<b>3.4</b> Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	X			Nas áreas de missão nem sempre é desejável a rotação de funções dos trabalhadores, quer no âmbito do acolhimento residencial, quer nas respostas educativas e formativas, pelo que se considera não aplicável. Nas áreas administrativas tem sido feita a afetação dos efetivos em função das necessidades, verificando-se por vezes a rotatividade de funções.
<b>3.5</b> As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Questões 3.5 e 3.6 encontram-se descritas nos processos do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente (SGIQA), disponíveis para consulta e utilização dos trabalhadores na Intranet.
<b>3.6</b> Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Constantes dos processos do Sistema de Gestão Integrada da Qualidade e do Ambiente (SGIQA) e do Manual de Comunicação Escrita.  A CPL, I.P. tem um sistema de gestão documental – smartDOCS.
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			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.  O Plano de Prevenção e Integridade encontra-se publicado no <i>site institucional</i> e na página da Intranet.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) da CPL, I.P. é executado e monitorizado.  Em 2020 foi elaborado um relatório de avaliação anual. O relatório foi remetido às entidades competentes.
<b>4 – Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			Aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente nas áreas financeira e de gestão documental:  - Solução Integrada dos módulos SIF/SAP;  - Sistema de gestão documental ( <i>Smartdocs</i> ).
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	X			Solução Integrada dos módulos SIF/SAP
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			No âmbito da articulação com entidades externas de controlo, auditoria, inspeção e fiscal único.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			A informação extraída dos sistemas (SIF/SAP, SSD-RH, SPC, SIGE e SIREF) é analisada e utilizada nos processos de decisão.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou activos do serviço?	X			Instituídos requisitos de segurança para acesso a dados, assegurados pelos username e password, definição de diferentes níveis de acessibilidades, em função do respetivo perfil de utilizador, bem como firewalls instalados nos servidores da CPL, I.P
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i> )?	X			Informação salvaguardada, pois existem <i>Backup</i> regulares
4.7 A segurança na troca de informações e <i>software</i> está garantida?	X			A segurança está garantida - <i>Firewall</i>

**Respostas ao questionário do CCAS sobre avaliação do Sistema de Controlo Interno da CPL I.P. em 2020**

Fonte: DAC/PLAN Avaliação do Sistema de Controlo Interno da CPL, I.P.- Fevereiro 2021



# Anexo 8

Relatório de Satisfação das Crianças e  
Jovens em contexto de Educação e  
Animação Agroambiental





CED FRANCISCO MARGIOCHI

## RELATÓRIO DE AUSCULTAÇÃO DA SATISFAÇÃO



ANO DE 2020

## 1. Satisfação em atividades de Educação e Animação Agroambiental

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

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

Todas as ações de educação e animação agroambiental desenvolvidas têm inerente um processo de auscultação da satisfação dos participantes. Nesse sentido e na esteira dos anos anteriores, reportam-se os resultados de auscultação da satisfação das crianças e jovens participantes nessas ações em 2020. Atendendo ao quadro pandémico que se veio a instalar a partir de 14 março de 2020 importa ressaltar que a auscultação da satisfação se concentrou em dois períodos distintos, de 10 de janeiro a 12 de março, ocupado com visitas de estudo e de animação e de 29 de junho a 24 de agosto, ocupado com colónias de férias.

A auscultação da satisfação das crianças e jovens foi efetuada por questionário (consultar modelos 1, 2 e 3, em anexo), respondido no final das atividades pedagógicas desenvolvidas, por educandos acima do 2.º ano do 1.º CEB (em visitas de estudo) ou dos 8 anos de idade (em visitas de animação). Em comum, nos três questionários, foram exploradas duas dimensões de satisfação: (i) satisfação geral com a ação realizada e (ii) satisfação com o trabalho da equipa de animadores/formadores. Nos questionários das visitas de animação, pela permanência dos participantes nos centros de férias (este ano em particular, apenas na Quinta do Arrife), também foram exploradas as dimensões: (iii) satisfação com o centro de férias; (iv) satisfação com as refeições e (v) satisfação com o alojamento.

Nas dimensões referidas, a taxa de satisfação traduziu a proporção de respostas de nível 4 - “satisfeito” e nível 5 - “muito satisfeito”, face à totalidade das respostas, numa escala de 5 valores de satisfação (excluindo, assim, os valores de insatisfação, níveis 1 e 2 e o valor central, nível 3). Apresentam-se, assim, os resultados obtidos em 2020, por comparação com os resultados obtidos no ano de 2019; na tabela 1, relativa à vertente de educação agroambiental, na tabela 2, relativa a visitas de animação e na tabela 3, relativa a colónias de férias. Entendeu-se útil diferenciar estes dois últimos contextos, ambos na vertente de animação agroambiental, atendendo à reduzida dimensão das suas populações, em particular, das visitas de animação (duas, apenas), cujo tratamento conjunto de dados poderia distorcer a análise destes contextos, quer numa perspetiva global, quer numa perspetiva individual; metodologia que se deverá continuar a aplicar em anos futuros, atendendo à natureza distinta destes contextos de animação

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

Em 2020, em ações de educação agroambiental – visitas de estudo, recorreu-se à amostragem por conveniência, de acordo com o critério de apresentação do questionário a um dos grupos-turma visitantes num dia de visita, por instituição de origem e por nível de ensino.

Do universo de 635 crianças e jovens visitantes da CPL, apenas responderam ao questionário de avaliação da satisfação 197 crianças e jovens, tal constituiu uma taxa de amostragem absoluta de 31% e efetiva de 39%, se considerarmos apenas a população respondente, i.e., com exclusão dos grupos de educação pré-escolar e dos 1.º e 2.º anos do 1.º CEB, que não respondem ao questionário.

Do universo de 766 crianças e jovens oriundas de outras instituições, que visitaram o CED FM, responderam ao questionário 102 crianças e jovens, tal constituiu uma taxa de amostragem absoluta de 13%, porém, uma taxa de amostragem efetiva de 41%, se considerarmos a população respondente, i.e., apenas grupos a partir do 3.º ano do 1.º CEB (recordando que, neste universo, os grupos de educação pré-escolar e dos 1.º e 2.º anos do 1.º CEB representam a principal fatia de visitação, não sendo objeto de auscultação da satisfação).

Apresentam-se, na tabela 1, as taxas de satisfação com **Visitas de Estudo**, resultantes da auscultação de crianças e jovens da CPL e de outras instituições, no primeiro trimestre de 2020, até 12 de março.

Dimensão		2020	2019
Satisfação geral com visita de estudo	CPL	95%	94%
	Outros Visitantes	100%	97%
Satisfação com o trabalho da equipa de formadores	CPL	93%	95%
	Outros Visitantes	100%	96%

Tabela 1 - Satisfação das crianças e jovens com visitas de estudo

Fonte: CED FM (2020)

Da análise efetuada aos resultados relativos às dimensões exibidas na tabela supra, podemos constatar que os valores são muito satisfatórios, ainda que associados a um universo e uma amostra de dimensões reduzidas, em resultado de apenas terem sido realizadas visitas de estudo no primeiro trimestre de 2020.

- 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.

A variação das taxas de satisfação relativamente a 2019 é mínima e, até pela redução significativa do número de respondentes, parece traduzir um significado estatístico de continuidade, com valores de satisfação muito elevados nas duas dimensões em análise.

### 3. Satisfação das crianças e jovens com a Animação Agroambiental

Foram recebidas 126 crianças e jovens em ações de Animação Agroambiental, todos oriundos da CPL. Como foi atrás referido, foram diferenciadas duas populações, recebidas nos seguintes contextos: (i) 2 Visitas de Animação (fins-de-semana) realizadas no primeiro trimestre, por 24 crianças e jovens e (ii) 4 Colónias de Férias de Verão, na totalidade de 102 crianças e jovens. No contexto de visitas de animação, foram recebidos e validados 24 questionários, abrangendo a totalidade dos participantes. No contexto de Colónias de Férias, foram recebidos e validados 96 questionários (taxa de amostragem de 94%); neste contexto foram ainda recebidos 14 jovens voluntários de Apartamentos de Autonomização e das Casas de Pré-autonomia, que vieram integrar a equipa de animação do CED FM, pelo que não foram objeto de auscultação da satisfação.

Apresentam-se, na tabela 2, as taxas de satisfação com **Visitas de Animação** (em fins de semana), resultantes da auscultação de crianças e jovens no primeiro trimestre de 2020.

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

**Tabela 2 - Satisfação das crianças e jovens com visitas de animação de fim de semana**

Fonte: CED FM (2020)

A análise dos resultados alcançados em visitas de animação, ainda que resultante de um baixo número de casos, revela uma satisfação quase absoluta, com a taxa de satisfação mais baixa 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, face à satisfação com as colónias de férias de verão.

Apresentam-se, na tabela 3, as taxas de satisfação com **Colónias de Férias de Verão**, resultantes da auscultação de crianças e jovens da CPL, nos meses de julho e agosto de 2020.

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 3 - Satisfação das crianças e jovens com colónias de férias de verão**

Fonte: CED FM (2020)

Pela observação dos resultados alcançados, verificou-se que todas as dimensões sofreram algum decréscimo das taxas de satisfação (recordando que a comparação se fez com resultados globais da Animação agroambiental, também mais favoráveis do que os contextos exclusivos de colónias de férias em 2019), com exceção da “satisfação com as refeições”, talvez pelo cuidado colocado no serviço prestado no Centro de Férias da Quinta do Arrife. O maior decréscimo foi registado na dimensão “satisfação com o alojamento”, considerado medianamente satisfatório, que poderá ter sido associado à duração das colónias de férias (com 15 dias em vez de 11) e apenas no centro de férias da Quinta do Arrife (maioritariamente, no parque de campismo) e até a algumas situações climatéricas desfavoráveis, de frio, calor e chuva. O decréscimo de satisfação nas restantes dimensões, ainda assim, em nível bastante satisfatório, poder-se-á dever também às condições atrás identificadas, potencialmente geradoras de alguma tensão nas crianças e jovens, possivelmente agravadas pelo longo período de confinamento a que estiveram sujeitas durante mais de três meses, por não terem sido acompanhadas pelos seus educadores de referência, ao contrário do que aconteceu em 2019 e em anos anteriores.

- 80% das crianças e jovens revelaram estar satisfeitos com as ações de animação e com a equipa de animadores, valores inferiores a 2019, em 11 e 17 pontos percentuais, respetivamente;
- 83% das crianças e jovens 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), mas apenas 53% com o alojamento (menos 30% que em 2019), sugerindo a necessidade de melhoramento das condições de alojamento em parque de campismo na Quinta do Arrife.

#### **4. Considerações finais**

Nas duas vertentes educativas – animação e educação agroambiental – e respetivos contextos em análise, os resultados de auscultação da satisfação das crianças e jovens parecem evidenciar o equilíbrio lúdico-pedagógico dos processos educativos desenvolvidos, bem como a sua perceção pelos participantes.

No campo específico das visitas de animação com duração superior a um dia, dever-se-á promover a melhoria das condições de alojamento em parque de campismo, no Centro de Férias da Quinta do Arrife, bem como o serviço de alimentação prestado por empresa externa nas colónias de férias de verão, de forma que não impactem negativamente a satisfação global nestas ações.

Sobressai destes contextos a necessidade de continuar a inovar os processos pedagógicos experienciais, a par com o ambiente global em que se desenvolvem esses processos. Deverão adequar-se esses processos à população da CPL, em particular, às ações com crianças e jovens acolhidos na instituição, designadamente, em contextos de colónias de férias de verão, em que se reconhece essencial programar as ações para responder de forma personalizada e motivante às crianças e jovens de diferentes faixas etárias e com diferentes necessidades educativas, que habitualmente integram os grupos visitantes.

## ANEXOS

**Modelo 1** – *Questionário a responder por crianças e jovens participantes em visitas de estudo*

**Modelo 2** – *Questionário a responder por crianças e jovens participantes em visitas de animação*

**Modelo 3** – *Questionário a responder por crianças e jovens participantes em colónias de férias no verão de 2020*

**Modelo 1** – Questionário a responder por crianças e jovens participantes em visitas de estudo, incluindo grelha de resposta.



AVLIAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM A VISITA DE ESTUDO



ASSINALA O GRAU DE SATISFAÇÃO ESCOLHIDO COM ✕

**1. Indica o teu grau de satisfação com a visita de estudo, no geral**

**2. Indica o teu grau de satisfação com o trabalho da equipa de formadores da Quinta do Arrife**

**3. Indica o teu grau de satisfação com as atividades educativas:**

[3.1. Atividade 1](#)

[3.2. Atividade 2](#)

[3.3. Atividade 3](#)

[3.4. Atividade 4](#)

[3.5. Atividade 5](#)

[3.6. Atividade 6](#)

**4. Indica a atividade em que mais aprendeste:**

**5. O que mais gostaste na visita de estudo?**

**6. O que gostarias que tivesse sido diferente?**

AGRADECEMOS A TUA COLABORAÇÃO. ATÉ BREVE!

Ano escolaridade:		☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺			
Data:	/ /	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹			
		☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹			
		☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹			
		1.	2.	3.1.	3.2.	3.3.	3.4.	3.5.	3.6.	4.	5.	6.

**Modelo 2** – Questionário a responder por crianças e jovens participantes em visitas de animação.

Não sei / Não se aplica  
 1 Muito insatisfeito  
 2 Insatisfeito  
 3 Nem satisfeito, nem insatisfeito  
 4 Satisfeito  
 5 Muito satisfeito

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_

1. Indica o teu grau de satisfação com a visita, no geral

2. Indica o teu grau de satisfação com o trabalho dos animadores

3. Indica o teu grau de satisfação com a Quinta do Arrife

4. Indica o teu grau de satisfação com as refeições servidas

5. Indica o teu grau de satisfação com as camaratas e balneários

6. Indica o teu grau de satisfação com as atividades educativas:

Atividade 1 _____	Atividade 5 _____
Atividade 2 _____	Atividade 6 _____
Atividade 3 _____	Atividade 7 _____
Atividade 4 _____	Atividade 8 _____

7. Descreve o que mais gostaste nesta Visita de Animação. (utiliza o verso da folha)

8. O que gostarias que tivesse sido diferente? (utiliza o verso da folha)

AGRADECEMOS A TUA COLABORAÇÃO. ATÉ BREVE!

**Modelo 3** – Questionário a responder por crianças e jovens participantes em colónias de férias no verão de 2020

AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM A COLÓNIA DE FÉRIAS



Data:

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Instituição:

ASSINALA O GRAU DE SATISFAÇÃO ESCOLHIDO COM ✕

1. Indica o teu grau de satisfação com a Colónia de Férias, no geral		
2. Indica o teu grau de satisfação com o trabalho dos animadores		
3. Indica o teu grau de satisfação com o Centro de Férias.		
4. Indica o teu grau de satisfação com as refeições servidas.		
5. Indica o teu grau de satisfação com as camaratas e balneários.		
<b>6. Indica o teu grau de satisfação com as atividades educativas:</b>		
Ativid. aquáticas	Subida planalto	Tiró da toca
Atividades BTT	Caça ao tesouro	Amarelinha
Slide/Arborismo	Peddy-paper	Noite da 7.ª Arte
Orientação	Burricada	Bingo Humano
J. colaborativos	Pista obstáculos	Cai ou não cai?
J. desportivos	Tiro com arco	Junt'arte
Oficinas	Matraquilhos H.	Picasso em si
Ser o cozinheiro	Pingue-pongue	Festa
<b>7. Descreve o que mais gostaste nesta Colónia de Férias.</b> (utiliza o verso da folha)		
<b>8. O que gostarias que tivesse sido diferente?</b> (utiliza o verso da folha)		

AGRADECEMOS A TUA COLABORAÇÃO. ATÉ BREVE!



# Anexo 9

Relatório de Satisfação das  
Famílias/Responsáveis Parentais – CED  
AACF





**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA  
SATISFAÇÃO DAS  
FAMÍLIAS/RESPONSÁVEIS  
PARENTAIS DO CED ANTÓNIO  
AURÉLIO DA COSTA FERREIRA**

2020



## Índice

<b>1- Introdução</b> .....	<b>2</b>
<b>2 – Metodologia</b> .....	<b>4</b>
<b>3- Caracterização da população</b> .....	<b>7</b>
3.1- <i>População-alvo – Famílias/Responsáveis Legais</i> .....	7
3.2- <i>Distribuição por sexo – Educandos</i> .....	7
3.3- <i>Distribuição por faixa etária – Educandos</i> .....	8
3.4- <i>Tempo de Integração – Educandos</i> .....	8
3.5- <i>Resposta Frequentada – Educandos</i> .....	9
<b>4 - Análise dos dados</b> .....	<b>10</b>
4.1- <i>Dimensão 1: Integração do/a Educando/a</i> .....	10
4.2- <i>Dimensão 2: Condições do CED</i> .....	11
4.3- <i>Dimensão 3: O dia-a-dia no CED</i> .....	12
4.4- <i>Dimensão 4: Bem-estar e segurança no CED</i> .....	13
4.5- <i>Dimensão 5: Satisfação Geral das Famílias/Responsáveis Parentais</i> .....	15
4.6- <i>Taxa de Satisfação por Dimensão</i> .....	15
4.7- <i>Taxa global de satisfação</i> .....	16
4.8- <i>Sugestões, ideias ou comentários das famílias/responsáveis parentais</i> .....	16
<b>5. Análise conclusiva</b> .....	<b>21</b>
<b>Siglas e abreviaturas</b> .....	<b>25</b>
<b>Referências bibliográficas</b> .....	<b>26</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>27</b>



## 1- Introdução

Este documento enquadra-se na metodologia de avaliação da satisfação das famílias/responsáveis parentais com a intervenção preconizada aos educandos integrados nas respostas Lar Residencial (LR) sem medida de promoção e proteção de acolhimento residencial e Centro de Atividades Ocupacionais (CAO), tendo como objetivo conhecer a satisfação das mesmas, de forma a ajustar as respostas às necessidades dos educandos, bem como das suas famílias, identificar melhorias, adotar possíveis estratégias na execução e gestão das atividades e consequentemente aumentar a sua satisfação.

Em 2019 a Casa Pia de Lisboa, I.P., em Circular Normativa (CN Nº11/2019) identifica o funcionamento das respostas sociais desenvolvidas no CED AACF – Lar Residencial, Centro de Atividades Ocupacionais e Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência (CAARPD).

Relativamente a esta última resposta, no ano transato perspetivou-se auscultar igualmente o grau de satisfação das famílias/responsáveis parentais, no entanto face à especificidade da sua intervenção, considera-se que deve ser avaliada a metodologia da recolha de dados, sendo que com a consolidação da intervenção, durante o ano de 2020, nomeadamente das atividades inerentes à resposta, poderão melhor explicitar-se as variáveis avaliativas a considerar.

Assim, é emergente analisar a melhor forma de aferir a auscultação nas três respostas (LR, CAO e CAARPD) tendo em conta que são tipologias muito diferenciadas, com metodologias de intervenção também elas muito específicas, direcionadas a uma população-alvo igualmente distinta.

Relativamente à resposta Lar Residencial, o DAC/UASA, realizou em março de 2020 uma formação com vista à implementação do processo SGI\_R01 Acolhimento Residencial de crianças e jovens em Perigo, tendo participado os SSE e Direção do CED AACF. Após este momento foi dinamizada uma sessão de acompanhamento do processo com os mesmos profissionais, tendo como objetivo aferir se a documentação associada (Instruções de Trabalho, Documentos de Referência e Modelos) é perceptível e subsequentemente eficaz para a sua intervenção. Esta sessão permitiu aos profissionais: Identificar oportunidades de melhoria da eficácia e eficiência do processo relativamente à sua intervenção específica; medir a maturidade do processo, bem como definir eventuais ações preventivas e/ou reativas. É de salientar que nesta reflexão conjunta, onde já esteve presente a nova Diretora Executiva, foi colocada a possibilidade de adequar um dos modelos constantes no processo,



de forma a responder com uma maior qualidade às necessidades desta intervenção tão específica.

A Casa Pia de Lisboa, I.P. tem investido estes anos na qualidade da sua intervenção, através dos seus processos de realização, no âmbito do acolhimento residencial, das respostas educativas e formativas e nas respostas integradas no CED AACF. Contudo este é um trabalho contínuo, onde os profissionais têm a possibilidade de dar os seus contributos à medida das suas necessidades de intervenção, fomentando assim a sua participação ativa, criatividade e motivação para a concretização das atividades inerentes ao processo.

Por fim, importa frisar a situação vivenciada em 2020 e que ainda permanece, no que diz respeito à saúde pública (COVID-19) quer em Portugal, quer no mundo. Esta colocou constrangimentos, tendo havido da parte dos profissionais a necessidade de reorganizar e adaptar a intervenção às sucessivas orientações emanadas pela Direção - Geral de Saúde (DGS). Assim, algumas das atividades do processo ficaram comprometidas, devido à situação de confinamento da população, não sendo possível executar algumas atividades que exigiam uma maior proximidade com as famílias e com os educandos.

No seguimento das orientações da DGS, as instalações da resposta CAO esteve encerrada entre o dia 13 de março e o dia 18 de maio de 2020, bem como a resposta CAARPD entre março e outubro de 2020. Apesar de não ter havido uma intervenção presencial os profissionais delinearam um plano de intervenção à distância, dando suporte quer aos educandos quer às suas famílias. Este é um fator exógeno identificado como uma fragilidade na intervenção dos profissionais e conseqüentemente nos resultados. Esta situação de saúde que provoca receios e ansiedades, bem como provocou uma grande sobrecarga nas famílias no acompanhamento aos seus educandos, pode ter um impacto negativo nos resultados recolhidos através do questionário de satisfação às famílias e representantes legais.



## 2 – Metodologia

A auscultação da satisfação das Famílias/Responsáveis Parentais com o serviço prestado nas respostas sociais Lar Residencial (LR) e Centro de Atividades Ocupacionais (CAO) do CED AACF foi efetuada, via telefone, através de um questionário, considerando a atual situação pandémica que o país e o mundo vivenciam.

Nos anos transatos os questionários foram aplicados, em formato de papel, quer presencialmente com o apoio de um elemento do DAC/UASA ou DAC/PLAN (dado que algumas famílias apresentavam dificuldades no seu preenchimento), quer telefonicamente devido à distância geográfica das famílias relativamente ao CED.

Os questionários foram aplicados por um elemento da equipa do DAC/UASA no período de 2 a 15 de fevereiro de 2021, tendo sido assegurada a isenção e a confidencialidade neste processo.

**Quadro 1- Taxa de Participação das Famílias/Responsáveis Parentais**

<b>Frequência de Respostas</b>	<b>Nº de Famílias/Responsáveis Parentais</b>	<b>Nº de questionários aplicados</b>	<b>Taxa de Participação</b>
Lar Residencial e Centro de Atividades Ocupacionais	16	16	100%
Centro de Atividades Ocupacionais	7	7	100%
Total de Famílias/Responsáveis Parentais	23	23	100%



O CED AACF identificou 23 Famílias/Responsáveis Parentais com elegibilidade para participar no questionário de satisfação em análise, sendo que 16 têm crianças/jovens/adultos a frequentar o LR e o CAO e 7 a frequentar o CAO.

Da aplicação de 23 questionários obtivemos uma taxa de participação de 100%. Ressalva-se que uma Família/Responsável parental, considerou que não tinha a informação necessária para avaliar o grau de satisfação com o serviço prestado pelo CED AACF, considerando que o seu filho/a esteve ausente, por sua opção, durante um longo período do ano de 2020, devido à situação de pandemia.

O questionário tem-se mantido inalterado nos últimos anos, dando assim a possibilidade de fazer uma análise comparativa fidedigna. Este instrumento comporta 5 dimensões avaliativas, nomeadamente: a “Integração do/a educando/a”, “Condições do CED”, “O dia-a-dia no CED”, “Bem-estar e segurança no CED” e “Satisfação Geral”, perfazendo um total de 32 questões.

A última questão é aberta/qualitativa e sem limite de caracteres, na qual existe a possibilidade e oportunidade de manifestarem a sua opinião e/ou sugestões de melhorias subjacentes ao serviço prestado.

O grau de satisfação das 32 questões é medido através de uma escala qualitativa com 6 indicadores: “Muito Insatisfeito”, “Insatisfeito”, “Nem satisfeito, nem insatisfeito”, “Satisfeito”, “Muito Satisfeito e “Não acontece comigo”.

**Quadro 2- Organização das questões por Dimensões do Questionário de Satisfação – Famílias/Responsáveis Parentais CED AACF**

Dimensão	n.º	Questões
<b>Dimensão 1: Integração do/a educando/a</b>	1	a forma como o/a minha educando/a integrou o CED no primeiro dia em que foi recebido/a.
	2	os esclarecimentos que a equipa prestou às minhas dúvidas e receios no primeiro dia em que o/a meu/minha educando/a integrou o CED.
<b>Dimensão 2: Condições do CED</b>	3	o local onde está situado o CED.
	4	a limpeza e arrumação das instalações.
	5	a adequabilidade das instalações e dos equipamentos às necessidades do/a o/a meu/minha educando/a.
	6	o conforto dos espaços do CED.
<b>Dimensão 3: O dia-a-dia no CED</b>	7	os horários das atividades que o CED organiza.
	8	as atividades desenvolvidas pelo CED com o/a meu/minha educando/a.
	9	as atividades promovidas pelo CED nos períodos de férias.
	10	o número de funcionários que acompanham as atividades do/a meu/minha educando/a no CED.
	11	as refeições do CED.
	12	as atividades socioculturais prestadas ao/à meu/minha educando/a.
	13	a disponibilidade demonstrada pelo/a Diretor/a do CED.
	14	a forma como fui informado/a sobre as normas de funcionamento do CED.
	15	a informação dada às famílias quando os horários e as atividades mudam.
	16	a atenção dada pelos trabalhadores do CED às minhas sugestões/opiniões.
	17	a disponibilidade que os trabalhadores do CED demonstram para me ajudar.
<b>Dimensão 4: Bem-estar e segurança no CED</b>	18	a atenção prestada pelos trabalhadores do CED ao/à meu/minha educando/a.
	19	o apoio prestado ao/à meu/minha educando/a no desenvolvimento da sua autonomia em termos de cuidados pessoais.
	20	o acompanhamento prestado ao/à meu/minha educando/a nos cuidados de saúde.
	21	a participação do/a o/a meu/minha educando/a na definição do seu Projeto de Desenvolvimento Pessoal (PDP).
	22	a minha participação na definição do PDP do/a o/a meu/minha educando/a.
	23	o modo como o/a meu/minha educando/a é tratado/a no CED.
	24	a relação de confiança que o/a meu/minha educando/a tem com os trabalhadores do CED.
	25	a forma como é respeitada a privacidade do/a meu/minha educando/a.
	26	a segurança proporcionada ao/à meu/minha educando/a quando está no CED.
	27	a forma como as famílias são recebidas no CED.
	28	a forma como os trabalhadores do CED estimulam e incentivam o/a meu/minha educando/a a fazer melhor.
	29	o facto de os trabalhadores do CED falarem comigo sobre o futuro do/a o/a meu/minha educando/a.
	30	a forma como o/a meu/minha educando/a é tratado/a no CED.
	31	a forma como os profissionais trabalham com o/a meu/minha educando/a o seu projeto de vida.
<b>Dimensão 5: Satisfação Geral</b>	32	No geral, qual o seu grau de satisfação com o acompanhamento prestado pelo CED ao/a meu/minha educando/a?
<b>Sugestões, ideias ou comentários:</b>		



### 3- Caracterização da população

#### 3.1- População-alvo – Famílias/Responsáveis Legais

No ano em apreço identificaram-se 23 famílias/responsáveis parentais elegíveis com educandos a frequentar as respostas sociais Lar Residencial e Centro de Atividades Ocupacionais do CED AACF, registando-se uma participação de 100% dos inquiridos, relativamente à auscultação da sua satisfação, com o serviço prestado pelos profissionais do CED. Reforça-se que uma Família respondeu apenas à última questão aberta, não tendo respondido às restantes questões.

#### 3.2- Distribuição por sexo – Educandos



Relativamente à distribuição dos Educandos por sexo, esta variável é consonante com o ano avaliativo transato, apresentando uma distribuição igualitária. Registam-se 47,83% do sexo feminino e 47,83% do sexo masculino.

Uma Família/responsável parental não respondeu a esta questão correspondendo a uma percentagem de 4,35%.

### 3.3- Distribuição por faixa etária – Educandos

	2020		2019	
	N	%	N	%
Menos de 10 anos	0	0%	0	0%
Entre 10 e 25 anos	7	34,78%	7	29,17%
Entre 26 e 40 anos	13	47,83%	13	54,17%
Mais de 41 anos	3	13,04%	3	12,50%
não responde	1	4,35%	0	4%
Total	24	100%	23	100%

Os educandos em análise que frequentam as respostas sociais LR e CAO do CED AACF têm idades compreendidas entre os 10 e mais de 41 anos de idade.

Destaca-se à semelhança do ano de 2019, uma maior representatividade de educandos em idade adulta, situando-se 47,83%, no grupo etário entre os 26 e os 40 anos, 34,78% entre os 10 e os 25 anos, perfazendo um total de 82,61%

O grupo etário com mais de 41 anos de idade apresenta também alguma expressividade (13,04%).

Uma família/responsável parental não responde a esta questão.

### 3.4- Tempo de Integração – Educandos

	2020		2019	
	N	%	N	%
Menos de 5 anos	2	8,70%	2	8,33%
Entre 5 e 10 anos	2	8,70%	2	8,33%
Entre 10 e 15 anos	1	4,35%	4	16,67%
Mais de 15 anos	17	73,91%	15	62,50%
não responde	1	4,35%	1	4%
Total	23	100%	24	100%

A variável em análise identifica o tempo de permanência dos educandos nas respostas LR e CAO, desde a data da sua integração, até à data da aplicação do questionário de satisfação às suas famílias/responsáveis parentais.

De acordo com o quadro em análise os educandos permanecem há mais de 15 anos nas respostas sociais identificadas (73,91%), sendo esta avaliação semelhante ao ano de 2019 com 62,50%. Registou-se uma diminuição de 12,32% no tempo de permanência entre os 10 e os 15 anos.

Verifica-se uma distribuição uniforme no tempo de permanência, entre 5 e 10 anos (8,70%) e menos de 5 anos (8,70%).

À semelhança do ano de 2019, um dos inquiridos não respondeu a esta questão, correspondendo a 4,35%.

### 3.5- Resposta Frequentada – Educandos

	2020		2019	
	N	%	N	%
Lar Residencial	0	0%	0	0%
CAO	7	30,43%	7	29,17%
Ambas as respostas	15	65,22%	17	70,83%
n.a.	1	4,35%	0	
Total	23	100%	24	100%

Relativamente à identificação das respostas frequentadas pelos educandos, não se regista uma alteração significativa relativamente ao ano de 2019.

A maioria dos educandos frequentam ambas as respostas (LR e CAO), 65,22%, sendo que sete frequentam apenas a resposta CAO, correspondendo a uma percentagem de 30,43%.

Mantem-se a inexistência de educandos (0%) a frequentar exclusivamente a resposta LR.

Podemos apontar a pequena discrepância de dados comparativamente ao ano de 2019, pelo facto de um dos inquiridos não ter respondido a esta questão.



#### 4 - Análise dos dados

A análise da informação recolhida através do questionário de satisfação (em anexo) às Famílias/Responsáveis parentais dos Educandos de LR e CAO tem como referência, a taxa de satisfação e/ou insatisfação, não estando contemplada nesta apreciação as respostas “nem satisfeito, nem insatisfeito” e “não acontece comigo”.

Assim, a Taxa de satisfação é apurada com base na percentagem das respostas “satisfeito” e “muito satisfeito” e a Taxa de insatisfação através da percentagem das respostas “insatisfeito” e “muito Insatisfeito”.

Os resultados obtidos nesta auscultação da satisfação, são analisados comparativamente aos resultados do ano transato.

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

Indique o seu grau de satisfação com...	2020		2019	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
a forma como o/a meu/minha educando/a integrou o CED no primeiro dia em que foi recebido/a	95,65%	0,00%	83,33%	4,17%
os esclarecimentos que a equipa prestou às minhas dúvidas e receios no primeiro dia em que o/a meu/minha educando/a integrou o CED	86,96%	0,00%	70,83%	4,17%

A Dimensão **Integração do/a Educando/a** reporta-se à perceção que as famílias tiveram no primeiro contacto com os profissionais do CED, na fase de admissão/integração das suas crianças/jovens/adultos nas respostas de LR e CAO. Esta avaliação é medida por dois itens, nomeadamente, a forma como o educando foi integrado no CED e os esclarecimentos prestados pela equipa do CED à família.

Da análise dos resultados obtidos podemos afirmar que quase a totalidade dos inquiridos, revelaram um elevado grau de satisfação, tendo uma taxa de 95,65% relativamente à forma como o seu educando foi integrado no CED, no primeiro dia em que foi recebido, tendo havido um aumento de 12,32%, comparativamente ao ano de 2019. Este aumento da satisfação também é visível no segundo item (os esclarecimentos prestados pela equipa no primeiro dia de integração), com uma taxa de satisfação de 86,96%, tendo assim havido um aumento relativamente ao ano de 2019 de 16,13%.

Nos dois itens avaliativos destacamos com grande relevância a inexistência de insatisfação (0%) por parte dos inquiridos no ano avaliativo em apreço, contrariando assim positivamente os resultados obtidos em 2019, em que cada um obteve uma taxa de insatisfação de 4,17%.

## 4.2- Dimensão 2: Condições do CED

Indique o seu grau de satisfação com...	2020		2019	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
o local onde está situado o CED	73,91%	17,39%	79,17%	20,83%
a limpeza e arrumação das instalações	95,65%	0,00%	83,33%	8,33%
a adequabilidade das instalações e dos equipamentos às necessidades do/a o/a meu/minha educando/a	78,26%	4,35%	79,17%	12,50%
o conforto dos espaços do CED	69,57%	0,00%	66,67%	12,50%

A Dimensão – **Condições do CED** apresenta quatro questões direcionadas para a localização geográfica do CED, a limpeza, a adequabilidade dos equipamentos às necessidades dos educandos e o conforto com os espaços.

Destaca-se na avaliação efetuada o elevado grau de satisfação dos inquiridos com a limpeza e a arrumação das instalações com uma percentagem de 95,65%. Releva-se neste item a ausência de insatisfação (0%). Comparativamente ao ano de 2019, houve uma subida no grau de satisfação (12,32%) e uma grande descida de insatisfação de 8,33%.

Salientamos a subida da taxa de satisfação com o conforto dos espaços do CED (69,57%), ainda que com a avaliação positiva, não se revela tão elevada como os itens anteriores. Releva-se neste item, a inexistência de insatisfação, tendo comparativamente ao ano de 2019 uma descida de 12,50%.

Relativamente à localização do CED verificou-se uma ligeira descida quer na taxa de satisfação (de 79,17% em 2019 para 73,91%), quer na taxa de insatisfação (de 20,83% em 2019) para 17,39%. Este indicador tem mantido a mesma consistência no que diz respeito à taxa de insatisfação, sendo o que tem maior expressividade nesta dimensão.

O terceiro item que reporta para a adequabilidade das instalações e dos equipamentos às necessidades dos educandos, teve um ligeiro decréscimo na taxa de satisfação de 0,91%, realçando-se essencialmente neste indicador a descida da taxa de insatisfação de 8,15%.

#### 4.3- Dimensão 3: O dia-a-dia no CED

Indica o teu grau de satisfação com...	2020		2019	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
os horários das atividades que o CED organiza	95,65%	0,00%	91,67%	4,17%
as atividades desenvolvidas pelo CED com o/a o/a meu/minha educando/a	82,61%	4,35%	87,50%	4,17%
as atividades promovidas pelo CED nos períodos de férias	52,17%	13,04%	75,00%	8,33%
o número de funcionários que acompanham as atividades do/a meu/minha educando/a no CED	60,87%	17,39%	58,33%	25,00%
as refeições do CED	56,52%	0,00%	70,83%	4,17%
as atividades socioculturais prestadas ao/à meu/minha educando/a	78,26%	8,70%	91,67%	4,17%
a disponibilidade demonstrada pelo/a Diretor/a do CED	65,22%	0,00%	83,33%	4,17%
a forma como fui informado/a sobre as normas de funcionamento do CED	90,91%	4,55%	91,67%	8,33%
a informação dada às famílias quando os horários e as atividades mudam	78,26%	4,35%	87,50%	8,33%
a atenção dada pelos trabalhadores do CED às minhas sugestões/opiniões	91,30%	0,00%	87,50%	4,17%
a disponibilidade que os trabalhadores do CED demonstram para me ajudar	91,30%	0,00%	91,67%	0,00%

A Dimensão 3 – **O dia-a-dia no CED**, contém 11 questões relativas às rotinas das respostas sociais em avaliação, em que se pretende avaliar o grau de satisfação das famílias/responsáveis parentais com CED no que diz respeito à organização, planificação das atividades durante o ano em apreço, a alimentação, a informação prestada pelos profissionais sobre normas de funcionamento, bem como a disponibilidade e atenção demonstrada pelos profissionais com as famílias.

No ano em apreço identifica-se o aumento do grau de satisfação com: os horários das atividades que o CED organiza (95,65%); o número de funcionários que acompanham as atividades do/a meu/minha educando/a no CED (60,87%) e com a atenção prestada pelos trabalhadores do CED às minhas sugestões/opiniões (91,30%). Em contrapartida o grau de insatisfação também diminuiu nestes itens.

Apesar das restantes questões terem apresentado uma descida na satisfação, continuam a manter um grau de satisfação elevado nos itens: as atividades desenvolvidas pelo CED com o/a o/a meu/minha educando/a (82,61%), as atividades socioculturais prestadas ao/à meu/minha educando/a (78,26%), a forma como fui informado/a sobre as normas de funcionamento do CED (90,91%) e a disponibilidade que os trabalhadores do CED demonstram para me ajudar (91,30%).

No que se refere à taxa de insatisfação houve uma descida geral nesta dimensão com a média de 2,06%. É de reforçar positivamente a existência de 5 itens em que a taxa de insatisfação é de 0%, correspondendo às questões relacionadas com os horários e atividades do CED, as refeições, a disponibilidade demonstrada pelo Diretor/a do CED, a atenção prestada às opiniões e sugestões das famílias e a disponibilidade demonstrada pelos profissionais em ajudar as famílias.

Os itens que apresentam um maior índice de insatisfação são as questões relacionadas com as atividades promovidas pelo CED nos períodos de férias (13,04%) e o número de funcionários que acompanham as atividades do/a meu/minha educando/a no CED (17,39%). A insatisfação com estes dois itens mantém-se com a avaliação efetuada em 2019, apesar de esta última questão ter registado uma descida na insatisfação de 7,61%.

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

Indica o teu grau de satisfação com...	2020		2019	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
a atenção prestada pelos trabalhadores do CED ao/à meu/minha educando/a	95,65%	0,00%	91,67%	0,00%
o apoio prestado ao/à meu/minha educando/a no desenvolvimento da sua autonomia em termos de cuidados pessoais	82,61%	0,00%	100,00%	0,00%
o acompanhamento prestado ao/à meu/minha educando/a nos cuidados de saúde	91,30%	0,00%	83,33%	0,00%
a participação do/a o/a meu/minha educando/a na definição do seu Projeto de Desenvolvimento Pessoal (PDP)	52,17%	0,00%	91,67%	0,00%
a minha participação na definição do PDP do/a o/a meu/minha educando/a	95,65%	0,00%	87,50%	0,00%
o modo como o/a meu/minha educando/a é tratado/a no CED	95,65%	0,00%	100,00%	0,00%
a relação de confiança que o/a meu/minha educando/a tem com os trabalhadores do CED	91,30%	0,00%	100,00%	0,00%
a forma como é respeitada a privacidade do/a meu/minha educando/a	82,61%	0,00%	87,50%	0,00%
a segurança proporcionada ao/à meu/minha educando/a quando está no CED	86,96%	8,70%	87,50%	4,17%
a forma como as famílias são recebidas no CED	91,30%	0,00%	100,00%	0,00%
a forma como os trabalhadores do CED estimulam e incentivam o/a meu/minha educando/a a fazer melhor	91,30%	0,00%	95,83%	0,00%
o facto de os trabalhadores do CED falarem comigo sobre o futuro do/a o/a meu/minha educando/a	73,91%	4,35%	87,50%	4,17%
a forma como o/a o/a meu/minha educando/a é tratado/a no CED	91,30%	0,00%	95,83%	0,00%
a forma como os profissionais trabalham com o/a meu/minha educando/a o seu projeto de vida	82,61%	0,00%	83,33%	0,00%



A Dimensão 4 reporta-se à forma como as famílias/responsáveis parentais percecionam o **Bem-estar e segurança no CED**, sendo esta avaliação efetuada através de 14 questões.

Da avaliação global desta dimensão evidencia-se a diminuição da taxa de satisfação de 92,26% (em 2019) para 86,02% no ano em apreço, tendo-se verificado essa descida em 11 questões.

No ano de 2019, registou-se uma taxa de satisfação de 100%, em quatro questões, sendo que no ano em apreço o nível de satisfação baixou, no entanto registam-se percentagens altas. Destas questões quatro questões, a mais baixa é de 82,61%, correspondendo à satisfação com o apoio prestado ao/á meu/minha educando/a no desenvolvimento da sua autonomia em termos de cuidados pessoais de 82,61%.

O grau de satisfação que destacamos como mais elevado nesta dimensão aparece nas seguintes questões: o acompanhamento prestado ao/à meu/minha educando/a nos cuidados de saúde; a forma como as famílias são recebidas no CED; a forma como os trabalhadores do CED estimulam e incentivam o/a meu/minha educando/a a fazer melhor; a forma como o/a o/a meu/minha educando/a é tratado/a no CED (cada uma com 91,30%), seguidamente de: a atenção prestada pelos trabalhadores do CED ao/à meu/minha educando/a; a minha participação na definição do PDP do/a o/a meu/minha educando/a; o modo como o/a meu/minha educando/a é tratado/a no CED, apresentando cada uma das questões uma taxa de satisfação de 95,65%.

A taxa de satisfação com o registo mais baixo (52,17%) corresponde à questão: a participação do/a o/a meu/minha educando/a na definição do seu Projeto de Desenvolvimento Pessoal (PDP). Este item teve uma descida da satisfação de 39,5%. Contudo a taxa de insatisfação manteve-se nos 0%.

Das 14 questões apresentadas 12 não obtiveram insatisfação por parte das famílias responsáveis parentais, mantendo-se nas mesmas questões identificadas no ano de 2019: o facto de os trabalhadores do CED falarem comigo sobre o futuro do/a o/a meu/minha educando/ao facto de os trabalhadores do CED falarem comigo sobre o futuro do/a o/a meu/minha educando/a (4,35%) e a segurança proporcionada ao/à meu/minha educando/a quando está no CED (8,70%). Nesta última questão houve uma subida na taxa da insatisfação de 4,53%.



#### 4.5- Dimensão 5: Satisfação Geral das Famílias/Responsáveis Parentais

Indica o teu grau de satisfação com...	2020		2019	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
o acompanhamento prestado pelo CED ao/à meu/minha educando/a	91,30%	0,00%	95,83%	0,00%

Na Dimensão 5 é apresentada a **satisfação geral das Famílias/Responsáveis parentais**, no que se refere ao acompanhamento prestado pelo CED ao seu educando.

Relativamente à questão: o acompanhamento prestado pelo CED ao/à meu/minha educando/a, a apreciação é muito positiva com uma taxa de satisfação de 91,30%. Registou-se uma descida residual relativamente ao ano de 2019, de 4,53%.

Nesta questão manteve-se a inexistência de insatisfação (0%), por parte das famílias/responsáveis parentais.

#### 4.6- Taxa de Satisfação por Dimensão

	2020		2019	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
Dimensão 1 - Integração do/a educando/a	91,30%	0%	77,08%	4,17%
Dimensão 2 - Condições do CED	79,35%	5,43%	77,08%	13,54%
Dimensão 3 - O dia-a-dia no CED	76,64%	4,76%	83,33%	6,82%
Dimensão 4 - Bem-estar e segurança no CED	86,02%	0,93%	92,26%	0,60%
Dimensão 5 - Satisfação Geral	91,30%	0%	95,83%	0%

Conforme o quadro anteriormente apresentado, confirmamos que o maior **nível de satisfação das famílias/responsáveis parentais incide nas dimensões** “Integração do/a educando/a” com 91,30%, o “Bem-estar e segurança no CED, com 86,02% e a “Satisfação Geral” com 91,30%.

Relativamente às duas primeiras dimensões, que incidem sobre a satisfação com a forma como os educandos foram integrados no CED, e com as condições dos espaços e conforto das instalações, registou-se uma subida de 77,08% em 2019 para 91,30% e respetivamente de 77,08% para 79,35%. Contudo, nas restantes dimensões verifica-se uma ligeira descida na satisfação, nomeadamente: “O dia-a-dia do CED” de 83,33% (2019) passou a 76,64%, “O Bem-estar e Segurança no CED” de 92,26% constata-se uma taxa de satisfação de 86,02% e



a “Satisfação Geral” que em 2019 apresentava uma taxa de satisfação de 95,83%, passou para 91,30%.

Relativamente à taxa de insatisfação das famílias/responsáveis parentais, apenas a dimensão “O Bem-estar e Segurança no CED” obteve uma subida muito residual comparativamente ao ano de 2019 (de 0,60% para 0,93%).

No geral destaca-se a descida da taxa da insatisfação em quase todas as dimensões, sendo a média de 2019 de 5,03% e em 2020 de 2%. Salienta-se a descida da insatisfação (0%) na dimensão Integração do/a educando/a, bem como manutenção da inexistência de insatisfação (0%) com a dimensão “Satisfação Geral”. Observa-se ainda a grande descida da insatisfação no que concerne às “Condições do CED” de 13,54% em 2019 para 5,43%.

#### 4.7- Taxa global de satisfação

	2020		2019	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
Satisfação Gobaal	82,34%	2,72%	86,46%	4,56%

Em relação à taxa de satisfação global, que resulta da média dos 32 itens avaliativos, que integram o questionário de satisfação, o resultado é de 82,34%, mantendo assim um elevado grau de satisfação com o serviço prestado nas respostas LR e CAO do CED AACF. Ainda assim regista-se uma descida de 4,12% comparativamente ao ano de 2019.

A Taxa global de insatisfação registou uma descida de 1,84% (4,56% em 2019 para 2,72% em 2020).

#### 4.8- Sugestões, ideias ou comentários das famílias/responsáveis parentais

O questionário de satisfação integra uma caixa de texto livre para que as famílias/responsáveis parentais, possam contribuir, com sugestões, ideias e/ou comentários, sendo opcional. Apresentam-se os comentários agrupados pelas respetivas dimensões.

Dimensões	Transcrição integral de todas as sugestões e comentários dos inquiridos
Integração do/a educando/a	
Condições do CED	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como as obras os espaços ficaram mais bonitos e confortáveis;</li> <li>• O jardim podia estar melhor e adaptado;</li> <li>• Necessitam de mais equipamentos para trabalhar com os jovens;</li> <li>• Gostei das obras efetuadas;</li> <li>• Era importante abrirem respostas de Norte a Sul do País;</li> <li>• Fazer melhoramentos no CED (fazer corredores, aproveitar os espaços; a porta da entrada está há muito tempo danificada).</li> <li>• Devia haver uma entrada e uma saída e não apenas uma via de acesso. Em caso de incêndio é perigoso para fazer a evacuação;</li> <li>• O teto da entrada do primeiro prédio de acesso ao CED é muito baixo, não deixando assim entrar camiões;</li> </ul>
O dia-a-dia no CED	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podiam trabalhar mais a autonomia dos jovens;</li> <li>• Necessitam de mais profissionais;</li> <li>• Não vai à rua porque não há profissionais.</li> <li>• Cuidam bem do meu filho.</li> <li>• Por falta de funcionários as atividades são reduzidas;</li> <li>• Só há férias para os jovens do Lar Residencial;</li> </ul>
Bem-estar e segurança no CED	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haver uma carrinha que pudesse levar o jovem a casa. Assim evitava de dormir no Lar Residencial;</li> <li>• O portão da entrada está sempre aberto. É perigoso. Os jovens podem sair quando querem devido a esta situação do portão;</li> <li>• Podem entrar estranhos;</li> <li>• Se houver um incêndio não há hipótese de fuga, pois só há uma entrada;</li> <li>• Quando os jovens têm acidentes (ex: caem) era importante uma palavra da diretora às famílias.</li> <li>• O futuro do/a jovem é a minha maior preocupação;</li> <li>• Preocupo-me com o futuro do meu filho. Caso a família não tenha possibilidades em termos de saúde poderia ficar no Lar Residencial durante esse período (ex.: durante um mês).</li> <li>• O portão está sempre aberto, qualquer pessoa estranha pode entrar.</li> <li>• Era necessário o descanso do cuidador;</li> <li>• Suporte às famílias do CAO (descanso);</li> <li>• Uma Carrinha para ir buscar e levar os jovens a casa. É difícil ter um horário completo no trabalho;</li> <li>• Devia haver mais colónias de férias (ex.: Areia Branca);</li> <li>• Os jovens estarem um mês no Lar Residencial para descanso do cuidador, proporcionando assim aos irmãos vivências diferentes que estes jovens não conseguem acompanhar;</li> <li>• Os pais irem para a Areia Branca com os filhos de forma a interagirem e trocarem ideias (o último aconteceu em 2016);</li> </ul>
Satisfação Geral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bons Profissionais;</li> <li>• Profissionais disponíveis;</li> <li>• Diretora Executiva muito presente;</li> <li>• Os profissionais são como uma família para nós;</li> <li>• Profissionais atenciosos;</li> <li>• Os funcionários são muito bons;</li> <li>• A assistente Social e psicólogo são muito bons e preocupados;</li> <li>• Só tenho a dizer bem do funcionamento do CED;</li> <li>• Estou muito satisfeita/o com a resposta;</li> <li>• A pandemia veio a alterar a satisfação;</li> <li>• A Diretora é maravilhosa e muito presente, que esteja por muito tempo. Nota 10;</li> <li>• Considerando que o jovem não esteve no CED durante o ano de 2020 devido à pandemia, não faz sentido responder ao questionário.</li> </ul>



Das 23 famílias/responsáveis parentais, 18 deixaram os seus contributos, com base na avaliação efetuada durante o ano de 2020, através de sugestões e opiniões, com vista à melhoria contínua do desempenho do CED AACF, nas respostas LR e CAO.

Na dimensão **“Integração do/a educando/a”**, não se obteve qualquer opinião ou sugestão. Tal como já referido em avaliações anteriores, o facto dos jovens já se encontrarem enquadrados há algum tempo no CED, e de não existir com regularidade admissões/integrações nestas duas respostas, a informação relativamente àquela atividade vai-se perdendo ao longo do tempo, quer seja em termos da memória dos cuidadores, ou pela alteração dos responsáveis parentais ao longo do período de acolhimento.

No que se refere às restantes dimensões, as opiniões e sugestões são muito semelhantes às observadas no ano de 2019.

Dos 8 comentários/sugestões relativos às condições do CED, verifica-se uma grande satisfação com as obras de requalificação dos espaços do CED, considerando estarem *“mais bonitos e confortáveis”*. Contudo, mantêm-se as mesmas sugestões de melhoria do ano transato: no que se refere à adaptação do jardim face às reais necessidades dos educandos; rentabilizar os restantes espaços comuns para a realização de corredores, bem como a reparação da porta da entrada; a necessidade de haver mais respostas com a tipologia do CED AACF de Norte a Sul do país.

Este ano reforçaram a importância do CED ter acesso a outro tipo de equipamentos mais avançados para trabalharem com os jovens. Acompanhar as novas ferramentas tecnológicas em função do perfil de necessidades dos educandos. As famílias salientaram ainda a importância de existir uma entrada e uma saída de acesso ao CED, parecendo-lhes que neste momento o acesso ao edifício não cumpre os requisitos necessários numa situação de incêndio, em que seja necessário, proceder à evacuação dos educandos e profissionais. O facto de haver apenas uma via de acessibilidade ao CED que serve de entrada e saída, causa constrangimentos, fazendo com que as famílias tenham muitas vezes que recuar a sua viatura para que uma ambulância ou viaturas de residentes naquela zona tenham que sair.

Foi também identificada como uma fragilidade na acessibilidade, o facto do teto da entrada do primeiro prédio de acesso ao CED ser muito baixo, sendo difícil a entrada de viaturas de grandes dimensões.

Na Dimensão **“O dia-a-dia no CED”** obteve-se 6 sugestões/opiniões. Estas prendem-se essencialmente com a necessidade de haver mais profissionais no CED, situação identificada



nos anos transatos. As famílias consideram que com o aumento dos recursos humanos, poderiam ser realizadas mais atividades (ex: dar passeios fora do espaço do CED), bem como melhorar o investimento ao nível da promoção da autonomia dos educandos. Para além destas sugestões referem que continua a haver apenas férias para os educandos do Lar Residencial, considerando que também seria importante para os da resposta de CAO.

Ressalva-se no entanto, nesta dimensão o comentário de uma família no CED “cuidam bem do meu filho”.

No que concerne ao **Bem-estar e segurança no CED**, registou-se um maior número de comentários (14) relativos à dimensão em apreço.

As famílias revelam a mesma preocupação com a segurança dos seus educandos no CED, referindo que o portão principal está sempre aberto e sem um profissional de segurança. Esta situação pode levar a que pessoas estranhas ao CED, tenham um acesso fácil às instalações e que os próprios educandos possam sair, sendo muito perigoso, acrescendo o facto de não conseguirem comunicar.

Reforçam novamente a necessidade do descanso do cuidador, nomeadamente ao suporte das famílias da resposta CAO. Sugerem a possibilidade dos educandos de CAO estarem um mês no Lar Residencial, proporcionando assim aos irmãos e restantes elementos da família, a realização de outro tipo de atividades que os educandos não conseguem acompanhar, face à sua situação. Propõem também que em caso de doença dos familiares ou outros constrangimentos, os educandos possam ficar, por exemplo um mês no Lar Residencial.

Uma das questões também abordadas no ano transato e reforçada este ano refere-se à necessidade de haver uma carrinha para transportar os educandos a casa, evitando assim que permanecessem durante a noite no Lar Residencial, bem como haver uma melhor compatibilidade entre os horários de regresso dos jovens às suas famílias e o horário laboral das mesmas, sendo por vezes difícil, terem um horário completo de trabalho. Esta questão tem impacto na situação socioeconómica da família.

As famílias falam de uma forma muito saudosista das colónias que faziam na Areia Branca, sendo que poderia ser uma oportunidade quer para os educandos, quer para as famílias, no sentido de interagirem e falarem das experiências, trocando também algumas ideias.

Propõem ainda que sempre que exista uma ocorrência com o educando (ex: cair) era importante o contacto da Diretora da resposta com as famílias.

Por fim realçam a grande preocupação face ao futuro dos seus educandos, considerando a faixa etária das famílias.



Relativamente à avaliação global, foram contabilizados 12 comentários. As famílias estão muito satisfeitas com o serviço prestado pelo CED, salientando o interesse, a atenção, a disponibilidade e o grau de profissionalismo dos trabalhadores, sendo para os mesmos como uma família. Consideram que a assistente social e o psicólogo são técnicos muito bons e preocupados com as situações, e que apesar de não terem contacto tão direto com a atual Direção, devido ao contexto de pandemia, consideram a Diretora Executiva muito presente no dia a dia do CED, referindo mesmo ser “Nota 10”, havendo o desejo que continue por muito tempo.

As famílias salientam também que esta situação pandémica veio alterar a satisfação, devido à alteração das dinâmicas, sendo que uma família verbalizou que considerando que o/a jovem não esteve no CED, durante o ano de 2020, não faz sentido responder ao questionário.



## 5. Análise conclusiva

Face ao número de respostas obtidas, verificou-se uma global adesão das famílias/responsáveis parentais (100%), relativamente à participação no questionário de avaliação da satisfação, com o serviço prestado pelo CED AACF. Esta elevada adesão demonstra o interesse e oportunidade das famílias manifestarem a sua satisfação com o CED, apesar do momento de adversidade que vivemos devido ao atual contexto de isolamento e confinamento social.

Face à atual situação pandémica, SARS-CoV-2, por COVID-19 que dura há sensivelmente um ano, os profissionais da Casa Pia de Lisboa, I.P., neste caso específico o CED AACF, perante as diversas orientações emanadas pela DGS, tentou harmonizar com o contributo de todos os profissionais as atividades inerentes ao Lar Residencial e à resposta CAO, tendo em vista a segurança dos seus educandos, das famílias e profissionais afetos a estas respostas.

Decorrente das orientações da DGS e tal como referido no início deste relatório, houve a necessidade de se encerrar temporariamente o CAO e o CAARPD, tendo as atividades sido desenvolvidas pelos profissionais via online com os educandos. Relativamente ao Lar Residencial algumas famílias tomaram a decisão de ter em sua casa os seus Educandos, considerando também que se encontravam em teletrabalho, sendo que acresce a esta decisão a sua preocupação face ao contexto vivencial no país e no mundo.

Esta situação pandémica causou de uma forma geral, um descontentamento com a adaptação a esta nova realidade social, tendo também o seu impacto nos níveis de satisfação com os serviços públicos na sua globalidade. Assim, a Casa Pia de Lisboa, ao aplicar o questionário de satisfação tinha presente este sentir. Contudo, e apesar desta adaptação por parte dos profissionais a este novo contexto, da recolha de dados dos questionários, constatou-se que as famílias/responsáveis parentais mantêm um grau de satisfação global muito elevado relativamente ao CED AACF apresentando uma taxa de 82,34%. Somente uma família respondeu apenas à última questão, justificando ter o filho em sua casa durante o ano de 2020. Comparativamente ao ano de 2019 (em que não se registou esta situação de pandemia), verificou-se uma descida na satisfação de 4,12%. Relativamente à taxa de insatisfação é de realçar a sua descida apesar do atual contexto adverso, tendo uma taxa global de 2,72%.

Relativamente à caracterização dos educandos das duas respostas LR e CAO, não se verificaram alterações significativas, incidindo a maioria dos educandos nas faixas etárias entre os 26 anos e com mais de 41 anos de idade. No entanto o grupo etário com maior



representatividade, situa-se entre os 26 e os 40 anos com 47,83%, sendo na sua maioria uma população adulta.

Relativamente ao tempo de permanência na resposta, 73,91% encontram-se integrados há mais de 15 anos, sendo esta percentagem coincidente com a tipologia de resposta Lar Residencial e sua intervenção, exigindo na maioria das situações um acolhimento de longa duração e até mesmo permanente.

Apesar das admissões/integrações ter ocorrido há algum tempo as famílias avaliam com um nível de satisfação muito elevado a forma como o seu educando foi Integrado no CED AACF, tendo uma taxa de satisfação de 91,30% e a inexistência de insatisfação. Em 2019 registou-se nesta dimensão avaliativa 4,17% de insatisfação.

Esta última questão está intrinsecamente relacionada com a duração do acolhimento, bem como com a perceção e avaliação que as famílias fazem relativamente aos profissionais do CED. Muitas destas famílias quando deixaram há alguns anos atrás os seus filhos ao cuidado do CED, tiveram sentimentos e emoções muito diversas, tendo naquela altura depositado toda a confiança nos profissionais da instituição. A forma como estas famílias foram recebidas, amparadas e cuidadas, foi determinante para o sucesso da intervenção. Por vezes as famílias olham para os profissionais, como elementos de referência da sua vida, sendo que verbalizam muitas vezes como tendo uma ligação muito próxima do familiar.

Ao nível das Condições do CED, apesar de muitas famílias estarem deslocalizadas geograficamente da instituição, acabam por ter contacto com o CED quando vão visitar os filhos ou levá-los a passar os fins-de-semana a casa da família, bem como no processo de intervenção psicossocial realizado pelos profissionais. Nestes contactos as famílias fazem uma avaliação muito positiva relativamente à arrumação, limpeza e conforto dos espaços do CED, sendo uma dimensão em que houve um aumento da satisfação. Destaca-se nesta avaliação a satisfação com a limpeza e a arrumação das instalações com uma percentagem de 95,65% e 0% de insatisfação. Comparativamente ao ano de 2019, registou-se uma subida no grau de satisfação de 12,32% nesta questão específica.

Parece-nos que o investimento efetuado pela Casa Pia de Lisboa, I.P., ao nível da melhoria dos espaços físicos do CED, também pode ter tido impacto neste elevado grau de satisfação. No ano transato as famílias apontaram algumas fragilidades durante esta intervenção (o ruído, a duração da obra, entre outros aspetos) fatores exógenos à intervenção da própria casa e dos profissionais, contudo no ano em apreço o trabalho final foi avaliado de forma muito positiva pelas famílias.



No que se refere às restantes dimensões, podemos dizer que a pandemia pode ter contribuído de certa forma para a diminuição geral da satisfação, no entanto com valores muito residuais em algumas questões.

Relativamente ao dia a dia no CED, sobressai na questão “os horários das atividades que o CED organiza) uma taxa de satisfação de 95,65% e 0% de insatisfação. Contudo, no que se refere “às atividades promovidas pelo CED nos períodos de férias” a taxa de satisfação diminuiu para 52,17% e a insatisfação aumentou, tendo uma taxa de 13,04%. Registou-se também uma diminuição de 14,31% comparativamente a 2019 com a satisfação “as refeições do CED”, no entanto a taxa de insatisfação é de 0%.

A disponibilidade demonstrada pelo Diretor do CED teve uma descida na taxa de satisfação de 83,33% em 2019 para 65,22%. Ressalva-se a inexistência de taxa de insatisfação.

A diminuição da taxa de satisfação nestas duas últimas questões, poderão estar relacionadas com a questão pandémica em que houve menos contactos presenciais das famílias no CED, impossibilitando assim de fazer a avaliação das refeições.

No que se refere à disponibilidade do Diretor Executivo, ressalva-se a mudança de Direção, havendo ainda pouco tempo para as famílias avaliarem, bem como, igualmente a diminuição dos contactos presenciais. Ainda assim na pergunta aberta relativa aos comentários e opiniões das famílias, a avaliação da satisfação é muito elevada.

No que concerne às questões relativas ao “Bem-estar e segurança no CED” registou-se na sua globalidade uma descida muito residual na taxa de satisfação. Esta dimensão teve uma taxa de satisfação no ano de 2019, de 92,26% e em 2020 de 86,02%. A taxa de insatisfação em 2019 era de apenas 0,60% e em 2020 de 0,93%.

Releva-se as questões relacionadas com a atenção prestada aos educandos e o modo como são tratados no CED e a participação da família na definição dos objetivos para a intervenção com uma taxa de satisfação de 95,65%.

A taxa de insatisfação mais significativa está relacionada com a participação dos educandos no seu Plano de Intervenção Individual, sendo que em 2019 teve uma taxa de satisfação de 91,67% e em 2020 uma taxa de 52,17%. No entanto não se identifica insatisfação nesta área.

Esta diminuição da taxa de satisfação, com esta questão poderá estar relacionada com as interrupções de algumas intervenções (devido à pandemia) que requeriam um maior contacto presencial com os educandos.

A questão relacionada com a segurança proporcionada aos educandos do CED também baixou o índice de satisfação de 4,17% (em 2019) para 8,70%, em 2020.



Podemos afirmar que tal como observado em 2019, esta dimensão apresenta em quase todas as questões níveis de insatisfação de 0%.

Sendo esta dimensão uma área que comporta níveis de intervenção muito exigentes, é de salientar e de reconhecer uma vez mais o grande nível de conhecimento, tecnicidade e de envolvimento emocional que os profissionais do CED AACF têm para com a missão da casa.

Comparativamente a outras respostas sociais, onde os profissionais podem pesquisar novas práticas de intervenção com a sua população-alvo e articularem com colegas neste âmbito, sendo o CED AACF único na resposta a educandos com surdocegueira, não têm a mesma oportunidade, sendo que ao longo destes anos são os próprios profissionais a construírem a sua metodologia de intervenção, através da sua criatividade, espírito de adaptação e investimento na sua função.

A grande qualificação técnica e investimento destes profissionais, na criação de planos de intervenção à medida de cada criança/jovem e adulto, bem como no apoio e cuidado que têm na intervenção com as famílias, especialmente no seu modelo de comunicação com as mesmas ditam a manutenção do sucesso do CED AACF, apesar dos fatores exógenos (ex: a pandemia) que muitas vezes interferem nos resultados. Ainda assim, face à atual situação que o país vive, e às adversidades que colidem com a intervenção dos profissionais, a Taxa de satisfação geral das famílias com o CED é de 91,30%, tendo uma descida muito ligeira de 4,53%, ressaltando-se a manutenção da taxa de insatisfação de 0%.

Relativamente à taxa de satisfação global, que resulta da média dos 32 itens avaliativos, que integram o questionário de satisfação, o resultado é de 82,34%, mantendo assim um elevado grau de satisfação com o serviço prestado nas respostas LR e CAO do CED AACF, registando-se uma descida de 4,12%.

Salienta-se que a taxa global de insatisfação registou uma descida de 1,84% (4,56% em 2019 para 2,72% em 2020).



## Siglas e abreviaturas

AACF – António Aurélio da Costa Ferreira

CAARPD – Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e Incapacidade

CAO – Centro de Atividades Ocupacionais

CPL, I.P. - Casa Pia de Lisboa, I.P.

CED – Centro de Educação e Desenvolvimento

DAC – Departamento de Apoio à Coordenação

DGS – Direção – Geral da Saúde

LR – Lar Residencial

UASA – Unidade de Ação Social e Acolhimento



## Referências bibliográficas

- Casa Pia de Lisboa, Sistema de Gestão, Processo Acolhimento Residencial de Crianças e Jovens em Perigo - SGI\_R01.
- Despacho Normativo 28/2006 Regulamento das Condições de Organização, Instalação e Funcionamento das Estruturas Residenciais para Pessoas com Deficiência.
- Lei N.º 142/2015 de 8 de setembro.
- Manual de processos-chave, Lar residencial, Instituto da Segurança Social, 2007.
- Portaria N.º 59/2015, de 2 de março.
- Portaria N.º 432/2006 de 3 de maio.
- CN. 11/2019 - Organização das respostas sociais desenvolvidos no CED AACF: Lar Residencial, CAO e CAARPD

## Sites

- [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)
- <https://www.inr.pt/inicio>
- [http://www.casapia.pt/wa\\_files/Relatorio\\_20Surdocequeira\\_final.pdf](http://www.casapia.pt/wa_files/Relatorio_20Surdocequeira_final.pdf)



## ANEXOS



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

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

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

O presente questionário é anónimo e de resposta voluntária.

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

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

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

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

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

Obrigado!

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

A idade do/a educando/a

O género do/a educando/a

Resposta frequentada pelo/a educando/a

Menos de 5 anos

Menos de 10 anos

Masculino

Lar Residencial

Entre 5 e 10 anos

Entre 10 e 25 anos

Feminino

CAO

Entre 10 e 15 anos

Entre 26 e 40 anos

Ambas as respostas

Mais de 15 anos

Mais de 41 anos

Assinale com um **X** a sua opinião.

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

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

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

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

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

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

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

Registe aqui as suas opiniões, sugestões ou comentários:



# Anexo 10

Relatório de Avaliação da Formação em  
Contexto de Trabalho





*Casa Pia*  
*Lisboa*

## Avaliação da Formação em Contexto de Trabalho

- Relatório Anual 2019/2020 -

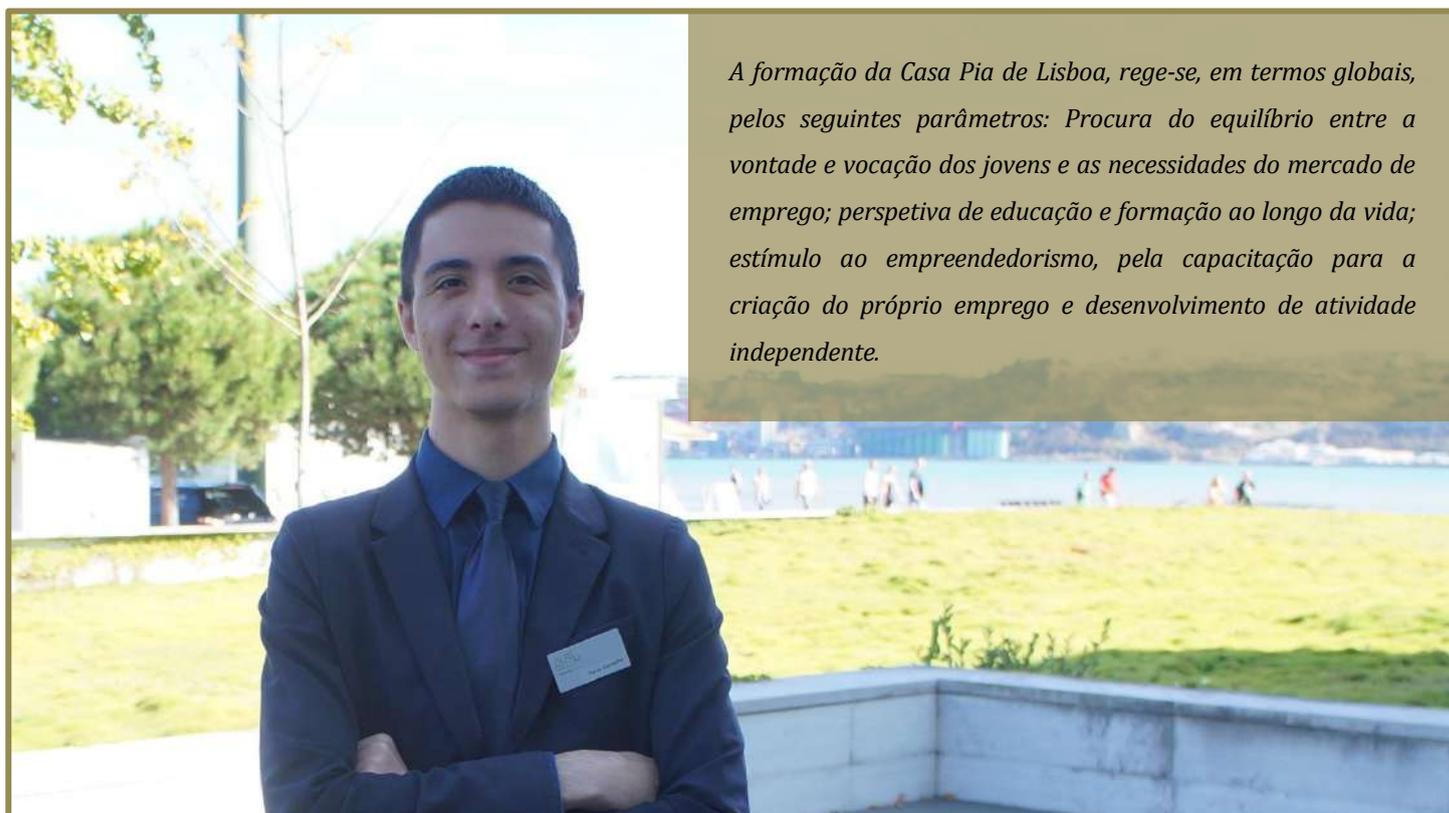
por

**EQUIPA DE INSERÇÃO PROFISSIONAL**



# FICHA TÉCNICA

<b>Título:</b>	Avaliação da Formação em Contexto de Trabalho [2019 2020]
<b>Editor:</b>	Casa Pia de Lisboa, I.P
<b>Autoria:</b>	DAC UEF - Equipa de Inserção Profissional
<b>Conceção Gráfica e Paginação:</b>	DAC UEF - Equipa de Inserção Profissional
<b>Equipa de Inserção Profissional:</b>	Nuno Miguel Pereira; Ana Isabel Botelho; Joana Ramos; Mariana Siqueira; Patrícia Marques



## INDICE

1.	ENQUADRAMENTO	7
2.	GRANDES NÚMEROS	11
	Respostas obtidas através dos questionários dos Formandos	14
	Respostas obtidas através dos questionários das Empresas / Entidades	14
	Respostas obtidas através dos questionários dos Professores Orientadores	15
3.	TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA AVALIAÇÃO	16
3.1.	Taxa de participação por Centro de Educação e Desenvolvimento	16
3.2.	Taxa de respostas por Nível de Ensino	16
3.3.	Taxa de respostas obtidas por Curso	17
4.	AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO	19
4.1.	Formação em Contexto de Trabalho – PRÁTICA REAL	20

4.1.1.	Satisfação quanto à Formação em Contexto de Trabalho - PR	20
4.1.2.	Preparação face às necessidades do mercado de trabalho - PR	20
4.1.3.	Adequação da Empresa/Entidade em relação à área de formação - PR	21
4.1.4.	Acolhimento dos Formandos pela Empresa/Entidade - PR	21
4.1.5.	Acompanhamento dos Formandos pela Empresa/Entidade - PR	22
4.1.6.	Acompanhamento dos Formandos pela CPL ao longo da FCT - PR	22
4.1.7.	Articulação entre a CPL e as Empresas/Entidades - PR	22
4.1.8.	Organização e cumprimento das formalidades - PR	23
4.1.9.	Adequação das tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas pelos Formandos - PR	24
4.1.10.	Oportunidade para aplicar competências técnicas - PR	24
4.1.11.	Oportunidade para desenvolver competências pessoais e sociais- PR	25
4.1.12.	Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens - PR	25
4.1.13.	Pontos fortes da Empresa/Entidade para realização da FCT - PR	26
4.1.14.	Contratação	26
4.2.	Formação em Contexto de Trabalho – PRÁTICA SIMULADA (PS)	27
4.2.1.	Satisfação quanto à FCT - PS	27
4.2.2.	Nível de preparação para realizar a FCT - PS	28
4.2.3.	Acompanhamento dos Formandos pela CPL ao longo da FCT - PS	28
4.2.4.	Adequação das tarefas propostas ao longo da FCT - PS (tendo em conta a área de formação/curso)	28
4.2.5.	A Capacidade/disponibilidade dos Formandos em realizar as tarefas propostas ao longo da FCT - PS	29
4.2.6.	A oportunidade de aplicar competências técnicas durante a FCT - PS	29
4.2.7.	A oportunidade para aquisição de novas aprendizagens FCT - PS	30
4.3.	Formação em contexto de trabalho – MISTO DE PRÁTICA REAL E PRÁTICA SIMULADA (FCT - PM)	30
4.3.1.	Formandos - Satisfação quanto à FCT - PM	31
4.3.2.	Formandos - Nível de preparação para realizar a FCT - PM	31

4.3.3.	Formandos - Acompanhamento realizado pelo Professor ao longo da FCT - PM	32
4.3.4.	Formandos – Adequação das tarefas realizadas ao longo da FCT - PM	32
4.3.5.	Formandos – Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens ao longo da FCT - PM	33
4.3.6.	Formandos – Oportunidade para o desenvolvimento de competências técnicas ao longo da FCT - PM	33
5.	CRITÉRIOS E COMPETÊNCIAS PARA A INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL	35
5.1.	Critérios e competências mais valorizados pelas Empresas/Entidades para integração dos Formandos em FCT e novos colaboradores	36
5.2.	Perfil de competências dos Formandos da CPL	37
6.	EQUIPA DE INSERÇÃO PROFISSIONAL (EIP)	39
6.1.	Conhecimento da existência da EIP	40
6.2.	Atuação da EIP na articulação com os Diretores de Curso	40
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	FCT em Prática Real	42
	FCT em Prática Simulada	43
	FCT em Prática Mista	44
	Considerações da EIP	44
	Propostas de melhoria	45



## 1. ENQUADRAMENTO

O 1º semestre de 2020 foi caracterizado por uma enorme alteração conjuntural provocada pela pandemia Covid-19. Durante este período assistimos ao encerramento das escolas e à suspensão das atividades letivas em todo o país com um impacto significativo ao nível da Formação em Contexto de Trabalho (FCT).

No ano letivo 2019/ 2020 estava prevista a realização de FCT em contexto real de empresa por 762 Formandos dos diferentes cursos de dupla certificação. No entanto, a adoção governamental de medidas de contingência da pandemia, exigiram a reestruturação desta componente de formação, obrigando à sua suspensão, anulação ou adiamento. A conclusão do percurso de formação dos Formandos foi assim assegurada, em vários cursos, pela opção de FCT através de prática simulada, ou num misto das duas modalidades.

Com o objetivo de avaliar a forma como decorreu a FCT, nas diferentes modalidades assumidas, foram aplicados questionários aos diferentes intervenientes, a saber:

- Formandos da Formação de Dupla Certificação (FDC) que realizaram FCT;
- Professores Orientadores que realizaram o acompanhamento dos Formandos ao longo da

FCT;

- Empresas/Entidades que integraram em FCT Formandos que frequentam as Respostas Formativas da CPL.

A recolha de dados decorreu entre os meses de julho e outubro de 2020.

Os questionários aplicados procuraram recolher informação relativamente à satisfação dos intervenientes na FCT e outras informações relevantes para a avaliação desta componente de formação. Nos quadros abaixo são discriminados os critérios alvos de análise agrupados em 3 áreas:

### FCT em Contexto Real de Empresa

FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
<b>RELAÇÃO EMPRESA- FORMANDO</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Forma como decorreu a FCT;</li><li>• Nível de preparação para realizar a FCT;</li> <li>• Adequação da empresa em relação à sua área de formação;</li><li>• Acolhimento realizado pela empresa;</li><li>• Acompanhamento pelo Tutor da Empresa/ Entidade;</li><li>• Adequação das tarefas realizadas ao longo da FCT;</li><li>• Oportunidade para aplicar competências técnicas;</li><li>• Oportunidade para aplicar competências pessoais e sociais;</li> <li>• Oportunidade para aquisição de novas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forma como decorreu a FCT;</li><li>• Nível de preparação dos Formandos face às necessidades do mercado de trabalho;</li><li>• Adequação da empresa para a integração de Formandos em FCT;</li><li>• Acolhimento realizado pela Empresa/Entidade;</li><li>• Acompanhamento pelo Tutor da Empresa/ Entidade;</li><li>• Adequação das tarefas realizadas ao longo da FCT;</li><li>• Condições para a aplicação das competências técnicas;</li><li>• Condições para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais;</li> <li>• Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forma como decorreu a FCT;</li><li>• Nível de preparação dos Formandos face às necessidades do mercado de trabalho;</li></ul>

FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>aprendizagens;</li> <li>Desenvolvimento de Competências durante a FCT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil de Competências dos Formandos da Casa Pia de Lisboa, IP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil de Competências dos Formandos da Casa Pia de Lisboa, IP.</li> </ul>

#### POLÍTICA EMPRESARIAL

<ul style="list-style-type: none"> <li>Critérios mais valorizados pela Empresa/Entidade para integração dos Formandos em FCT;</li> <li>Oferta de contratação após a FCT ;</li> <li>Articulação Institucional</li> <li>Acompanhamento do Professor Orientador ao longo da FCT;</li> <li>Conhecimento da existência da EIP na Casa Pia de Lisboa, IP;</li> <li></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Critérios mais valorizados pela Empresa/Entidade para integração dos Formandos em FCT;</li> <li>Pontos fortes da Empresa/Entidade para realização da FCT;</li> <li>Contratação de Formandos após FCT.;</li> <li>Disponibilidade da Empresa/Entidade na articulação com o Professor Orientador;</li> <li>Organização e cumprimento das formalidades por parte da Empresa/Entidade;</li> <li>Avaliação da atuação da Equipa de Inserção Profissional, pelos Diretores de Curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Critérios mais valorizados pela Empresa/Entidade para integração dos Formandos em FCT;</li> <li>Contratação de Formandos após a FCT;</li> <li>Acompanhamento do Professor Orientador ao longo da FCT;</li> <li>Cumprimento das formalidades por parte do Professor Orientador;</li> <li>Atuação da Casa Pia de Lisboa, IP no processo de articulação com a Empresa/Entidade.</li> </ul>
--	---	--

#### FCT em Prática Simulada

FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Forma como decorreu a prática simulada;</li> <li>Nível de preparação para realizar a FCT;</li> <li>Acompanhamento pelo Professor(s);</li> <li>Adequação das tarefas realizadas ao longo da prática simulada;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formas de contabilização de horas de FCT; oportunidades e constrangimentos;</li> <li>Forma como decorreu a FCT;</li> <li>Nível de preparação para realizar a FCT;</li> <li>Adequação das tarefas realizadas ao longo da prática simulada;</li> <li>Capacidade/disponibilidade dos Formandos para realizar a prática</li> </ul>

FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidade para aplicar competências técnicas;</li> <li>• Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens;</li> <li>• Desenvolvimento de Competências durante a FCT;</li> <li>• Critérios mais valorizados, pela Empresa/Entidade, para integração dos Formandos em FCT;</li> <li>• Conhecimento da existência da EIP na Casa Pia de Lisboa, IP;</li> </ul>	<p>simulada;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condições para a aplicação das competências técnicas;</li> <li>• Oportunidade para a aquisição de novas aprendizagens;</li> <li>• Desenvolvimento de competências durante a FCT;</li> <li>• Avaliação da atuação da Equipa de Inserção Profissional, pelos Diretores de Curso.</li> </ul>

O presente documento apresenta os resultados obtidos através da aplicação dos questionários de avaliação, refletindo as potencialidades e fragilidades da Formação em Contexto de Trabalho, num ano tão atípico, que obrigou a uma reorganização das práticas no que se refere a esta componente de formação.

No segundo capítulo são apresentados os “Grandes Números”, registando os dados globais relativos à taxa de efetivação da FCT e outros indicadores gerais.

Segue-se, no terceiro capítulo, a Taxa de Participação dos CED/Cursos na avaliação da FCT.

No quarto capítulo, é feita a apresentação dos resultados da Avaliação da Formação em Contexto de trabalho, com referência às diferentes modalidades assumidas: Prática Real; Prática Simulada e Prática Mista. Os dados são apresentados em paralelo, permitindo a comparação dos resultados de avaliação obtidos pelos diferentes grupos-alvo.

O quinto capítulo faz referência ao Perfil de Competências dos Formandos da CPL, na perspetiva de cada grupo de participantes na avaliação.

Alguns dados gerais relacionados com a atividade da EIP são apresentados no sexto capítulo.

Finalmente, o último capítulo inclui algumas Considerações Finais.



## 2. GRANDES NÚMEROS



### FORMANDOS SINALIZADOS PARA REALIZAR FCT

762 SINALIZADOS PELOS DIRETORES DE CURSO PARA FCT NO INÍCIO DO ANO LETIVO

370 INICIARAM FCT

335 NÃO REALIZARAM FCT DEVIDO AO CONFINAMENTO

57 NÃO REALIZARAM FCT DEVIDO A OUTROS MOTIVOS (DESISTÊNCIA, ANULAÇÃO DE MATRÍCULA, ETC)



### FORMANDOS QUE REALIZARAM FCT

104 FCT EM PRÁTICA REAL EM EMPRESA

129 FCT EM PRÁTICA SIMULADA

137 FCT EM PRÁTICA REAL EM EMPRESA E EM PRÁTICA SIMULADA

27 FCT ADIADA PARA SETEMBRO DE 2020



### NEGOCIAÇÃO DE VAGAS PARA FCT

714 VAGAS NEGOCIADAS PELA EIP

518 VAGAS CONFIRMADAS PELAS EMPRESAS

86 EMPRESAS QUE COLABORAM NO BIÉNIO N E N+1



No início do ano letivo 2019/2020 foram sinalizados pelos Diretores de Curso, **762** Formandos integrados em respostas formativas de dupla certificação para realizar Formação em Contexto de Trabalho em contexto de empresa.

A suspensão das atividades letivas, em março de 2020, exigiu um reajustamento na realização da FCT, tendo cada CED/ Curso definido a melhor forma de garantir a sua efetivação, verificando-se diferentes opções:

- Conclusão da FCT através de prática simulada (FCT mista);
- Realização da FCT exclusivamente através de prática simulada;
- Adiamento da FCT em contexto real (como foi o caso dos 2ºanos da FDC e algumas turmas de 3ºano);
- Anulação da FCT no caso da maioria dos Cursos de Educação e Formação, obtendo os alunos apenas certificação escolar.

Considerando as diferentes opções tomadas, e apesar de todos os constrangimentos, verificou-se uma taxa de efetivação de FCT em 2019/2020 de **49%**.

De referir que, por diversos motivos (desistência da FCT, anulação de matrícula, doença, etc.) não realizaram FCT **57** formandos, observando-se uma taxa de desistência de **15%**.

A Taxa de Fidelização das Empresas/Entidades foi de 96%. Esta é calculada de acordo com o número de Empresas/Entidades que foram contactadas e que colaboraram com a CPL na integração de Formandos em FCT nos anos n (2018/2019) e n+1 (2019/2020).

## Respostas obtidas através dos questionários dos Formandos

---



### Formandos

<b>370</b>	Iniciaram a FCT
<b>359</b>	Concluíram a FCT
<b>184</b>	Participantes no questionário
<b>75</b>	Empresas avaliadas

Do total de Formandos que concluíram a FCT (359), participaram na avaliação 184 Formandos, correspondendo a uma taxa de participação no questionário de **50%**.

A partir das respostas dos Formandos foi possível avaliar 75 Empresas de um universo de 132 que os acolheram durante a FCT.

A taxa de participação foi calculada tendo em conta o número de respostas recebidas dos formandos a dividir pelo número de formandos integrados em Formação em Contexto de Trabalho.

## Respostas obtidas através dos questionários das Empresas / Entidades

---



### Empresas

<b>237</b>	Respostas esperadas
<b>132</b>	Empresas/Entidades enquadradoras
<b>14</b>	Cursos avaliados
<b>61</b>	Empresas/Entidades que responderam

A Avaliação da FCT contou com a participação de 61 Empresas/Entidades, de um total de 132 que enquadraram Formandos em FCT no ano letivo 2019 2020.

Foram obtidas 76 respostas por parte das Empresas/Entidades. A diferença entre o número de Empresas participantes na avaliação e o número de respostas obtidas, é justificado pelo facto de algumas Empresas/Entidades enquadrarem formandos de diferentes cursos, assim

como em algumas a avaliação ser efetuada por diferentes unidades ou departamentos.

A taxa de participação foi calculada tendo em conta o número de formandos abrangidos pelas respostas recebidas a dividir pelo número de formandos integrados em Formação em Contexto de Trabalho – PRÁTICA REAL.

## Respostas obtidas através dos questionários dos Professores Orientadores



No que se refere à avaliação realizada pelos Professores Orientadores, não foi possível identificar o número de Professores que participaram, devido às normas do Regulamento Geral de Proteção de Dados. Apesar deste constrangimento, foi possível apurar que foram obtidas respostas abrangendo 19 dos 27 cursos com FCT.

A participação por parte dos Professores Orientadores permitiu a avaliação de 85 Empresas/Entidades parceiras, correspondendo a uma taxa de participação de **58%**.

A taxa de participação foi calculada tendo em conta o número de formandos abrangidos pelas respostas recebidas a dividir pelo número de formandos integrados em Formação em Contexto de Trabalho.

### 3. TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA AVALIAÇÃO



#### 3.1. Taxa de participação por Centro de Educação e Desenvolvimento

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
JACOB RODRIGUES PEREIRA	18%	100%
D. MARIA PIA	34%	42%
D. NUNO ÁLVARES PEREIRA	11%	100%
PINA MANIQUE	57%	65%

Tabela 1 Taxa de participação por CED

#### 3.2. Taxa de respostas por Nível de Ensino

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
NÍVEL 5 - CET	83%	100%	12%
NÍVEL 4 - 12.º ANO	55%	70%	38%
NÍVEL 2 - 9.º ANO		88%	80%

Tabela 2 Taxa de Respostas por nível de Ensino

### 3.3. Taxa de respostas obtidas por Curso

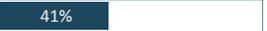
	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
TÉCNICO ESPECIALISTA EM EXERCÍCIO FÍSICO	 69%	 100%	 41%

Tabela 3 Taxa de respostas obtidas por Curso Especialização Tecnológica

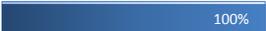
	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
IMAGEM INTERATIVA	 27%	 100%	Prática Simulada

Tabela 4 Taxa de respostas obtidas por Curso Ensino Secundário Artístico Especializado

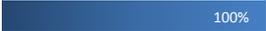
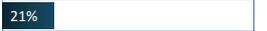
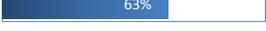
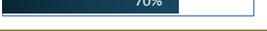
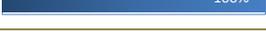
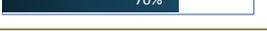
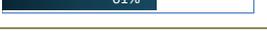
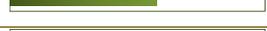
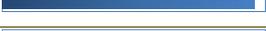
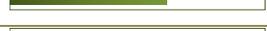
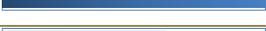
	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
TÉCNICO/A DE APOIO FAMILIAR E DE APOIO À COMUNIDADE	 0%	 100%	Não realizou FCT em Empresa
TÉCNICO DE DESPORTO	 72%	 67%	 21%
TÉCNICO DE DESENHO DIGITAL 3D	 29%	 0%	Não realizou FCT em Empresa
TÉCNICO DE ELETRÓNICA, AUTOMAÇÃO E INSTRUMENTAÇÃO	 100%	 80%	 0%
TÉCNICO DE APOIO À GESTÃO	 64%	 64%	 45%
TÉCNICO DE GESTÃO DE EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS	 25%	 50%	 13%
TÉCNICO DE ÓTICA OCULAR	 56%	 100%	 33%
TÉCNICO DE RELOJOARIA	 23%	 54%	 15%
TÉCNICO DE COZINHA/PASTELARIA (CED MP)	 100%	 63%	 38%
TÉCNICO DE COZINHA/PASTELARIA (CED PM)	 26%	 0%	 38%
TÉCNICO DE INFORMAÇÃO E ANIMAÇÃO TURÍSTICA	 75%	 100%	Não realizou FCT em Empresa
ESTETICISTA	 40%	 33%	 40%
TÉCNICO DE PASTELARIA / PADARIA	 36%	 100%	 70%
TÉCNICO DE DESIGN DE MODA	 33%	 100%	 70%
TÉCNICO DE RESTAURANTE /BAR	 38%	 88%	 61%
TÉCNICO/A DE RESTAURANTE/BAR	 58%	 96%	 61%
TÉCNICO DE AUDIOVISUAIS/MULTIMÉDIA	 62%	 100%	 38%
TÉCNICO/A DE MECATRÓNICA AUTOMÓVEL	 72%	 62%	 41%

Tabela 5 Taxa de respostas obtidas por Curso Profissional

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
OPERADOR/A DE ELETRÓNICA/TELECOMUNICAÇÕES	Não realizou FCT	Não realizou FCT	Não realizou FCT
CUIDADOR/A DE CRIANÇAS E JOVENS	Não realizou FCT	Não realizou FCT	Não realizou FCT
ASSISTENTE FAMILIAR E DE APOIO À COMUNIDADE	Não realizou FCT	Não realizou FCT	Não realizou FCT
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	Não realizou FCT	Não realizou FCT	Não realizou FCT
AUXILIAR MANUTENÇÃO DE ESPAÇOS	Não realizou FCT	Não realizou FCT	Não realizou FCT
PASTELEIRO/PADEIRO	0%	100%	Não realizou FCT em Empresa
COZINHEIRO	Não realizou FCT	Não realizou FCT	Não realizou FCT
EMPREGADO DE RESTAURANTE/BAR (MP)	0%	0%	Não realizou FCT em Empresa
EMPREGADO DE RESTAURANTE/BAR (NAP)	0%	100%	Não realizou FCT em Empresa
COSTUREIRO /MODISTA	0%	100%	Não realizou FCT em Empresa
ELETROMEÇÂNICO DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL	Não realizou FCT	Não realizou FCT	Não realizou FCT
INSTALADOR E REPARADOR DE COMPUTADORES	100%	0%	0%
MECÂNICO DE AUTOMÓVEIS LIGEIRAS	100%	75%	100%
ELETRICISTA DE INSTALAÇÕES	Não realizou FCT	Não realizou FCT	Não realizou FCT

Tabela 6 Taxa de respostas obtidas por Curso Educação e Formação





#### 4. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO

No presente capítulo são apresentados os resultados obtidos através da aplicação dos questionários de satisfação, tendo em conta que a Formação em Contexto de Trabalho, no ano letivo 2019/2020 assumiu diferentes modalidades – Prática Real, Prática Simulada e Mista.

## 4.1. Formação em Contexto de Trabalho – PRÁTICA REAL

### 4.1.1. Satisfação quanto à Formação em Contexto de Trabalho - PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,7%	0,0%
INSATISFEITO	0,0%	0,7%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	12,3%	6,0%	6,6%
SATISFEITO	27,2%	26,1%	60,5%
MUITO SATISFEITO	59,6%	66,4%	32,9%
NÃO RESPONDE	0,9%	0,0%	0,0%

Tabela 7 Satisfação quanto à Formação em Contexto de Trabalho- PR

Há semelhança dos anos anteriores a Casa Pia de Lisboa auscultou o nível de satisfação dos diferentes intervenientes na FCT, desenvolvida em contexto real. Os resultados revelam níveis de satisfação positivos por parte dos Formandos (86,8%), Professores Orientadores (92,5%) e Empresas (93,4%), sendo que no caso das Empresas predomina o nível “Satisfeito”.

### 4.1.2. Preparação face às necessidades do mercado de trabalho - PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,7%	1,3%
INSATISFEITO	3,5%	1,5%	3,9%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	17,5%	9,7%	18,4%
SATISFEITO	47,4%	41,8%	56,6%
MUITO SATISFEITO	31,6%	46,3%	18,4%
NÃO RESPONDE	0,0%	0,0%	1,3%

Tabela 8 Preparação face às necessidades do mercado de trabalho - PR

De uma forma geral, Formandos, Professores Orientadores e Empresas apresentam níveis de satisfação bastante positivos relativamente à preparação dos Formandos face às necessidades do mercado de trabalho. De salientar, no entanto, a diferenciação de valores apresentados pelas Empresas (18,4%) e pelos Professores Orientadores (46,3%) no que se refere ao nível mais elevado de satisfação.

### 4.1.3. Adequação da Empresa/Entidade em relação à área de formação - PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,7%
INSATISFEITO	0,9%	1,5%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	10,5%	7,5%
SATISFEITO	42,1%	28,4%
MUITO SATISFEITO	43,0%	61,9%
NÃO RESPONDE	3,5%	0,0%

Tabela 9 Adequação da Empresa/Entidade em relação à área de formação - PR

Questionados os Formandos relativamente à adequação da Empresa/Entidade em relação à sua área de formação, 85,1% avalia positivamente, observando-se a predominância de respostas no nível “Muito Satisfeito” (43%).

No que se refere à avaliação por parte dos Professores Orientadores, 90,3% considera que as Empresas/Entidades onde se realizaram as FCT são adequadas, predominando o nível “Muito Satisfeito” (61,9%).

### 4.1.4. Acolhimento dos Formandos pela Empresa/Entidade - PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,7%
INSATISFEITO	0,9%	0,7%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	8,8%	6,7%
SATISFEITO	22,8%	18,7%
MUITO SATISFEITO	65,8%	73,1%
NÃO RESPONDE	1,8%	0,0%

Tabela 10 Acolhimento dos Formandos pela Empresa/Entidade - PR

Questionados quanto à qualidade do acolhimento efetuado pelas Empresas/Entidades, a quase totalidade dos Formandos (88,6%) avalia a integração por parte dos colaboradores da entidade enquadradora como positiva. A mesma tendência é observada na avaliação realizada pelos Professores Orientadores (91,8%).

#### 4.1.5. Acompanhamento dos Formandos pela Empresa/Entidade - PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	1,8%	1,5%
INSATISFEITO	4,4%	1,5%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	12,3%	9,7%
SATISFEITO	26,3%	20,1%
MUITO SATISFEITO	54,4%	67,2%
NÃO RESPONDE	0,9%	0,0%

Tabela 11 Acompanhamento dos Formandos pela Empresa/Entidade - PR

O Acompanhamento realizado pelas Empresas/Entidades aos Formandos, mais concretamente pelo Tutor, é, de uma forma geral, avaliado como sendo muito satisfatório ou satisfatório, quer por parte dos Formandos, quer por parte dos Professores Orientadores. Não obstante, é de referir que 6,2% dos Formandos apresentou um nível negativo relativamente a este acompanhamento.

#### 4.1.6. Acompanhamento dos Formandos pela CPL ao longo da FCT - PR

	FORMANDOS	EMPRESAS / ENTIDADES
MUITO INSATISFEITO	1,8%	0,0%
INSATISFEITO	0,9%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	15,8%	7,9%
SATISFEITO	25,4%	51,3%
MUITO SATISFEITO	56,1%	40,8%
NÃO RESPONDE	0,0%	0,0%

Tabela 12 Acompanhamento dos Formandos pela CPL ao longo da FCT - PR

O acompanhamento prestado pelos Professores Orientadores ao longo da FCT, foi avaliado pelos Formandos e pelas Empresas/Entidades em níveis positivos (81,5% e 92,1% respetivamente). Ainda assim, uma percentagem de 15,8% de Formandos e de 7,9% das Empresas/Entidades avaliam o acompanhamento prestado no nível “Nem satisfeito nem Insatisfeito”.

#### 4.1.7. Articulação entre a CPL e as Empresas/Entidades - PR

	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
MUITO INSATISFEITO	3,0%	0,0%
INSATISFEITO	0,7%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	9,7%	9,2%
SATISFEITO	14,9%	46,1%
MUITO SATISFEITO	70,9%	44,7%
NÃO RESPONDE	0,7%	0,0%

Tabela 13 Articulação entre a CPL e as Empresas/Entidades - PR

A disponibilidade das Empresas/Entidades para a articulação com a CPL, foi considerada muito satisfatória pela grande maioria dos Professores Orientadores (70,9%).

No que se refere à avaliação efetuada pelas Empresas/Entidades, apenas 44,7% das respostas atribuem o nível máximo de satisfação na articulação com a CPL. Não obstante esta diferença, os resultados globais registam valores positivos.

Ressalva-se ainda, por parte das Empresas não ser identificado nenhum nível negativo relativamente a esta articulação, o que, porém, já não se verifica em relação aos Professores Orientadores que expressam 3,7% de insatisfação.

#### 4.1.8. Organização e cumprimento das formalidades - PR

	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
MUITO INSATISFEITO	1,5%	0,0%
INSATISFEITO	3,0%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	8,2%	3,9%
SATISFEITO	20,9%	47,4%
MUITO SATISFEITO	64,9%	48,7%
NÃO RESPONDE	1,5%	0,0%

Tabela 14 Organização e cumprimento das formalidades - PR

No parâmetro Organização e Cumprimento das Formalidades observa-se a mesma tendência de satisfação observada no ponto 5.1.7 (Articulação entre a CPL e as Empresas/Entidades). Globalmente, existente um grau de satisfação positivo com o cumprimento das formalidades inerentes à realização da FCT, quer pelos Professores Orientadores quer pelas Empresas/Entidades.

#### 4.1.9. Adequação das tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas pelos Formandos - PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	1,8%	0,7%
INSATISFEITO	1,8%	1,5%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	10,5%	8,2%
SATISFEITO	28,1%	27,6%
MUITO SATISFEITO	57,9%	61,9%
NÃO RESPONDE	0,0%	0,0%

Tabela 15 Adequação das tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas pelos Formandos - PR

A avaliação dos Formandos relativamente à Adequação das tarefas propostas pela Empresa/Entidade e realizadas ao longo da FCT, apresenta resultados positivos (86%). Ainda assim, 3,6% dos Formandos atribuiu um nível de satisfação negativo em relação às tarefas realizadas e 10,5% considera-se “Nem satisfeito nem Insatisfeito”.

Os resultados obtidos na avaliação deste parâmetro junto dos Professores Orientadores revelam uma maior adequabilidade das tarefas do que a registada pelos Formandos, apresentando somente 2,2% de opiniões negativas.

#### 4.1.10. Oportunidade para aplicar competências técnicas - PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	0,9%	0,7%
INSATISFEITO	1,8%	1,5%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	21,9%	8,2%
SATISFEITO	26,3%	28,4%
MUITO SATISFEITO	49,1%	61,2%
NÃO RESPONDE	0,0%	0,0%

Tabela 16 Oportunidade para aplicar competências técnicas - PR

No que se refere à Oportunidade para Aplicar Competências Técnicas durante a FCT, apesar de a maioria dos Formandos revelar-se satisfeito (75,4%), uma percentagem de 21,9% dos inquiridos avalia “Nem Satisfeito nem Insatisfeito”.

Comparativamente com os Formandos, verifica-se um maior nível de satisfação por parte dos Professores Orientadores (89,6%), os quais na sua maioria valorizam muito satisfatoriamente

a oportunidade da FCT para desenvolver e aplicar competências técnicas.

#### 4.1.11. Oportunidade para desenvolver competências pessoais e sociais- PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,7%
INSATISFEITO	0,9%	0,7%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	14,9%	6,0%
SATISFEITO	40,4%	26,1%
MUITO SATISFEITO	43,9%	64,9%
NÃO RESPONDE	0,0%	1,5%

Tabela 17 Oportunidade para desenvolver competências pessoais e sociais- PR

Relativamente à Oportunidade para Desenvolver Competências Pessoais e Sociais, apesar de na generalidade, quer os Formandos quer os Professores Orientadores, revelarem níveis de satisfação positivos, através de uma análise comparativa é possível verificar níveis de satisfação mais elevados relativamente ao contributo das Empresas/Entidades na promoção deste tipo de competências por parte dos Professores.

#### 4.1.12. Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens - PR

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,7%
INSATISFEITO	1,8%	0,7%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	15,8%	7,5%
SATISFEITO	25,4%	23,9%
MUITO SATISFEITO	57,0%	67,2%
NÃO RESPONDE	0,0%	0,0%

Tabela 18 Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens - PR

A avaliação dos Formandos e dos Professores, face ao contributo da FCT em contexto real para a aquisição de novas aprendizagens, é bastante positiva, observando-se que a maioria das respostas se enquadra nos níveis “Satisfeito” (25,4% e 23,9% respetivamente) ou “Muito satisfeito” (57% e 67,2% respetivamente).

#### 4.1.13. Pontos fortes da Empresa/Entidade para realização da FCT - PR



Tabela 19 Pontos fortes da Empresa/Entidade para realização da FCT - PR

Neste parâmetro foi solicitado aos Professores Orientadores que indicassem até três pontos fortes das Empresas/Entidades enquadradoras. Assim, os três pontos fortes mais referenciados são o “Acolhimento/Acompanhamento dos Formandos” ao longo da FCT (48,1%), as “Condições para o desenvolvimento e promoção de novas aprendizagens” (38,6%) e as “Condições para a aplicação de competências técnicas” (32,9%).

#### 4.1.14. Contratação

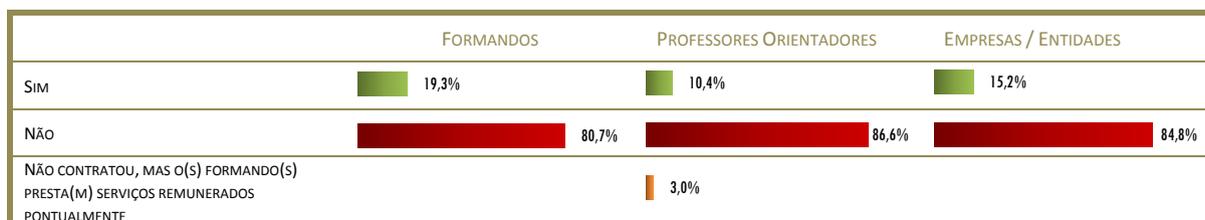


Tabela 20 Contratação

À data do preenchimento do questionário, os Professores Orientadores identificam a contratação de 17 formandos (10,4%) por parte das Empresas enquadradoras. São ainda identificados 5 formandos (3%) que, na sequência da FCT, prestam serviços ocasionais para a respetiva empresa.

Relativamente à mesma questão, 15,2% das Empresas/ Entidades participantes na avaliação referem a contratação após o término da FCT, abrangendo um total de 27 formandos.

Finalmente, 22 dos Formandos inquiridos (19,3%) confirmam a contratação por parte das Empresas/Entidades onde realizaram a FCT.

## 4.2. Formação em Contexto de Trabalho – PRÁTICA SIMULADA (PS)

A Prática Simulada, enquanto alternativa à FCT em contexto real, assumiu diferentes formas, ajustadas às especificidades de cada curso. Durante o período de suspensão das atividades letivas presenciais, os formandos realizaram sobretudo trabalho autónomo com a orientação e supervisão dos professores. Contribuíram para a Prática Simulada tarefas como: elaboração de trabalhos escritos; apresentações orais; registos fotográficos e vídeos; serviços realizados anteriormente e ao longo da formação; preparação para as provas finais; entre outras.

O regresso às atividades letivas presenciais, ainda no final do ano letivo 2019/2020 permitiu, em alguns cursos dar continuidade à Prática Simulada em contexto escolar.

Abaixo são apresentados os resultados da avaliação realizada junto dos formandos e professores orientadores relativamente à Prática Simulada.

### 4.2.1. Satisfação quanto à FCT - PS

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	1,8%	0,7%
INSATISFEITO	1,8%	0,7%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	26,4%	6,0%
SATISFEITO	32,7%	26,1%
MUITO SATISFEITO	36,4%	66,4%
NÃO RESPONDE	0,9%	0,0%

Tabela 21 Satisfação quanto à FCT - PS

A FCT realizada na forma de prática simulada é avaliada pela maioria dos Formandos em níveis positivos (69,1%). Ainda assim, 26,4% dos formandos inquiridos, apresenta um nível “Nem Satisfeito nem Insatisfeito”.

Um maior índice de satisfação é observado nos Professores Orientadores em relação à forma como decorreu a Prática Simulada, cujos níveis positivos ascendem a 92,5%.

#### 4.2.2. Nível de preparação para realizar a FCT - PS

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
MUITO INSATISFEITO	2,7%	0,0%
INSATISFEITO	0,9%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	22,7%	20,0%
SATISFEITO	44,5%	64,0%
MUITO SATISFEITO	28,2%	12,0%
NÃO RESPONDE	0,9%	0,0%

Tabela 22 Nível de preparação para realizar a FCT - PS

:

Questionados acerca do nível de preparação dos formandos para realizar Prática Simulada, a maioria dos Formandos (44,5%) e Professores (64,9%) referem estar “Satisfeito”.

#### 4.2.3. Acompanhamento dos Formandos pela CPL ao longo da FCT - PS

A maioria dos Formandos avalia o acompanhamento prestado pelos Professores Orientadores, ao longo da Prática Simulada como muito satisfatório (52,7%). Ainda assim, 12,7% opta por uma resposta neutra “Nem Satisfeito nem Insatisfeito”.

	FORMANDOS
MUITO INSATISFEITO	1,8%
INSATISFEITO	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	12,7%
SATISFEITO	31,8%
MUITO SATISFEITO	52,7%
NÃO RESPONDE	0,9%

Tabela 23 Acompanhamento dos Formandos pela CPL ao longo da FCT - PS

#### 4.2.4. Adequação das tarefas propostas ao longo da FCT - PS (tendo em conta a área de formação/curso)

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
Muito insatisfeito	1,8%	0,0%
Insatisfeito	3,6%	0,0%
Nem satisfeito nem insatisfeito	15,5%	16,0%
Satisfeito	25,5%	60,0%
Muito satisfeito	50,9%	20,0%
Não responde	2,7%	0,0%

Tabela 24 Adequação das tarefas propostas ao longo da FCT - PS (tendo em conta a área de formação/curso)

A adequação das tarefas propostas é avaliada positivamente, sendo que a maioria dos Formandos avaliam com o nível Muito Satisfeito (50,9%) e os Professores Orientadores com o nível Satisfeito (60%).

É de salientar que, uma minoria (5,4%) dos Formandos manifestou insatisfação (1,8%) ou muita insatisfação (3,6%) com as tarefas que lhe foram propostas, e que o valor neutro em ambos os grupos que se situou entre os 15,5% e os 16%.

#### 4.2.5. A Capacidade/disponibilidade dos Formandos em realizar as tarefas propostas ao longo da FCT - PS

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
Muito insatisfeito		0,0%
Insatisfeito		4,0%
Nem satisfeito nem insatisfeito		28,0%
Satisfeito		40,0%
Muito satisfeito		24,0%
Não responde		0,0%

Tabela 25 A Capacidade/disponibilidade dos Formandos em realizar as tarefas propostas ao longo da FCT - PS

A maioria dos Professores apresentou níveis positivos de satisfação (64%) relativamente à Capacidade/disponibilidade dos formandos para a realização das tarefas propostas ao longo da Prática Simulada.

#### 4.2.6. A oportunidade de aplicar competências técnicas durante a FCT - PS

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
Muito insatisfeito	0,9%	4,0%
Insatisfeito	3,6%	4,0%
Nem satisfeito nem insatisfeito	20,0%	44,0%
Satisfeito	37,3%	36,0%
Muito satisfeito	35,5%	8,0%
Não responde	2,7%	0,0%

Tabela 26 A oportunidade de aplicar competências técnicas durante a FCT - PS

No que se refere à oportunidade que a Prática Simulada trouxe para aplicar ou desenvolver competências técnicas, observa-se uma dispersão ao nível das respostas dos formandos, embora com predominância de respostas “Satisfeito” (37,3%) e “Muito Satisfeito” (35,5%).

Por outro lado, os Professores apresentam sobretudo respostas “Nem satisfeitos nem insatisfeitos” (44%). Neste grupo, é ainda de referir que 8% manifesta níveis negativos de satisfação.

#### 4.2.7. A oportunidade para aquisição de novas aprendizagens FCT - PS

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES
Muito insatisfeito	1,8%	4,2%
Insatisfeito	2,7%	4,2%
Nem satisfeito nem insatisfeito	18,2%	41,7%
Satisfeito	37,3%	37,5%
Muito satisfeito	37,3%	8,3%
Não responde	2,7%	0,0%

Tabela 27 A oportunidade para aquisição de novas aprendizagens FCT - PS

A maior parte das respostas dos formandos apontam para níveis positivos de satisfação (74,6%) quanto à oportunidade para aquisição de novas aprendizagens.

Uma tendência diferente observa-se na avaliação realizada pelos Professores cujas respostas recaem sobretudo no nível de “Nem satisfeito nem insatisfeito” (41,7%). É de salientar que 8,4% considera que a Prática Simulada não promove oportunidade para a aquisição de novas aprendizagens.

### 4.3. Formação em contexto de trabalho – MISTO DE PRÁTICA REAL E PRÁTICA SIMULADA (FCT - PM)

Relativamente aos formandos cuja FCT assumiu simultaneamente as formas Prática Real e Prática Simulada, considera-se pertinente incluir no presente relatório uma análise comparativa do grau de satisfação dos alunos nas duas modalidades. Os gráficos abaixo refletem os diferentes parâmetros avaliados.

### 4.3.1. Formandos - Satisfação quanto à FCT - PM

	PRÁTICA REAL	PRÁTICA SIMULADA
MUITO INSATISFEITO	0,0%	2,5%
INSATISFEITO	0,0%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	12,5%	17,5%
SATISFEITO	17,5%	40,0%
MUITO SATISFEITO	67,5%	37,5%
NÃO RESPONDE	2,5%	2,5%

Tabela 28 Formandos - Satisfação quanto à FCT - PM

A satisfação quanto à FCT realizada através de Prática Real e de Prática Simulada é avaliada globalmente de forma positiva pelos Formandos. Contudo, a distribuição de resultados indicia níveis de maior satisfação com a realização de FCT em contexto real, observando-se que 67,5% dos formandos manifesta-se “Muito satisfeito” com esta modalidade de FCT, valor que contrasta com o obtido relativamente à Prática Simulada (37,5%).

De realçar, ainda, que 2,5% dos formandos avaliam a Prática Simulada na categoria “Muito Insatisfeito”.

### 4.3.2. Formandos - Nível de preparação para realizar a FCT - PM

	PRÁTICA REAL	PRÁTICA SIMULADA
MUITO INSATISFEITO	0,0%	2,5%
INSATISFEITO	0,0%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	15,0%	15,0%
SATISFEITO	47,5%	57,5%
MUITO SATISFEITO	37,5%	22,5%
NÃO RESPONDE	0,0%	2,5%

Tabela 29 Formandos - Nível de preparação para realizar a FCT - PM

No que respeita ao Nível de Preparação para realizar FCT a avaliação dos Formandos é globalmente positiva nas duas modalidades, não se verificando discrepâncias na distribuição dos resultados obtidos.

### 4.3.3. Formandos - Acompanhamento realizado pelo Professor ao longo da FCT - PM

	PRÁTICA REAL	PRÁTICA SIMULADA
MUITO INSATISFEITO	2,5%	2,5%
INSATISFEITO	0,0%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	15,0%	10,0%
SATISFEITO	25,0%	35,0%
MUITO SATISFEITO	57,5%	50,0%
NÃO RESPONDE	0,0%	2,5%

Tabela 30 Formandos - Acompanhamento realizado pelo Professor ao longo da FCT - PM

De uma forma geral, os Formandos avaliam o acompanhamento prestado pelos Professores como positivo em qualquer uma das modalidades FCT. Ainda assim, é de referir que 2,5% dos formandos revela-se “Muito Insatisfeito” em ambas.

### 4.3.4. Formandos – Adequação das tarefas realizadas ao longo da FCT - PM

	PRÁTICA REAL	PRÁTICA SIMULADA
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,0%
INSATISFEITO	2,5%	2,5%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	10,0%	7,5%
SATISFEITO	22,5%	22,5%
MUITO SATISFEITO	65,0%	65,0%
NÃO RESPONDE	0,0%	2,5%

Tabela 31 Formandos – Adequação das tarefas realizadas ao longo da FCT - PM

A Adequação das tarefas realizadas ao longo da FCT é avaliada pelos formandos em níveis positivos quer na Prática Real quer na Prática Simulada. Uma análise comparativa revela uma distribuição homogénea dos resultados.

#### 4.3.5. Formandos – Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens ao longo da FCT - PM

	PRÁTICA REAL	PRÁTICA SIMULADA
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,0%
INSATISFEITO	2,5%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	20,0%	12,5%
SATISFEITO	25,0%	45,0%
MUITO SATISFEITO	52,5%	40,0%
NÃO RESPONDE	0,0%	2,5%

Tabela 32 Formandos – Oportunidade para aquisição de novas aprendizagens ao longo da FCT - PM

Relativamente à oportunidade para o desenvolvimento de novas aprendizagens ao longo da FCT, verifica-se uma maior predominância de respostas “Muito satisfeito” (52%) na Prática Real.

#### 4.3.6. Formandos – Oportunidade para o desenvolvimento de competências técnicas ao longo da FCT - PM

	PRÁTICA REAL	PRÁTICA SIMULADA
MUITO INSATISFEITO	0,0%	0,0%
INSATISFEITO	5,0%	0,0%
NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	17,5%	20,0%
SATISFEITO	25,0%	37,5%
MUITO SATISFEITO	52,5%	40,0%
NÃO RESPONDE	0,0%	2,5%

Tabela 33 Formandos – Oportunidade para o desenvolvimento de competências técnicas ao longo da FCT - PM

À semelhança do parâmetro anterior, a Oportunidade para o desenvolvimento de competências técnicas é mais valorizado pelos formandos na FCT em contexto real.





**5. CRITÉRIOS E COMPETÊNCIAS PARA  
A INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL**

## 5.1. Critérios e competências mais valorizados pelas Empresas/Entidades para integração dos Formandos em FCT e novos colaboradores

	FORMANDOS	PROFESSORES ORIENTADORES	EMPRESAS / ENTIDADES
APRESENTAÇÃO CUIDADA/ IMAGEM PESSOAL	38,0%	34,2%	36,8%
AUTONOMIA E INICIATIVA	43,5%	29,1%	25,0%
CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO	12,5%	20,3%	9,2%
CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO	23,4%	8,2%	7,9%
CAPACIDADE DE RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	10,9%	8,2%	5,3%
CAPACIDADE DE TRABALHAR EM EQUIPA	27,2%	31,0%	31,6%
CONHECIMENTO DE LÍNGUAS	4,3%	2,5%	5,3%
CONHECIMENTOS TÉCNICOS	22,3%	12,0%	22,4%
DISPONIBILIDADE E FLEXIBILIDADE DE HORÁRIOS	6,0%	12,7%	9,2%
ESPÍRITO DE INICIATIVA, EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO	0,0%	0,0%	0,0%
MOTIVAÇÃO PARA AS NOVAS APRENDIZAGENS	0,0%	0,0%	0,0%
ORGANIZAÇÃO E PLANEAMENTO DO TRABALHO	7,1%	1,3%	10,5%
PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE	22,8%	24,7%	22,4%
RESPEITO PELAS REGRAS E NORMAS DA EMPRESA	14,1%	5,7%	21,1%
SENTIDO DE RESPONSABILIDADE	13,6%	15,8%	32,9%
OUTRO	0,0%	0,0%	0,0%

Tabela 34 Critérios e competências mais valorizados pelas Empresas/Entidades para integração dos Formandos em FCT

Os três critérios mais valorizados pelas **Empresas/Entidades** para integração de Formandos em FCT ou novos colaboradores são: 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.

## 5.2. Perfil de competências dos Formandos da CPL

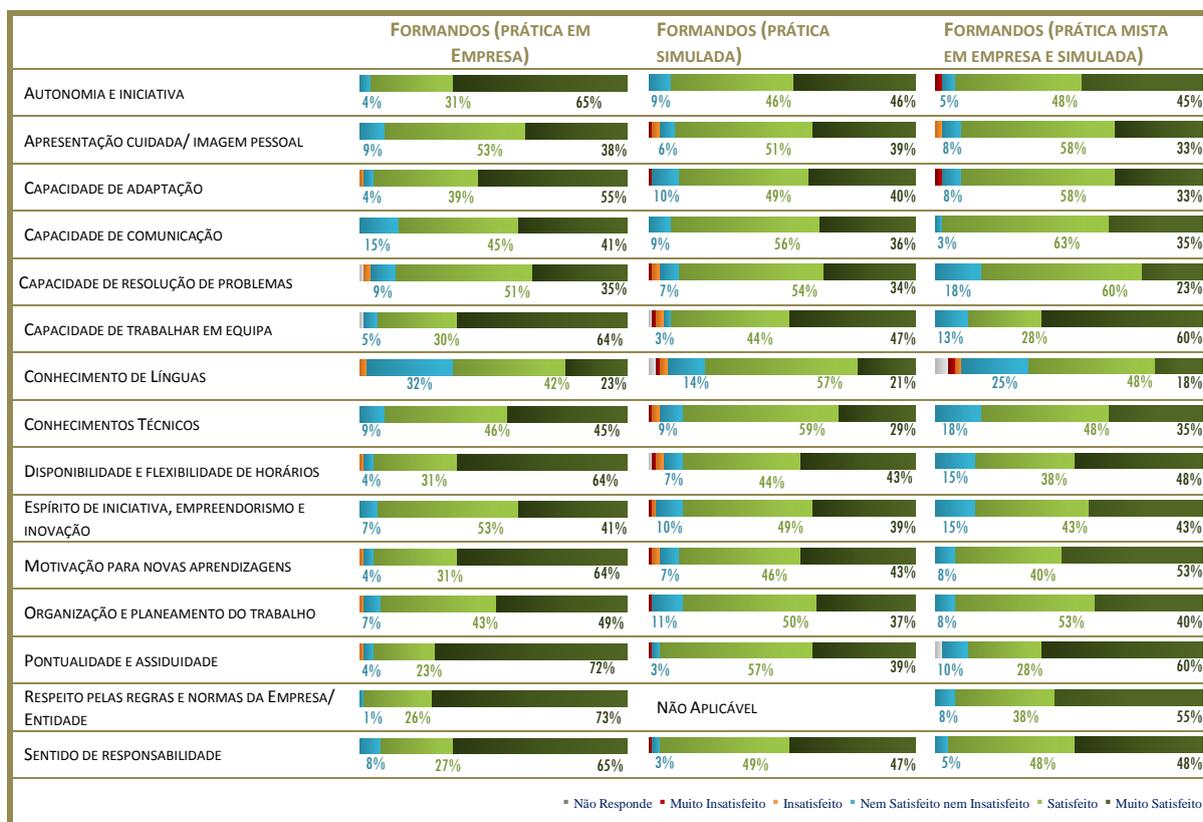


Tabela 35 Oportunidade de desenvolver competências durante a FCT, avaliado pelos Formandos da CPL

Nas três modalidades de FCT realizadas verifica-se que, na generalidade, os formandos, avaliam em níveis positivos o desenvolvimento de competências ao longo da FCT.

Na FCT em contexto real é valorizado sobretudo o “Respeito pelas regras e normas da Entidade/ Empresa” (99%), a “Motivação para novas aprendizagens” (95%) e a “Pontualidade e assiduidade” (95%).

Relativamente à Prática Simulada, é destacada pelos formandos a possibilidade de desenvolvimento do “Sentido de Responsabilidade” (96%).

Em qualquer uma das modalidades de FCT, a “Autonomia e Iniciativa” obtém níveis muito positivos de satisfação. Em sentido inverso, a competência menos pontuada pelos formandos é a “Conhecimento de Línguas”.

Finalmente, é de referir que a avaliação das competências na modalidade de prática real é a única que não obteve respostas no nível “Muito Insatisfeito”.

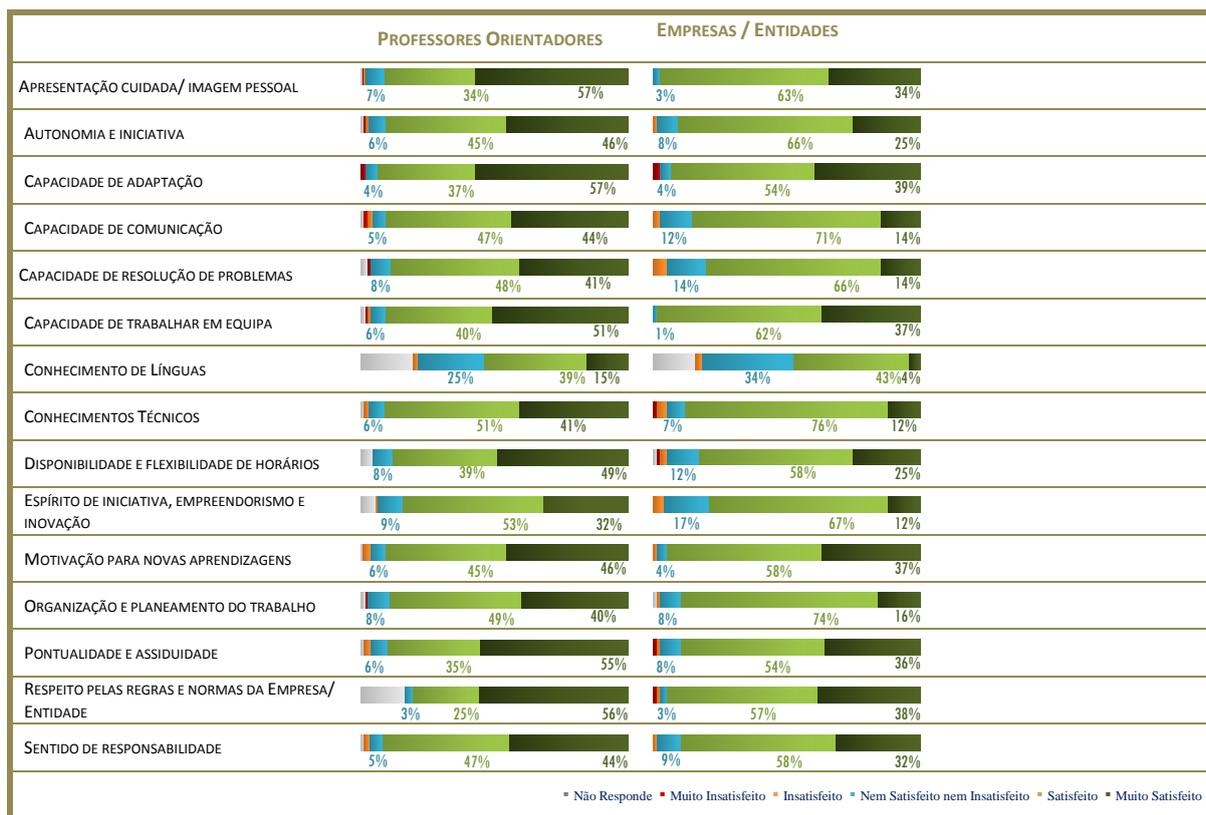


Tabela 34 Perfil de competências dos Formandos da Casa Pia de Lisboa

Relativamente ao perfil de competências dos Formandos, tanto as Empresas/Entidade como os Professores Orientadores avaliam positivamente (acima dos 80%).

Podemos verificar que as competências mais valorizadas nos nossos formandos pelas Empresas/Entidades são a “Capacidade de trabalhar em equipa” (99%), a “Apresentação cuidada/imagem pessoal” (97%), a “Motivação para novas aprendizagens” (95%) e “Respeito pelas regras e normas da Empresa/ Entidade” (95%).

As competências mais valorizadas pelos Professores Orientadores são a “Capacidade de adaptação” (94%) a “Apresentação cuidada/ imagem pessoal” (91%) e a “Capacidade de trabalhar em equipa” (91%).

De referir ainda que, à semelhança dos formandos, também na avaliação das Empresas/Entidades e dos Professores Orientadores, o “Conhecimento de Línguas” é a competência com menor nível de expressão.



## 6. EQUIPA DE INSERÇÃO PROFISSIONAL (EIP)

A Casa Pia de Lisboa prevê na sua missão a integração de adolescentes e a aposta na sua inserção profissional, tendo como uma das suas atribuições o desenvolvimento de um modelo do ensino profissional que aposte, designadamente, na integração profissional.

A responsabilidade no âmbito da Inserção Profissional é da Equipa de Inserção Profissional (EIP). Esta equipa é constituída por técnicos com competências adquiridas na área da inserção profissional.

Para a negociação das vagas necessárias para a realização da FCT a EIP articula com as entidades/empresas recorrendo à uma bolsa de empresas/entidades, com o objetivo de identificar parceiros disponíveis para colaboração.

## 6.1. Conhecimento da existência da EIP



A maioria dos Formandos (73%) revelou ter conhecimento da existência da EIP, e que esta os pode apoiar na procura de emprego após a conclusão do seu curso.

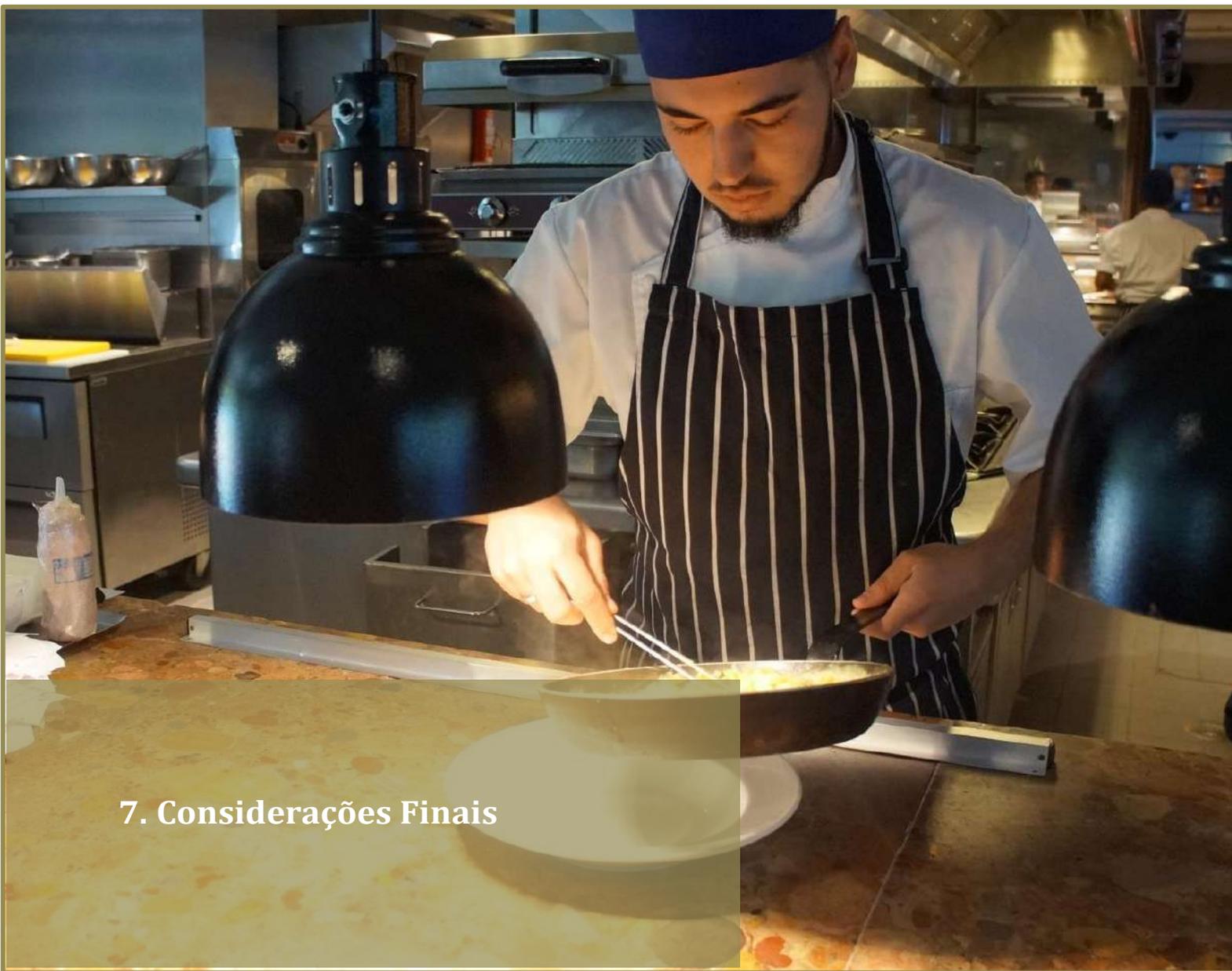
## 6.2. Atuação da EIP na articulação com os Diretores de Curso

DIRETORES DE CURSO	
Muito insatisfeito	0,0%
Insatisfeito	0,0%
Nem satisfeito nem insatisfeito	0,0%
Satisfeito	5,3%
Muito satisfeito	86,8%
Não responde	7,9%

A atuação da EIP, no processo de negociação da FCT, foi avaliada pelos Diretores de Curso nos níveis positivos “Muito Satisfeito” em 86,8% e “Satisfeito” em 5.3%.

Tabela 35 Atuação da EIP na articulação com os Diretores de Curso





## 7. Considerações Finais

A emergência de saúde pública resultante da pandemia Covid-19, teve um impacto muito significativo em todos os sectores de atividade, entre eles a Formação Profissional.

A Formação em Contexto de Trabalho, que integra a componente de formação tecnológica dos cursos, confrontou-se este ano com um conjunto de desafios que exigiram de todos os intervenientes (EIP, Professores, Formandos e Empresas) uma enorme capacidade de adaptação.

Até ao mês de março de 2020, altura em que foi decretado o 1º Estado de Emergência e suspensas todas as atividades letivas, haviam sido integrados 110 formandos, cerca de 15% dos inicialmente sinalizados para realizar FCT em Contexto Real.

Apesar de todas as condicionantes que envolveram o normal desenvolvimento da FCT durante este ano, os Formandos consideram ter tido oportunidade para desenvolver as suas competências pessoais e sociais, de realizar novas aprendizagens e de aplicar as suas competências técnicas. (texto do perfil de competências).

## **FCT em Prática Real**

---

Os três grupos intervenientes no processo de FCT (Formandos, Professores Orientadores e Empresas/Entidades) apresentaram avaliações aproximadamente alinhadas e globalmente positivas.

A maioria dos parâmetros avaliados pelas Empresas/Entidades posicionou-se na categoria “Satisfeito” nomeadamente naqueles relacionados com a “Forma como decorreu a FCT” e o “Nível de preparação dos formandos face às necessidades do mercado de trabalho”. De destacar, no entanto, que relativamente a estes mesmos parâmetros maioritariamente os professores orientadores posicionaram-se no nível “Muito Satisfeito”.

A Empresas/Entidades avaliaram como principais competências reveladas pelos formandos da CPL ao longo da FCT a “Capacidade de Trabalhar em Equipa”, a “Apresentação cuidada/Imagem Pessoal”, a “Motivação para novas aprendizagens” e o “Respeito pelas regras e normas da Empresa”. Não obstante, os professores terem reconhecido também e globalmente estas competências nos formandos, a “Capacidade de Adaptação” foi identificada como uma das características mais positivas.

A competência que indicia maiores dificuldades, e por isso menos pontuada pelas empresas, pelos professores e pelos próprios formandos é o “Conhecimento de Línguas”. Outras competências, como o “Espírito de Iniciativa, o empreendedorismo e a inovação” e a “Capacidade de resolução de

problemas”, apesar de terem apresentado níveis de satisfação positivos, não se destacaram relativamente às restantes.

Relativamente à avaliação da FCT em contexto de empresa, os formandos apresentaram na generalidade níveis positivos de avaliação. A maioria considerou a Empresa/Entidade adequada à sua área de formação e mostrou-se satisfeita com as tarefas realizadas ao longo da FCT. Globalmente, os formandos reconheceram que a FCT foi uma oportunidade para aplicar competências técnicas, pessoais e sociais, assim como constituiu um momento privilegiado para a aquisição de novas aprendizagens.

Salvo algumas exceções, o acolhimento inicial e o acompanhamento realizado pela empresa ao longo da FCT foi positivamente valorizado pelos formandos.

No mesmo sentido, a avaliação realizada pelos Professores Orientadores identificou como pontos mais fortes das Empresas/Entidades que acolheram os Formandos: o “Acolhimento/acompanhamento dos formandos”, as “Condições para o desenvolvimento e promoção de novas aprendizagens” e as “Condições para a Aplicação das Competências Técnicas”.

### **FCT em Prática Simulada**

---

Não tendo sido viável a conclusão ou realização de FCT em contexto real, foi necessário encontrar alternativas que permitissem aos formandos concluir a sua formação profissional. Surge assim, a opção de realização da FCT através de Prática Simulada em diversos cursos, a qual contribuiu para uma taxa de efetivação global da FCT de 49%.

De uma maneira geral, conforme apontam os resultados obtidos nesta avaliação, Formandos e Professores avaliaram positivamente a forma como decorreu a FCT através desta modalidade. No entanto, não deixa de ser pertinente destacar a percentagem de Professores que optaram por uma resposta neutra “Nem satisfeito nem Insatisfeito” nos seguintes parâmetros: Nível de preparação para realizar FCT em prática simulada, Adequação das tarefas propostas; Capacidade dos formandos para realizar as tarefas propostas; Oportunidade para desenvolver competências técnicas e Oportunidade para realizar novas aprendizagens (estes dois últimos parâmetros com valores mais elevados). Estes resultados poderão estar relacionados com alguns dos constrangimentos referidos pelos Diretores de Curso e Professores Orientadores nos questionários e junto da EIP ao longo das FCT, nomeadamente, aprendizagens e atividades limitadas pelos recursos disponíveis em casa (equipamentos, softwares, matérias-primas, produtos, etc.) e o crescente desinvestimento por parte de alguns Formandos durante a FCT em

prática simulada.

Não obstante as dificuldades apontadas, alguns Professores reconhecem na Prática Simulada **potencialidades**, nomeadamente por permitir um acompanhamento, mesmo que à distância, mais próximo do trabalho desenvolvido e com menor nível de stress, assim como um maior envolvimento dos encarregados de educação.

## **FCT em Prática Mista**

---

Mesmo dentro dos valores positivos, os formandos apresentam níveis mais elevados no “muito satisfeitos” na prática real comparativamente com a prática simulada. Contudo no computo geral a % de avaliações positivas não diverge significativamente.

## **Considerações da EIP**

---

Considerando todas as alterações que se verificaram na realização da FCT no ano letivo 2019/2020, importa deixar algumas considerações resultantes da reflexão da atividade desenvolvida pela EIP.

Uma das preocupações que se levantam, como resultado da conjuntura pandémica e das opções tomadas para ultrapassar todos os constrangimentos que desta resultaram, é o impacto na Inserção Profissional dos formandos.

Assistimos a uma menor possibilidade de recrutamento após a realização da FCT. A colocação de menos alunos em FCT e a crise económica provocada pela pandemia justificaram um menor número de contratações.

A opção pela FCT em Prática Simulada acarretou para os formandos finalistas, uma menor aquisição de competências, um currículo mais empobrecido e conseqüentemente uma menor hipótese de empregabilidade.

No caso dos Cursos de Educação e Formação tipo 2, a maioria optou pela não realização da FCT, obtendo os formandos apenas certificação escolar. Esta situação, irá fragilizar a inserção profissional dos formandos que, não prosseguindo estudos, terão apenas habilitação ao nível do 9ºano.

Face à conjuntura, as FCT realizadas em contexto real após o confinamento, implicaram por parte da EIP, a realização de um número significativamente superior de contatos para angariação das

vagas necessárias e o reajustamento de locais de FCT, uma vez que algumas colocações já efetuadas foram recusadas face aos constrangimentos que se viviam nas empresas, tendo sido necessário, alocar os formandos a outras Empresas/Entidades e realizarem novas entrevistas. Foi ainda necessário fazer ajustamentos e a adequação aos procedimentos e às medidas adotadas por cada empresa nos seus planos de contingência, de acordo com as medidas determinadas sucessivamente pelas entidades governamentais. Nomeadamente, a adoção do modelo teletrabalho a 100% ou em tempo parcial.

As ferramentas de ensino à distância que foram fomentadas nesta fase, nomeadamente o Microsoft Teams, revelaram-se como uma boa prática a manter. Estas ferramentas permitem partilhar informação, trabalhos, elaboração de trabalhos de grupo e no caso de formandos que por algum motivo tenham que ficar em casa, possibilitam-lhes a continuação a frequência das aulas.

## **Propostas de melhoria**

---

As necessidades emergentes do mercado de trabalho conduzem-nos para áreas e/ou cursos que já fizeram parte da Oferta Formativa da CPL, que por vários motivos fecharam provisoriamente ou definitivamente e que continuam a ser solicitados com taxas de boa empregabilidade, nomeadamente, Instrumentação, Eletricidade, Manutenção, Geriatria, Pintura e Colisão Automóvel, Audiovisuais e Produção dos Media, Distribuição, Informática e Cuidados de Beleza.

Tendo em conta os interesses que alguns jovens demonstram e a informação decorrente da articulação com as Empresas/Entidades as mesmas identificaram a necessidade e dificuldade em contratar profissionais das seguintes áreas, pelo que colocamos à consideração a análise da viabilidade de (re)abertura de alguns destes cursos:

- Assistente de Cuidados de Beleza (nível 2)
- Cabeleireiro (nível 4)
- Mecânico/a de Veículos Ligeiros (nível 2)
- Operador de Distribuição (nível 2)
- Operador/a de Manutenção Hoteleira (nível 2)
- Programador/a de Informática (nível 4)
- Reparador/a de Carroçarias de Automóveis Ligeiros (nível 2)

- Soldador (nível 2)
- Técnico de Audiovisuais (nível 4)
- Técnico de Distribuição (nível 4)
- Técnico de Instalações Elétricas (nível 4)
- Técnico de Receção/Orçamentação de Oficina (nível 4)
- Técnico/a de Design de Comunicação Gráfica (nível 4)
- Técnico/a de Eletrónica, Automação e Instrumentação (nível 4)
- Técnico/a de Manutenção - Hotelaria (nível 4)

Face ao número crescente de Empresas/Entidades a solicitar a colocação de um computador no posto de trabalho, propõe-se a aquisição centralizada de 10 computadores para a realização de FCT, de forma a rentabilizar o tempo despendido atualmente entre pedidos dos CED ao Departamento de Serviços Partilhados, transporte de computadores entre os CED e os Serviços Centrais e o e subsequente transporte dos equipamentos para os locais de FCT.

Disponibilizar uma sala por CED, com os equipamentos e condições necessários, que permita que os Formandos de diferentes cursos possam realizar parcialmente ou totalmente a FCT à distância sob a supervisão das Empresas/Entidades de acolhimento.

Reforçar a imagem da marca CPL e corresponder à solicitação de algumas Empresas/Entidades, durante a FCT, com o fardamento de todos os Cursos.

Intensificar, nos Processos de Orientação, a divulgação da oferta através de visitas às oficinas com a participação dos Diretores de Curso/Formadores dos cursos, workshops com os educandos dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e CEF.

Implementar um plano estratégico da Oferta Formativa da CPL, a 6 ou mais anos, que permita a estabilização de 2/3 da Oferta de forma a poder garantir o investimento necessário e a consolidação das parcerias estratégicas já estabelecidas, no âmbito dos Projetos de *Mentoring* já existentes, bem como possibilitar a realização de novos projetos de acordo com o previsto no PAORH.





*Casa Pia*  
*Lisboa*

[www.casapia.pt](http://www.casapia.pt)



# Anexo 11

Resultados do Inquérito de Satisfação  
d@s Trabalhador@s 2020





Casa Pia  
Lisboa

**RESULTADOS DO INQUÉRITO  
DE SATISFAÇÃO D@S  
TRABALHADOR@S 2020**

**abril 2021**





## ÍNDICE

Lista de abreviaturas.....	4
1. INTRODUÇÃO .....	5
1.1. Objetivo.....	5
2. METODOLOGIA.....	7
2.1. Universo.....	7
2.2. Instrumento.....	7
2.3. Procedimentos/Recolha de dados .....	11
3. RESULTADOS .....	12
3.1. Taxas de participação global e por Unidade Orgânica .....	12
3.2. Análise Quantitativa.....	14
3.2.1. Satisfação global d@s trabalhador@s com a CPL.....	15
3.2.2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão.....	16
3.2.3. Satisfação com as condições de trabalho.....	17
3.2.4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira .....	19
3.2.5. Níveis de Motivação .....	19
3.2.6. Satisfação com o estilo de liderança.....	20
3.2.7. Satisfação com equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança.....	22
3.3. Análise Qualitativa.....	25
4. EVOLUÇÃO DAS MÉDIAS GLOBAIS DE SATISFAÇÃO (2018-2020) .....	31
5. CONCLUSÕES .....	<b>Erro! Marcador não definido.</b>
5.1. Pontos fortes .....	34
5.2. Oportunidades de melhoria .....	35
6. ANEXO - Questionário de autoavaliação da satisfação d@s trabalhador@s.....	38



## ÍNDICE DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1. Dimensões e Subdimensões do questionário .....	8
Tabela 2. Evolução da taxa de participação global (2019-2020) .....	12
Tabela 3. Distribuição de respostas por UO .....	13
Tabela 4. Evolução da taxa de participação por UO.....	14
Tabela 5. Satisfação d@s trabalhador@s por dimensão .....	15
Tabela 6. Satisfação global com a CPL .....	16
Tabela 7. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão .....	17
Tabela 8. Satisfação com as condições de trabalho.....	18
Tabela 9. Satisfação com o desenvolvimento da carreira .....	19
Tabela 10. Níveis de motivação .....	20
Tabela 11. Satisfação com o estilo de liderança - Gestão de Topo .....	21
Tabela 12. Satisfação com o estilo de liderança – Gestor de nível Intermédio .....	22
Tabela 13. Satisfação com equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança .....	23
Tabela 14. Número de comentários por dimensão .....	26
Tabela 15. Número de comentários por dimensão e Unidade Orgânica .....	26
Tabela 16. Evolução dos níveis de satisfação (2018 a 2020) – Variação face a 2019 e 2018.....	31
Tabela 17. Evolução das taxas de satisfação (2018 a 2020) – Variação face a 2019 e 2018.....	32
Gráfico 1. Evolução dos níveis de participação (2017 a 2020).....	13
Gráfico 2. Evolução dos níveis de satisfação (2019 a 2020).....	31



## Lista de abreviaturas

**AACF** – António Aurélio da Costa Ferreira

**CCC** – Centro Cultural Casapiano

**CD** – Conselho Diretivo

**CEAS** – Centro de Educação e Ação Social

**CED** – Centro de Educação e Desenvolvimento

**CPL** – Casa Pia de Lisboa, I.P.

**DGAEP** – Direção Geral da Administração e do Emprego Público

**DAC** – Departamento de Apoio à Coordenação

**DSP** – Departamento de Serviços Partilhados

**FM** – Francisco Margiochi

**GEP** - Gabinete de Estatística e Planeamento

**GI** – Gestão de nível intermédio

**GT** – Gestão de topo

**JRP** – Jacob Rodrigues Pereira

**MP** – Maria Pia

**NAP** – Nuno Álvares Pereira

**NEE** – Necessidades Educativas Especiais

**NSC** – Nossa Senhora da Conceição

**PAORH** – Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos

**PM** – Pina Manique

**QUAR** - Quadro de Avaliação e Responsabilização

**RAC** – Relatório de Atividades e Contas

**RGPD** - Regulamento Geral de Proteção de Dados

**SADDCP** - Secção de Avaliação de Desempenho Docente do Conselho Pedagógico

**SC** – Serviços Centrais

**SCT** – Santa Catarina

**SCL** – Santa Clara

**SIF** – Sistema de Informação Financeiro

**SIGE** – Sistema de Informação de Gestão de Educand@s

**SIREF** – Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas

**SPC** – Sistema de Planeamento e Controlo

**SRH** – Sistema de Recursos Humanos

**SSD** – Sistema de Suporte à Decisão

**UO** – Unidade Orgânica

**URH** – Unidade de Recursos Humanos

**UQA** – Unidade de Qualidade e Auditoria



## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1. Objetivo

A autoavaliação da Casa Pia de Lisboa, I.P. (adiante designada CPL) integra o Relatório anual de Atividades e Contas (RAC) e deve ser acompanhada de informação respeitante nomeadamente à audição de dirigentes intermédios e d@s demais trabalhador@s na avaliação do serviço, conforme disposto na alínea f) do n.º2 do art.15, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

Neste âmbito, a CPL tem procedido, nos últimos anos, à auscultação do grau de satisfação d@s seus trabalhador@s.

O presente documento tem por objetivo identificar e analisar os níveis de satisfação em função de diferentes dimensões e subdimensões (consignadas no instrumento disponibilizado para o efeito pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público - DGAEP), que serão analisadas em detalhe, em particular na análise estatística dos dados recolhidos.

Conforme se tem constatado nos anos anteriores, o momento de auscultação do grau de satisfação d@s trabalhador@s tem vindo a assumir particular relevância, quer no quadro dos pressupostos de apresentação do RAC, quer como um importante contributo para a identificação de áreas de melhoria.

Acresce ainda que os resultados desta audição concorrem para a concretização do objetivo OE6, inscrito no Plano Estratégico da Casa Pia de Lisboa [2019-2023], que visa “*Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhador@s*”, transposto para um objetivo operacional, que prevê “*Reforçar a implementação de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar d@s trabalhador@s*”.

Nesta matéria, importa referir que, considerando os resultados aferidos nas auscultações anuais, e visando melhorar os níveis de satisfação d@s trabalhador@s, a CPL 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 (e 35 metas associadas), assentes nas seguintes áreas de intervenção:

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



Este documento, resultante da articulação entre as Unidades de Recursos Humanos e de Qualidade e Auditoria, teve por base:

- A análise efetuada aos resultados obtidos no questionário de autoavaliação da satisfação aplicado aos trabalhador@s, relativo ao ano de 2018;
- As sugestões recolhidas no âmbito de uma dinâmica de auscultação, desenvolvida junto d@s dirigentes intermédi@s, onde se promoveu a reflexão conjunta sobre as questões consideradas menos satisfatórias;
- A articulação com as unidades e serviços responsáveis pelas áreas onde se registaram menores índices de satisfação, para validação das medidas propostas.

Reconhecendo e reforçando a importância crescente desta matéria, a CPL manteve a integração no seu Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH), para 2020, de um objetivo operacional nesta área (partilhado entre a URH e UQA), com uma meta de 3,80 relativa ao “Índice anual de satisfação d@s trabalhador@s na dimensão “condições de trabalho”, cujo resultado foi de 3,76, conforme explicitado adiante.

Encontravam-se ainda previstas 2 metas, a primeira relativa à implementação de 2 medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar (também incluída no QUAR), cumprida, e a segunda que visava uma taxa de execução de 75% do plano de melhoria na dimensão “condições de trabalho”, cujo resultado ficou aquém do esperado (57,1%).

A implementação das medidas inscritas no Plano de Ação 2019-20 contribuiu, em certa medida, para a concretização deste objetivo, envolvendo a monitorização trimestral da respetiva execução e a realização de alertas aos mentores das medidas, com vista ao seu integral cumprimento. Não obstante, assinala-se que a taxa de execução global (62,9%) apresenta uma redução considerável comparativamente com os resultados alcançados no Plano 2017-18 (77,8%), conforme analisado em detalhe no respetivo relatório de monitorização.

Em 2021, a CPL continua a contemplar no seu PAORH um objetivo operacional na área da “conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar d@s trabalhador@s”, traduzido nos seguintes indicadores e metas:

Indicador	Meta
Nº de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e bem-estar implementadas (QUAR)	2
Índice anual de satisfação d@s trabalhador@s na dimensão "condições de trabalho"	3,73
Taxa de execução do plano de melhoria na dimensão "condições de trabalho"	90%



Assinala-se que, neste âmbito, está prevista a definição de novo Plano de melhoria, a implementar em 2021 e 2022, que incorporará os resultados da execução do anterior, bem como as sugestões recolhidas na auscultação da satisfação ora em análise.

O presente documento, cujos resultados respeitam a 2020, inicia com um enquadramento sobre a metodologia e procedimentos envolvidos no processo de auscultação.

Segue-se a descrição dos resultados obtidos, considerando em detalhe as análises quantitativa e qualitativa das dimensões em observação.

Em termos quantitativos, é apresentada a evolução das médias globais de satisfação das dimensões, face aos anos 2018 e 2019, e, em particular, das subdimensões, comparativamente com os resultados obtidos em 2019.

Por fim, apresenta-se a identificação dos pontos fortes e áreas a melhorar, em conformidade com os resultados alcançados.

## **2. METODOLOGIA**

### **2.1. Universo**

Conforme tem sido habitual, tod@s @s trabalhador@s da CPL, à exceção do Conselho Diretivo, tiveram a oportunidade de participar na autoavaliação da satisfação, englobando um universo de 1003 pessoas (de acordo com o total de efetivo à data de aplicação do questionário).

### **2.2. Instrumento**

O questionário utilizado nesta auscultação tem por base o instrumento de recolha de dados disponibilizado pela DGAEP, devidamente adaptado às especificidades da Instituição e à necessidade de diagnosticar detalhadamente determinadas questões críticas em termos de satisfação, com vista à definição e concretização de planos de melhoria.

Nesse âmbito, foi aberta a possibilidade de detalhar o grau de satisfação para cada uma das dimensões, através de um campo de resposta livre em que @s trabalhador@s podem apresentar observações ou sugestões de melhoria. Estes contributos foram analisados e são apresentados de forma sistematizada no ponto 3.3. deste relatório.

Procurando garantir a aplicação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), foram retirados todos os campos que permitissem identificar direta ou indiretamente @ trabalhador@, designadamente cargo/carreira e idade. Neste contexto, optou-se por manter apenas o item relativo à Unidade Orgânica, de forma a garantir uma intervenção, sempre que possível, localizada quanto às questões menos satisfatórias identificadas.



As dimensões e subdimensões em avaliação são as que se elencam em seguida:

**Tabela 1. Dimensões e Subdimensões do questionário**

Ponto	Dimensão	Subdimensão
1	<b>Satisfação global com a CPL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1.1. Imagem da CPL</li><li>1.2. Desempenho global da CPL</li><li>1.3. Papel da CPL na sociedade</li><li>1.4. Relacionamento com os cidadãos e a sociedade</li><li>1.5. Forma como a CPL gere os conflitos de interesses</li><li>1.6. Nível de envolvimento dos trabalhadores na CPL e na respetiva missão</li><li>1.7. Envolvimento nos processos de tomada de decisão:<ul style="list-style-type: none"><li>1.7.1. Informação disponibilizada aos trabalhadores</li><li>1.7.2. Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão</li><li>1.7.3. Mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores e gestores</li></ul></li><li>1.8. Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria</li></ul>
2	<b>Satisfação com a gestão e sistemas de gestão</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>2.1. Aptidão da liderança para conduzir a CPL:<ul style="list-style-type: none"><li>2.1.1. Gestão de Topo (entendida como o Conselho Diretivo da CPL)</li><li>2.1.2. Gestão de Nível Intermédio (entendida como a Direção do CED/CCC/SC - Departamento/Unidade)</li></ul></li><li>2.2. Aptidão da gestão para comunicar:<ul style="list-style-type: none"><li>2.2.1. Gestão de Topo</li><li>2.2.2. Gestão de Nível Intermédio</li></ul></li><li>2.3. Forma como o sistema de avaliação de desempenho em vigor foi implementado</li><li>2.4. Informação disponibilizada sobre o sistema de avaliação de desempenho em vigor</li><li>2.5. Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados:<ul style="list-style-type: none"><li>2.5.1. Grau de envolvimento na definição de objetivos</li><li>2.5.2. Conhecimento dos objetivos do CED/Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos globais da CPL</li><li>2.5.3. Acompanhamento do desempenho pela chefia</li></ul></li><li>2.6. Forma como a CPL reconhece os esforços individuais (Reconhecimento e medidas implementadas)</li><li>2.7. Forma como a CPL reconhece os esforços de grupo (Reconhecimento e medidas implementadas)</li><li>2.8. Postura da CPL face à mudança e à modernização</li><li>2.9. Implementação de medidas de Responsabilidade Social (ex.: Bem-estar dos trabalhadores, Voluntariado e Ambiente)</li></ul>
3	<b>Satisfação com as condições de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>3.1. Ambiente de trabalho</li><li>3.2. Modo como a CPL gere conflitos, queixas ou problemas pessoais</li><li>3.3. Horário de trabalho:<ul style="list-style-type: none"><li>3.3.1. Duração do horário de trabalho</li><li>3.3.2. Modalidade de horário de trabalho</li><li>3.3.3. Controlo da assiduidade</li></ul></li><li>3.4. Compensação do trabalho extraordinário</li><li>3.5. Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal</li><li>3.6. Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais</li><li>3.7. Igualdade de oportunidades nos processos de promoção</li><li>3.8. Igualdade de tratamento na CPL</li></ul>



Ponto	Dimensão	Subdimensão
4	Satisfação com o desenvolvimento na carreira	4.1. Política de gestão de recursos humanos existente na CPL 4.2. Promoção da mobilidade na CPL 4.3. Formação: 4.3.1. Ações de formação realizadas até ao presente 4.3.2. Aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação 4.4. Oportunidade de desenvolver novas competências 4.5. Oportunidade de desenvolver objetivos individuais/de carreira
5	Níveis de motivação	5.1. Motivação para aprender novos métodos de trabalho 5.2. Motivação para desenvolver trabalho em equipa 5.3. Motivação para participar em ações de formação 5.4. Motivação para participar em projetos de mudança na CPL 5.5. Motivação para sugerir melhorias
6	Satisfação com o estilo de liderança (gestão de topo e intermédia)	<b>Gestão de topo:</b> 6.1. Lidera através do exemplo 6.2. Aceita críticas construtivas 6.3. Aceita sugestões de melhoria 6.4. Delega competências e responsabilidades 6.5. Estimula a iniciativa das pessoas 6.6. Encoraja a confiança mútua e o respeito 6.7. Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança 6.8. Promove ações de formação 6.9. Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas 6.10. Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa 6.11. Transmite os objetivos da CPL <b>Gestão de Nível Intermédio:</b> 6.12. Lidera através do exemplo 6.13. Aceita críticas construtivas 6.14. Aceita sugestões de melhoria 6.15. Delega competências e responsabilidades 6.16. Estimula a iniciativa das pessoas 6.17. Encoraja a confiança mútua e o respeito 6.18. Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança 6.19. Promove ações de formação 6.20. Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas 6.21. Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa 6.22. Transmite os objetivos do CED/CCC/Departamento/Unidade
7	Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços	7.1. Equipamentos informáticos: 7.1.1. Computador 7.1.2. Impressora 7.1.3. Consumíveis (ex: tinteiros, toners) 7.2. Equipamentos de comunicação disponíveis: 7.2.1. Rede Informática da CPL 7.2.2. Ligação à Internet 7.2.3. Telefone/Fax 7.3. Tempo de resolução dos problemas informáticos ( <i>Helpdesk</i> ) 7.4. Sistemas de Informação e <i>Software</i> : 7.4.1. Correio eletrónico 7.4.2. <i>Intranet</i> (Sistema de Informação de partilha de informações e recursos entre



Ponto	Dimensão	Subdimensão
		utilizadores da CPL) 7.4.3. <i>Smartdocs</i> (Sistema de Informação e Gestão Documental) 7.4.4. SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos) 7.4.5. SIREF (Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas) 7.4.6. Sistema de Informação ou <i>Software</i> específico para a função desempenhada: SIF – Sistema de Informação Financeiro SPC – Sistema de Planeamento e Controlo SRH – Sistema de Recursos Humanos SSD – Sistema de Suporte à Decisão <i>Autocad</i> – <i>Software</i> de desenho assistido por computador Adobe Creative Cloud ( <i>Photoshop</i> , <i>Illustrator</i> , etc) Outros 7.5. Serviços Sociais da Administração Pública 7.6. Higiene das instalações 7.7. Condições de segurança: 7.7.1. Edifícios (conservação) 7.7.2. Equipamentos (ex.: mobiliário, maquinaria) 7.7.3. Controlo do acesso às instalações (vigilância) 7.8. Conforto do posto de trabalho 7.9. Saúde no Trabalho 7.10. Desenvolvimento dos processos de acidentes de trabalho / doenças profissionais 7.11. Formação/Sensibilização na área da saúde 7.12. Refeitório e bar: 7.12.1. Condições de higiene 7.12.2. Qualidade da refeição 7.12.3. Quantidade servida por refeição 7.12.4. Diversidade das ementas 7.12.5. Horários de funcionamento 7.12.6. Atendimento 7.12.7. Mobiliário, Equipamentos e Utensílios 7.13. Espaços comuns de refeição para trabalhadores: 7.13.1. Condições de higiene 7.13.2. Mobiliário e Equipamentos

A escala utilizada na auscultação da satisfação segue o modelo da DGAEP, tendo sido apenas acrescentada a opção 'Não aplicável'.

1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Não aplicável

A dimensão 5, relativa ao grau de motivação, é avaliada de acordo com a escala seguinte:

1	2	3	4	5	
Muito desmotivado	Desmotivado	Pouco motivado	Motivado	Muito motivado	Não aplicável



Conforme tem vindo a ser manifestado em anos anteriores, considera-se que a referida escala, de cinco valores, proposta no modelo de questionário da DGAEP, detém um ponto médio que pode condicionar as respostas. Acresce ainda que este ponto médio não é neutro, dado corresponder às atribuições «Pouco satisfeito» ou «Pouco motivado», pelo que três hipóteses de resposta são negativas e duas correspondem a atribuições positivas. Assim, entende-se que esta estrutura de escala, em que o ponto médio não corresponde a uma posição intermédia, poderá conduzir ao enviesamento das respostas e da análise correspondente.

Assim, foi colocada à DGAEP e GEP, a possibilidade de a escala utilizada ser alterada, passando o nível 3 a equivaler a uma posição intermédia de «Nem satisfeito, nem insatisfeito» / «Nem motivado, nem desmotivado», encontrando-se a CPL a aguardar uma resposta sobre este assunto.

Esta questão prende-se também com a necessidade de uniformizar a metodologia associada a todas as atividades de auscultação desenvolvidas na CPL (educand@s, famílias, trabalhador@s, entre outr@s).

### 2.3. Procedimentos/Recolha de dados

O processo de auscultação decorreu de acordo com as seguintes etapas:

- Definição da metodologia de recolha e de tratamento da informação;
- Disponibilização dos questionários;
- Organização e tratamento estatístico dos dados;
- Análise de conteúdo;
- Identificação dos pontos fortes de satisfação, bem como das áreas a melhorar.

O questionário, em formato eletrónico, foi disponibilizado pela Unidade de Recursos Humanos à totalidade d@s trabalhador@s na página de Intranet da CPL, com informação disponibilizada em destaque neste suporte de informação/comunicação interna, durante todo o período de aplicação.

Paralelamente, como forma de reforço da comunicação interna, e, considerando o quadro de pandemia, em que muit@s d@s trabalhador@s se encontram em regime de teletrabalho, foi ainda enviado, pela URH, um *e-mail* a tod@s a apelar à participação neste momento de auscultação da organização.

A fase de preenchimento do questionário decorreu entre os dias 10 e 28 de fevereiro de 2021.

Os dados recolhidos foram sujeitos a análise quantitativa e qualitativa, recorrendo-se respetivamente ao tratamento estatístico e à análise de conteúdo. A análise estatística iniciou-se com a adaptação da base de dados e organização da informação recolhida. Na análise de conteúdo, as respostas dadas foram agrupadas em categorias e subcategorias, seguindo a designação das dimensões e subdimensões do questionário aplicado.

Tal como tem sucedido em anos anteriores, não foram considerados os comentários extemporâneos e não relacionados com as questões em análise.

[abril de 2021]



### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Taxas de participação global e por Unidade Orgânica

O questionário foi aplicado, à semelhança do ano anterior, ao universo de trabalhador@s da CPL, tendo-se obtido um total de **571** questionários válidos.

Considerando que, à data da auscultação, o número total de efetivos na CPL era de 1006 (e retirando os 3 elementos do Conselho Diretivo, que não participa na mesma), a taxa de participação global situa-se nos **56,9%**.

Contrariando a tendência de subida registada em 2019, a taxa de participação regista um ligeiro decréscimo face aos valores apurados nesse ano:

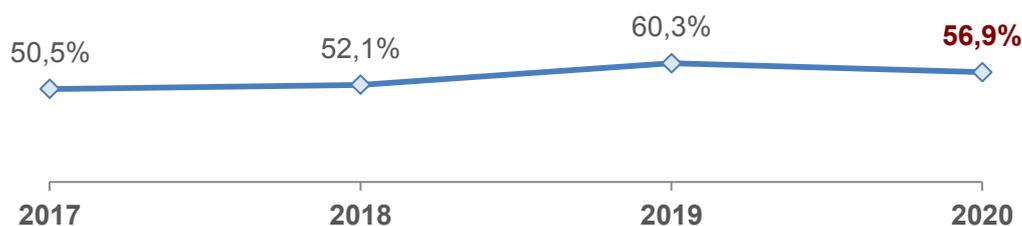
Tabela 2. Evolução da taxa de participação global (2019-2020)

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

Esta diminuição dos níveis de participação poderá relacionar-se com o facto de período de aplicação coincidir com a obrigatoriedade de confinamento e, por conseguinte, com o exercício de funções em regime de teletrabalho a tempo parcial, no caso da maioria d@s trabalhador@s, o que poderá, de certa forma, ter condicionado a comunicação nesta matéria, apesar do apelo à participação de tod@s.

Não obstante, observando a evolução deste indicador nos últimos anos, constata-se, em termos gerais, uma melhoria dos níveis de participação.

Gráfico 1. Evolução dos níveis de participação (2017 a 2020)





Este aumento gradual dos níveis de participação poderá decorrer da divulgação junto d@s trabalhador@s dos resultados da auscultação anual, conforme sugestões recolhidas em anteriores auscultações; da implementação de Planos de Ação de Melhoria de Satisfação; da divulgação sobre a execução das medidas constantes dos referidos Planos; bem como do incentivo à participação d@s trabalhador@s.

Importa evidenciar que o envolvimento em propostas de melhoria tem vindo a ser promovido, designadamente através da realização de dinâmicas participativas envolvendo representantes de todos os cargos/carreiras, bem como de Encontros *CD-In* (medida que resulta das melhorias propostas pel@s trabalhador@s em 2015), que assenta numa maior presença do Conselho Diretivo nas diferentes Unidades Orgânicas (UO).

Considerando o atual contexto de pandemia, que impossibilitou a realização destes encontros presenciais em 2020, optou-se, em alternativa, pela aplicação um questionário a tod@s @s trabalhador@s, direcionado para temas relacionados com a melhoria do desempenho da CPL, cujos resultados e sugestões poderão complementar a informação agora recolhida.

Relativamente à auscultação em análise, a distribuição de respostas pelas diferentes UO foi a seguinte:

**Tabela 3. Distribuição de respostas por UO**

	PM	NAP	NSC	JRP	SCL	MP	SCT	AACF	FM	CCC	SC	Total
Questionários válidos	110	87	62	76	30	86	29	20	11	9	51	571
Número de trabalhador@s da UO (10-02-2021)	175	144	84	132	73	154	70	42	14	15	100	1003
Taxa de resposta/Total de trabalhador@s da UO	62,9%	60,4%	73,8%	57,6%	41,1%	55,8%	41,4%	47,6%	78,6%	60,0%	51,0%	57,3%
Taxa de resposta/Total de trabalhador@s da CPL	11,0%	8,7%	6,2%	7,6%	3,0%	8,6%	2,9%	2,0%	1,1%	0,9%	5,1%	56,9%

Conforme se observa na tabela anterior, regista-se uma taxa de participação média de 57,3% nas UO da CPL, sendo mais expressiva nos CED Francisco Margiochi e Nossa Senhora da Conceição (78,6% e 73,8% respetivamente) e menos representativa nos CED Santa Catarina e Santa Clara (41,4% e 41,1%, respetivamente). Assinala-se assim uma participação superior a metade dos efetivos na maioria as unidades orgânicas.



Tabela 4. Evolução da taxa de participação por UO

Unidade Orgânica	2020	2019	variação	Tendência
PM	62,9%	61,7%	1,1%	↑
NAP	60,4%	59,0%	1,4%	↑
NSC	73,8%	69,1%	4,7%	↑
JRP	57,6%	59,9%	-2,3%	↓
SCL	41,1%	60,9%	-19,8%	↓
MP	55,8%	63,5%	-7,6%	↓
SCAT	41,4%	51,5%	-10,1%	↓
AACF	47,6%	53,7%	-6,0%	↓
FM	78,6%	73,3%	5,2%	↑
CCC	60,0%	57,1%	2,9%	↑
SC	51,0%	54,0%	-3,0%	↓
<b>Taxa de participação</b>	<b>56,9%</b>	<b>60,3%</b>	<b>-3,3%</b>	<b>↓</b>

Relativamente a 2019, assinala-se a diminuição da participação em 6 UO, com maior expressão nos CED Santa Clara, Santa Catarina, D. Maria Pia e António Aurélio da Costa Ferreira. Opostamente, o maior incremento das taxas de participação regista-se nos CED Francisco Margiochi e CED Nossa Senhora da Conceição.

### 3.2. Análise Quantitativa

Apresentam-se, em seguida, os resultados médios de 2020, relativamente a cada dimensão e subdimensão avaliadas, de acordo com a escala definida para o efeito, e a comparação destes com os registados no ano anterior, de forma a conseguir uma visão de conjunto e aferir se existiram alterações significativas na avaliação média dos diferentes itens visados neste estudo.

Optou-se também por incluir neste ponto, à semelhança do ocorrido no ano anterior, os resultados expressos em taxa de satisfação, respeitante ao número de trabalhador@s satisfeit@s (níveis 4 e 5) relativamente ao total de inquiridos, por se tratar de um indicador de processo S01 – Gestão de Recursos Humanos, que poderá constituir uma fonte de informação útil para a gestão e processos de tomada de decisão.

Em termos gerais, os níveis de satisfação subiram, comparativamente ao ano transato, conforme expressa a avaliação média de **3,79**.



A média global de satisfação varia entre os 4,22 valores na dimensão 5 (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%**.

Conforme se observa na tabela seguinte, a taxa de satisfação d@s trabalhador@s é superior a 60% em todas as dimensões, prosperando relativamente a 2019, com maior expressão nas dimensões relativas ao Estilo de Liderança – Gestão de nível intermédio e Satisfação global com a CPL.

**Tabela 5. Satisfação d@s trabalhador@s por dimensão**

Dimensão	2020	2019	Variação	Tendência	Tx de satisfação
Satisfação Global com a CPL	3,84	3,68	0,16	↑	76,0%
Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão	3,65	3,51	0,14	↑	66,4%
Satisfação com as Condições de Trabalho	3,76	3,67	0,09	↑	74,4%
Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira	3,76	3,73	0,03	↑	74,0%
Níveis de Motivação	4,22	4,16	0,06	↑	89,9%
Satisfação com o Estilo de Liderança - Gestão de Topo	3,75	3,66	0,09	↑	74,0%
Satisfação com a Estilo de Liderança - Gestão de Nível Intermédio	3,80	3,53	0,27	↑	71,1%
Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança	3,52	3,43	0,09	↑	61,1%
<b>Média global</b>	<b>3,79</b>	<b>3,67</b>	<b>0,12</b>	<b>↑</b>	<b>69,8%</b>

### 3.2.1. Satisfação global d@s trabalhador@s com a CPL

A satisfação global d@s trabalhador@s com a CPL apresenta em 2020 uma taxa de **76%** e um valor global médio de **3,84**, superior ao alcançado em 2019 (3,68), com médias que oscilam entre 4,21 na subdimensão “papel da CPL na sociedade” e 3,54 na “oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão”.

De assinalar o incremento da satisfação em todas as subdimensões analisadas nesta dimensão, mais expressivo nas relativas ao “envolvimento nos processos de tomada de decisão - Informação disponibilizada aos trabalhadores”, à “oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão” e ao “papel da CPL na sociedade”, conforme se observa na tabela seguinte:



Tabela 6. Satisfação global com a CPL

Subdimensão	2020	2019	Variação	Tendência	Tx de satisfação
Imagem da CPL	4,01	3,92	0,09	↑	86,9%
Desempenho global da CPL	3,93	3,82	0,11	↑	82,8%
Papel da CPL na sociedade	4,21	4,06	0,15	↑	87,2%
Relacionamento da CPL com os cidadãos e a sociedade	4,05	3,98	0,07	↑	85,0%
Forma como a CPL gere os conflitos de interesses	3,72	3,58	0,14	↑	74,7%
Nível de envolvimento dos trabalhadores na CPL e na respetiva missão	3,85	3,71	0,14	↑	73,9%
Envolvimento nos processos de tomada de decisão - Informação disponibilizada aos trabalhadores	3,74	3,39	0,35	↑	68,7%
Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão	3,54	3,34	0,20	↑	63,1%
Mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores e gestores	3,65	3,51	0,14	↑	69,6%
Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria	3,66	3,52	0,14	↑	67,8%
<b>Média Satisfação global com a CPL</b>	<b>3,84</b>	<b>3,68</b>	<b>0,15</b>	<b>↑</b>	<b>76,0%</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

Mantendo a tendência verificada nos anos anteriores, evidenciam-se as subdimensões “papel da CPL na sociedade”, “relacionamento da CPL com os cidadãos e a sociedade” e “imagem da CPL” como aquelas que registam valores mais elevados (4,21, 4,05 e 4,01, respetivamente), cujas avaliações médias superam as registadas anteriormente.

Pelo contrário, a análise revela que, apesar dos incrementos registados, @s trabalhador@s sentem-se menos satisfeit@s com as subdimensões que remetem para a participação na tomada de decisão, designadamente: “oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão” (3,54), “mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores” (3,65) e “envolvimento em atividades de melhoria (3,66).

### 3.2.2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Esta dimensão é avaliada globalmente com uma média de **3,65** e uma taxa de satisfação de **66,4%**, observando-se, comparativamente com 2019, uma subida na classificação da maioria das subdimensões.

As questões que apresentam as médias mais elevadas respeitam à “aptidão da liderança para conduzir a CPL”, concretamente Gestão de Topo (Conselho Diretivo da CPL) (3,83) e Gestão de Nível Intermédio (entendida no âmbito deste projeto como as Direções dos CED/CCC/Serviços ou Unidades Orgânicas) (3,80), bem como ao “conhecimento dos objetivos do CED/Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos globais da CPL” (3,78).



Tabela 7. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Subdimensão	2020	2019	Variação	Tendência	Tx de satisfação
Aptidão da liderança para conduzir a CPL - Gestão de Topo	3,83	3,73	0,10	↑	80,1%
Aptidão da liderança para conduzir a CPL - Gestão de Nível Intermédio	3,80	3,66	0,14	↑	73,8%
Aptidão da gestão para comunicar - Gestão de Topo	3,58	3,58	0,00	→	58,7%
Aptidão da gestão para comunicar - Gestão de Nível Intermédio	3,67	3,53	0,14	↑	61,5%
Forma como o sistema de avaliação de desempenho em vigor foi implementado	3,58	3,46	0,12	↑	63,2%
Informação disponibilizada sobre o sistema de avaliação de desempenho em vigor	3,63	3,53	0,10	↑	65,2%
Grau de envolvimento na definição de objetivos	3,58	3,41	0,17	↑	64,5%
Conhecimento dos objetivos do CED/Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos globais da CPL	3,78	3,74	0,04	↑	70,1%
Acompanhamento do desempenho pela chefia	3,68	3,45	0,23	↑	63,4%
Forma como a CPL reconhece os esforços individuais (Reconhecimento e medidas implementadas)	3,39	3,18	0,21	↑	59,2%
Forma como a CPL reconhece os esforços de grupo (Reconhecimento e medidas implementadas)	3,47	3,23	0,24	↑	62,7%
Postura da CPL face à mudança e à modernização	3,76	3,63	0,13	↑	72,7%
Implementação de medidas de Responsabilidade Social	3,71	3,49	0,22	↑	68,3%
<b>Média Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão</b>	<b>3,65</b>	<b>3,51</b>	<b>0,14</b>	<b>↑</b>	<b>66,4%</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

No referente a esta dimensão, e mantendo a tendência das últimas auscultações, os níveis mais baixos de satisfação continuam a centrar-se no “reconhecimento dos esforços individuais” (3,39) e “reconhecimento dos esforços de grupo” (3,47), apesar da melhoria percecionada em ambas as subdimensões.

Com classificação média igual a 2019, sem evolução, surge a subdimensão “Aptidão da gestão para comunicar - Gestão de Topo” (3,58). Não obstante, realça-se que este item apresenta a taxa mais baixa, em termos de satisfação (58,7%), seguido, com valores próximos, pelo item “reconhecimento dos esforços individuais” (59,2%).

Face aos dados apurados, e apesar dos incrementos assinalados, assinala-se que a dimensão Gestão e Sistemas de Gestão continua a ser uma das que apresenta, em termos globais, uma média de satisfação mais baixa.

### 3.2.3. Satisfação com as condições de trabalho

À semelhança do observado anteriormente, a dimensão “Satisfação com as condições de trabalho” apresenta igualmente níveis de satisfação mais elevados quando comparados com o ano anterior (3,76 em 2020 face aos 3,67 em 2019).



Os dados recolhidos indicam que @s trabalhador@s demonstram maior grau de satisfação com a “duração” e a “modalidade de horário de trabalho” (4,11 e 4,09, respetivamente), ambas ao nível de «satisfeito», assim como com o “ambiente de trabalho” (3,97) e a “possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal” (3,80).

Estes resultados podem, em certa medida, estar relacionados com a adoção de novas formas de trabalho e horários, no quadro do atual contexto de pandemia.

Como menos satisfatória, ainda que com perceção de melhoria comparativamente com 2019, realçam-se as subdimensões “igualdade de oportunidades nos processos de promoção” (3,49) e “compensação do trabalho extraordinário” (3,50).

De assinalar que a subdimensão “controlo da assiduidade” representa a única descida desta dimensão (-0,20), relativamente ao último momento avaliativo, constando entre os itens menos satisfatórios. Para o efeito, poderá eventualmente ter contribuído a introdução muito recente de um novo sistema de gestão de assiduidade, ainda em fase inicial de implementação e que carece ainda de alguns ajustamentos, segundo alguns comentários d@s trabalhador@s.

**Tabela 8. Satisfação com as condições de trabalho**

Subdimensão	2020	2019	Variação	Tendência	Tx de satisfação
Ambiente de trabalho	3,97	3,71	0,26	↑	82,1%
Modo como a CPL gere conflitos, queixas ou problemas pessoais	3,61	3,48	0,13	↑	71,6%
Duração do horário de trabalho	4,11	3,95	0,16	↑	87,1%
Modalidade de horário de trabalho	4,09	3,96	0,13	↑	85,1%
Controlo da assiduidade	3,67	3,87	-0,20	↓	66,0%
Compensação do trabalho extraordinário	3,50	3,45	0,05	↑	61,8%
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal	3,80	3,74	0,06	↑	76,0%
Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais	3,74	3,63	0,11	↑	76,8%
Igualdade de oportunidades nos processos de promoção	3,49	3,42	0,07	↑	65,1%
Igualdade de tratamento na CPL	3,64	3,51	0,13	↑	72,7%
<b>Média Satisfação com as Condições de Trabalho</b>	<b>3,76</b>	<b>3,67</b>	<b>0,09</b>	<b>↑</b>	<b>74,4%</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]



### 3.2.4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Com um valor médio global de **3,76** e uma taxa de satisfação de **74%**, evidenciam-se nesta dimensão os níveis de satisfação associados à “aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação” (4,02), às “ações de formação realizadas até ao presente” (3,87) e à “oportunidade de desenvolver novas competências” (3,79), ainda que estas últimas apresentem uma ligeira redução face a 2019.

Os dados recolhidos evidenciam que a área da formação, de acordo com a maioria d@s trabalhador@s, tem ido ao encontro das suas necessidades e expectativas, assim como das especificidades das respetivas funções.

Pelo contrário, os resultados demonstram que, no que respeita ao desenvolvimento da carreira, continuam a ser percecionados como menos satisfatórios os itens “promoção da mobilidade na CPL” (3,60), “oportunidade de desenvolver objetivos individuais / de carreira” e “política de gestão de recursos humanos existente na CPL” (ambos com 3,64), ainda que em todos os casos se verifiquem incrementos, comparativamente com o ano anterior, conforme se observa na tabela seguinte:

**Tabela 9. Satisfação com o desenvolvimento da carreira**

Subdimensão	2020	2019	Variação	Tendência	Tx de satisfação
Política de gestão de recursos humanos existente na CPL	3,64	3,54	0,10	↑	67,7%
Promoção da mobilidade na CPL	3,60	3,58	0,02	↑	72,6%
Ações de formação realizadas até ao presente	3,87	3,91	-0,04	↓	72,0%
Aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação	4,02	4,00	0,02	↑	83,1%
Oportunidade de desenvolver novas competências	3,79	3,80	-0,01	↓	77,2%
Oportunidade de desenvolver objetivos individuais / de carreira	3,64	3,58	0,06	↑	71,6%
<b>Média Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira</b>	<b>3,76</b>	<b>3,73</b>	<b>0,03</b>	<b>↑</b>	<b>74,0%</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

### 3.2.5. Níveis de Motivação

Confirmando a tendência das últimas auscultações, esta questão apresenta uma avaliação superior relativamente às restantes dimensões em análise, com uma taxa de motivação de **89,9%** e um valor médio global de **4,22**, continuando a superar os resultados obtidos anteriormente, em termos globais.



Numa leitura comparativa com os anos anteriores, salienta-se que @s trabalhador@s se mantêm motivad@s em todos os domínios, com a totalidade das médias a situar-se acima de 4 valores.

Destacam-se, nesta dimensão, os níveis de motivação para “participar em ações de formação” (4,32), “desenvolver trabalho em equipa” (4,31) e “aprender novos métodos de trabalho” (4,26).

De notar que o nível de motivação para “sugerir melhorias” (4,04) alcança a única descida em termos de satisfação, apesar de pouco expressiva (-0,01).

Salienta-se que esta subdimensão transitou, nos últimos dois anos, para o nível 4 – «motivado». Este facto pode resultar do crescente investimento na participação ativa d@s trabalhador@s, concretamente em dinâmicas de grupo criadas com vista à recolha de sugestões de melhoria, envolvendo efetivos dos diferentes grupos profissionais, inclusivamente dirigentes intermédios.

Tabela 10. Níveis de motivação

Subdimensão	2020	2019	Variação	Tendência	Tx de motivação
Motivação para aprender novos métodos de trabalho	4,26	4,18	0,08	↑	91,9%
Motivação para desenvolver trabalho em equipa	4,31	4,19	0,12	↑	91,9%
Motivação para participar em ações de formação	4,32	4,25	0,07	↑	93,9%
Motivação para participar em projetos de mudança na CPL	4,17	4,15	0,02	↑	88,0%
Motivação para sugerir melhorias	4,04	4,05	-0,01	↓	83,8%
<b>Média Níveis de Motivação</b>	<b>4,22</b>	<b>4,16</b>	<b>0,06</b>	<b>↑</b>	<b>89,9%</b>

[1=Muito Desmotivado; 2=Desmotivado; 3=Pouco Motivado; 4=Motivado; 5=Muito Motivado]

### 3.2.6. Satisfação com o estilo de liderança

A satisfação d@s trabalhador@s com a liderança é medida em duas vertentes distintas: a **gestão de topo** (entendida, neste contexto, como o Conselho Diretivo da CPL) e a **gestão de nível intermédio** (Direções dos CED, CCC, Direções de Departamento e Direções de Unidade). Esta distinção está claramente expressa no questionário aplicado.

Os resultados obtidos nesta dimensão revelam uma melhoria da satisfação quer com a gestão de topo, quer com a gestão de nível intermédio, conforme se apresenta em seguida:



## Gestão de Topo

Com valor médio de **3,75** e uma taxa de **74%**, a satisfação com @s gestor@s de topo apresenta-se, em termos gerais, com valores superiores aos de 2019.

**Tabela 11. Satisfação com o estilo de liderança - Gestão de Topo**

Subdimensão	2020	2019	Variação	Tendência	Tx de satisfação
Lidera através do exemplo	3,77	3,67	0,10	↑	78,5%
Aceita críticas construtivas	3,64	3,47	0,17	↑	65,6%
Aceita sugestões de melhoria	3,63	3,54	0,09	↑	63,1%
Delega competências e responsabilidades	3,78	3,70	0,08	↑	75,6%
Estimula a iniciativa das pessoas	3,71	3,63	0,08	↑	72,9%
Encoraja a confiança mútua e o respeito	3,78	3,65	0,13	↑	78,0%
Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança	3,76	3,70	0,06	↑	75,5%
Promove ações de formação	4,00	4,02	-0,02	↓	81,3%
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	3,52	3,42	0,10	↑	65,0%
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	3,71	3,56	0,15	↑	74,9%
Transmite os objetivos da CPL	3,91	3,95	-0,04	↓	83,1%
<b>Média Satisfação com estilo de liderança - Gestor de topo</b>	<b>3,75</b>	<b>3,66</b>	<b>0,08</b>	<b>↑</b>	<b>74,0%</b>

Nesta matéria, @s trabalhador@s demonstram níveis de satisfação mais elevados com a “promoção de ações de formação” (4,00) e a “transmissão dos objetivos da CPL” (3,91), embora sejam as únicas subdimensões a baixar ligeiramente face a 2019 (0,02 e 0,04, respetivamente).

Pelo contrário, as médias mais baixas mantêm-se relacionadas com o “reconhecimento e premiação dos esforços individuais e das equipas” (3,52), “Aceitação de sugestões de melhoria” (3,63) e “Aceitação de críticas construtivas” (3,64), ainda que os resultados tenham prosperado relativamente ao ano anterior.

## Gestão de Nível Intermédio

Com uma taxa de satisfação de **71,1%** e um valor médio de **3,80**, consideravelmente superior aos resultados de 2019, assinala-se um incremento da satisfação em todas as subdimensões, com algumas das variações mais positivas de toda a auscultação.



Tabela 12. Satisfação com o estilo de liderança – Gestor de nível Intermédio

Subdimensão	2020	2019	Variação	Tendência	Tx de satisfação
Lidera através do exemplo	3,89	3,59	0,30	↑	79,9%
Aceita críticas construtivas	3,74	3,41	0,33	↑	65,6%
Aceita sugestões de melhoria	3,78	3,48	0,30	↑	66,4%
Delega competências e responsabilidades	3,79	3,52	0,27	↑	68,4%
Estimula a iniciativa das pessoas	3,82	3,53	0,29	↑	70,0%
Encoraja a confiança mútua e o respeito	3,91	3,62	0,29	↑	79,4%
Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança	3,81	3,57	0,24	↑	72,6%
Promove ações de formação	3,69	3,46	0,23	↑	63,2%
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	3,67	3,40	0,27	↑	66,6%
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	3,80	3,46	0,34	↑	74,4%
Transmite os objetivos do CED/Departamento/Unidade	3,88	3,79	0,09	↑	76,0%
<b>Satisfação com estilo de liderança - Gestor de nível intermédio</b>	<b>3,80</b>	<b>3,53</b>	<b>0,27</b>	<b>↑</b>	<b>71,1%</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

Os índices de satisfação mais elevados dizem respeito ao “encorajamento da confiança mútua e do respeito (3,91), à “liderança através do exemplo” (3,89) e à “transmissão dos objetivos do CED/Departamento/Unidade” (3,88), evidenciando uma melhoria percecionada pel@s trabalhador@s.

Pelo contrário, e à semelhança do observado na avaliação da gestão de topo, a atribuição mais baixa associa-se ao “reconhecimento e premiação dos esforços individuais e das equipas” (3,67), apesar do incremento assinalado.

Seguem-se, com menores índices de satisfação, as subdimensões “promove ações de formação” (3,69) e “aceita críticas construtivas” (3,74), ainda que em ambos os casos seja igualmente notória a perceção de melhoria.

### 3.2.7. Satisfação com equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança

Com uma taxa de **61,1%** e uma média de **3,52**, o grau de satisfação d@s trabalhador@s relativamente aos equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança, varia entre 3,98 (telefone/fax) e 2,85 (consumíveis), mantendo-se ambas as subdimensões nas mesmas posições do ano anterior.

Mantendo a tendência observada em todos os processos de auscultação da satisfação desenvolvidos até à data, esta dimensão continua a reunir os níveis de avaliação mais baixos, ainda que se observe uma melhoria na maioria das subdimensões em análise.



Tabela 13. Satisfação com equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança

Subdimensão	2020	2019	variação	Tendência	Tx de satisfação
Computador	3,70	3,76	-0,06	↓	67,2%
Impressora	3,11	3,02	0,09	↑	48,6%
Consumíveis (ex: tinteiros, toners)	2,85	2,57	0,28	↑	34,8%
Rede Informática da CPL	3,44	3,62	-0,18	↓	58,8%
Ligação à Internet	3,44	3,69	-0,25	↓	57,1%
Telefone / Fax	3,98	4,10	-0,12	↓	83,6%
Tempo de resolução dos problemas informáticos (Helpdesk)	3,83	3,65	0,18	↑	74,7%
Correio eletrónico	3,79	3,99	-0,20	↓	73,5%
Intranet	3,45	3,57	-0,12	↓	58,2%
Smartdocs (Sistema de Informação e Gestão Documental)	3,84	3,78	0,06	↑	81,1%
SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos)	3,29	3,10	0,19	↑	46,2%
SIREF (Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas)	3,31	3,34	-0,03	↓	50,4%
Sistema de Informação ou Software específico para a função desempenhada	3,64	3,43	0,21	↑	67,3%
Serviços Sociais da Administração Pública	3,73	3,60	0,13	↑	73,8%
Higiene das instalações	3,34	3,00	0,34	↑	47,4%
Condições de Segurança - Edifícios (conservação)	3,08	3,06	0,02	↑	38,8%
Condições de Segurança - Equipamentos (ex: mobiliário, maquinaria)	3,20	3,27	-0,07	↓	44,3%
Condições de Segurança - Controlo do acesso às instalações (vigilância)	3,71	3,37	0,34	↑	75,3%
Conforto do posto de trabalho	3,27	3,31	-0,04	↓	46,1%
Saúde no Trabalho	3,87	3,78	0,09	↑	74,9%
Desenvolvimento dos processos de acidentes de trabalho / doenças profissionais	3,91	3,76	0,15	↑	81,9%
Formação/Sensibilização na área da saúde	3,85	3,68	0,17	↑	73,3%
Refeitório/Bar - Condições de higiene	3,44	2,99	0,45	↑	52,7%
Refeitório/Bar - Qualidade da refeição	3,37	3,18	0,19	↑	50,6%
Refeitório/Bar - Quantidade servida por refeição	3,53	3,28	0,25	↑	59,4%
Refeitório/Bar - Diversidade das ementas	3,37	3,05	0,32	↑	50,3%
Refeitório/Bar - Horários de funcionamento	3,76	3,69	0,07	↑	78,3%
Refeitório/Bar - Atendimento	3,89	3,90	-0,01	↓	83,6%
Refeitório/Bar - Mobiliário, Equipamentos e Utensílios	3,62	3,52	0,10	↑	70,3%
Espaços comuns de refeição para trabalhadores - Condições de higiene	3,38	2,95	0,43	↑	46,5%
Espaços comuns de refeição para trabalhadores - Mobiliário e Equipamentos	3,26	3,33	-0,07	↓	46,2%
<b>Média Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança</b>	<b>3,52</b>	<b>3,43</b>	<b>0,09</b>	<b>↑</b>	<b>61,1%</b>

No que respeita a esta dimensão, @s trabalhador@s percecionam como mais satisfatórios os itens “telefone/fax” (3,98), “desenvolvimento dos processos de acidentes de trabalho/doenças profissionais” (3,91), “refeitório/Bar - atendimento” (3,89), “Saúde no trabalho” (3,87) e “formação/sensibilização na área da saúde” (3,85).



Assinala-se a melhoria significativa observada na área da saúde, resultante da aposta da CPL no desenvolvimento da medicina no trabalho e dos processos decorrentes de acidentes/doenças, através da realização de exames e consultas médicas a tod@s @s trabalhador@s e acompanhamento de proximidade neste âmbito.

Em 2020, atendendo ao quadro de pandemia, salienta-se também o investimento considerável em ações de sensibilização em matéria de prevenção da COVID-19, reconhecido pel@s trabalhador@s como um dos pontos positivos, em termos de satisfação.

Pelo contrário, as subdimensões que geram maior grau de insatisfação, algumas das quais com valores inferiores aos de 2019, respeitam a “consumíveis” (2,85), “condições de segurança - edifícios (conservação)” (3,08), “impressora” (3,11), “condições de segurança – equipamentos” (3,20), “espaços comuns de refeição para trabalhador@s – mobiliário e equipamentos” (3,26) e “conforto do posto de trabalho” (3,27).

Salientam-se igualmente como pouco satisfatórios os itens “SIGE” (3,29), “SIREF” (3,31) e “higiene das instalações” (3,34).

Estas questões continuam a receber uma avaliação média ao nível do «pouco satisfeito», pelo que deverão ser ponderadas medidas nestas matérias, que permitam responder às necessidades que continuam a ser sentidas e manifestadas pel@s trabalhador@s, conforme se pode constatar em detalhe no ponto 3.3, referente à análise qualitativa.

É de notar que, em 2020, a par do “Estilo de Liderança – Gestão de nível Intermédio”, é a dimensão que regista, em termos médios, incrementos mais expressivos, face ao ano anterior.

Estes aumentos são mais notórios nas subdimensões “Refeitório/Bar - condições de higiene” (+0,45), “Espaços comuns de refeição para trabalhador@s - condições de higiene” (+0,43), “condições de segurança - controlo do acesso às instalações (vigilância)” e “higiene das instalações” (ambos com +0,34). Não obstante, estes itens continuam a receber uma avaliação pouco satisfatória, pelo que deverão ser igualmente merecedoras de análise para eventual integração num futuro plano de ação.

Assinala-se também que as maiores diminuições, ao nível da satisfação, incidem nos itens “ligação à Internet” (-0,25), “correio eletrónico” (-0,20), que apresentam as descidas mais expressivas desta auscultação, e “rede Informática da CPL” (-0,18).



### 3.3. Análise Qualitativa

O questionário apresentado e submetido tem questões de resposta rápida e intuitiva, e, em cada dimensão, questões que apelam à reflexão e à crítica construtiva.

Numa perspetiva de melhoria contínua, é bastante pertinente proceder à análise qualitativa das apreciações d@s trabalhador@s, relativamente ao funcionamento global da Casa Pia de Lisboa IP. Através das questões de resposta aberta, é possível analisar mais fielmente e minuciosamente áreas específicas a melhorar, compreendendo-se melhor a origem da satisfação e/ou insatisfação d@s trabalhador@s, bem como sugerir pontos-chave a melhorar.

Assim, é crucial uma análise individualizada às respostas de cada dimensão, bem como, por se ter estabelecido no âmbito do Plano Estratégico da Casa Pia de Lisboa IP [2019-2023], *“Incrementar uma cultura organizacional para a motivação e captação de trabalhadores”*, contar para o efeito com os contributos e sugestões d@s trabalhador@s.

Comparativamente a 2019, registou-se uma diminuição do número de participações (571/607), porém o número de comentários efetuados aumentou (247/237), de forma mais notória nas dimensões “Desenvolvimento da Carreira” (34/25), e “Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança” (45/37).

Pelo contrário, assinala-se uma diminuição das observações relativas às dimensões “Satisfação Global com a CPL” (51/54), “Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão” (32/34), “Condições de Trabalho” (30/34) e “Níveis de Motivação” (25/32).



Tabela 14. Número de comentários por dimensão

Dimensão	2020	2019	Variação	Tendência
Satisfação Global com a CPL	51	54	-3	↓
Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão	32	34	-2	↓
Satisfação com as Condições de Trabalho	30	34	-4	↓
Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira	34	25	9	↑
Níveis de Motivação	25	32	-7	↓
Satisfação com o Estilo de Liderança - Gestão de Topo	16	10	6	↑
Satisfação com a Estilo de Liderança - Gestão de Nível Intermédio	14	11	3	↑
Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança	45	37	8	↑
<b>Total de comentários</b>	<b>247</b>	<b>237</b>	<b>10</b>	<b>↑</b>

Tabela 15. Número de comentários por dimensão e Unidade Orgânica

Dimensão	2020	SC	SCL	SCT	MP	NSC	AACF	NAP	JRP	PM	FM	CCC
Satisfação Global com a CPL	51	2	4	3	7	6	0	7	13	7	1	1
Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão	32	3	1	2	5	3	1	3	8	4	1	1
Satisfação com as Condições de Trabalho	30	1	1	2	6	4	1	2	6	5	1	1
Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira	34	2	3	1	8	3	2	4	3	6	1	1
Níveis de Motivação	25	2	1	1	5	4	0	3	4	4	1	0
Satisfação com o Estilo de Liderança - Gestão de Topo	16	3	2	0	5	1	0	1	1	2	1	0
Satisfação com a Estilo de Liderança - Gestão de Nível Intermédio	14	2	1	0	2	2	0	1	1	3	2	0
Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança	45	8	1	1	9	5	2	4	7	5	1	2
<b>Total de comentários</b>	<b>247</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>47</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>6</b>



## Satisfação global d@s trabalhador@s com a CPL

Em 2020, a dimensão “Satisfação global com a CPL” foi a que recolheu maior número de comentários e sugestões d@s trabalhador@s (51), assinalando-se contudo uma diminuição face a 2019 (54).

Mais uma vez, mantendo a tendência dos anos anteriores, continua a verificar-se, transversalmente, em todas as Unidades Orgânicas (UO), um número considerável de comentários incidentes sobre a importância e necessidade de melhoria da comunicação entre @s trabalhador@s e as respetivas chefias, nomeadamente a necessidade de serem ouvid@s/auscultad@s, pelas mesmas, no planeamento dos processos, tendo em vista a tomada de decisões.

É ainda, opinião comum a necessidade da CPL ter uma imagem mais dinâmica e atualizada perante uma realidade sempre em mudança e onde os desafios são constantes e diários.

Pese embora, haja comentários de algum descontentamento, outros há que relevam o facto de pertencerem á organização CPL, instituição que acolhe e cuida de crianças e jovens em risco de exclusão social, reiterando as melhorias que têm vindo a ser implementadas e as que se desejam conceber.

## Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Neste âmbito da gestão e dos sistemas de gestão, são enunciadas algumas sugestões de melhoria ao nível da actualização de metodologias de comunicação, acesso a novas plataformas e sistemas de comunicação que possibilitem o acesso rápido à informação e, subsequente apoio na tomada de decisão.

Maior participação de todos e incentivo nas tomadas de decisão é uma questão referida pelos trabalhador@s desta Casa Pia de Lisboa, num contexto de proximidade e envolvimento na gestão e missão da organização.

Ainda, nesta temática, é proposto como sugestão de melhoria a constituição de um conselho de delegados nos CEDS, uma comissão para o bem-estar e responsabilização social.



## Satisfação com as condições de trabalho

Relativamente às **condições físicas de trabalho**, apela-se ao investimento na recuperação do edificado e dos espaços, permitindo um ambiente mais renovado e saudável.

No que respeita ao **horário de trabalho** e ao **controlo da assiduidade**, a maioria dos comentários incide sobre o novo sistema de gestão de assiduidade, onde se explicita algumas das dificuldades e constrangimentos daquele aplicativo.

Quanto à **possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal**, vários são os comentários positivos quanto á implementação do teletrabalho na Casa Pia de Lisboa. Chegando mesmo a ser sugerido, a adoção desta modalidade de trabalho em termos futuros, após a pandemia, sempre que o exercício de funções o permita, dadas as vantagens em termos de satisfação e motivação, por parte da grande maioria dos trabalhador@s.

Nesta dimensão há ainda referenciar a sugestão de contratação de mais intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, de modo a promover a **igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais**, entre colegas ouvintes e não ouvintes.

## Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Esta dimensão, pela inerência das suas características e impacto na vida pessoal e profissional de cada trabalhad@r, incentiva á manifestação de algum desconforto nas subdimensões previstas. Até porque na sua esmagadora maioria, são temáticas balizadas por um enquadramento legal vigente em toda a Administração Pública, e não apenas na CPL.

Não obstante, a reiteração da necessidade de uma comunicação explícita, concisa e eficiente com @s trabalhador@s, ou ainda o registo de escassez de recursos humanos em determinadas áreas, motivada quer pelas saídas, quer por ausências prolongadas, fator este impulsionador de esforço acrescido d@s trabalhador@s presentes.

Contudo, nesta dimensão, a área da **formação** é a que suscita maior número de comentários (22).

Sobre as **ações de formação realizadas** e a **oportunidade de desenvolver novas competências**, as apreciações concentram-se sobretudo na área de ensino da CPL e na ausência de oportunidades de formação para determinados grupos e áreas funcionais.



## Níveis de Motivação

Nesta matéria, alguns trabalhador@s entendem que a motivação é maioritariamente intrínseca, pelo que não resulta das eventuais iniciativas da CPL, nem das condições de contexto, mas antes do próprio perfil, que @s estimula a melhorar as suas práticas.

Relativamente a “**Motivação para desenvolver trabalho em equipa**”, sugere-se a distribuição equitativa de projetos e tarefas pel@s trabalhador@s, de modo a evitar sobrecarregar alguns, de forma reiterada.

Visando a formação e partilha de boas práticas, sugere-se também a envolvimento da Casa Pia em projetos *Erasmus KA1* e *KA2*, considerando-se que o programa *Erasmus Staff* é essencial para melhorar competências a vários níveis.

No que se refere à “**Motivação para aprender novos métodos de trabalho**”, @s trabalhador@s sentem-se globalmente motivad@s, embora proponham que sejam simplificados e aligeirados os processos burocráticos, cuja morosidade é potenciada por sistemas que alguns consideram ineficientes. Requerem que se facilitem procedimentos e se evite sobrecarregar @s trabalhador@s com tarefas desnecessárias ou pouco adequadas às suas competências.

Há quem sugira que a instituição volte a proporcionar aos alun@s atividades de dança, teatro e artes plásticas, assim como animador@s socioculturais nos CEDS para motivar @s jovens utentes e promover o seu desenvolvimento integral.

## Satisfação com o estilo de liderança

### Gestão de topo

No que respeita à liderança de topo, e no que concerne às subdimensões “**estimula a iniciativa das pessoas**” e “**encoraja a confiança mútua e o respeito**” ressalva-se ainda a necessidade de trabalhar a proximidade e o diálogo entre as partes, de modo a respeitar, valorizar e reconhecer a contribuição de cada um d@s trabalhador@s, em particular e no seu todo.

Relativamente ao item “**Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas**”, pede-se maior reconhecimento dos contributos d@s trabalhador@s, individualmente e em grupo, particularmente no contexto atual de pandemia.



Uma vez mais é invocada a precisão de um maior envolvimento dos vários grupos e uma liderança próxima dos trabalhadores, para um efetivo reconhecimento dos esforços individuais e das equipas.

### **Gestão de nível intermédio**

No âmbito da gestão intermédia, também os trabalhadores manifestaram a premência do envolvimento das tarefas em cada uma das áreas, o interesse em trabalhar conjuntamente, como uma equipa e com o mesmo sentido.

Similarmente nos dirigentes intermédios é referida a necessidade da proximidade de atuação e não apenas em termos conceptuais.

Quanto ao item “**Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas**”, importa referenciar a preocupação dos trabalhadores que o reconhecimento reverte para atribuição de mais responsabilidade e maior número de tarefas, o que resulta em desequilíbrio em relação a outr@s trabalhador@s, situação que deve ser acautelada pela chefia.

### **Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços**

No que concerne aos equipamentos informáticos, surgem de forma natural, e face ao espartilho de aquisição e manutenção dos mesmos, semelhante no universo da administração, alguns comentários menos positivos, compreensível pelas dificuldades que todos sentimos.

Quer seja, a falta de qualidade das impressoras e a concomitante falta de eficiência das mesmas, ou a disponibilização de mais e melhores computadores para utilização na CPL ou no exterior, assim como monitores e projetores de vídeo.

Conquanto, nesta dimensão, e perante a atual situação de pandemia, a realidade do teletrabalho fez levantar algumas questões, anteriormente não equacionadas, nomeadamente, a proposta do acesso à distância à pasta comum da respetiva UO, Smartdocs e outros sistemas, para viabilizar e rentabilizar o trabalho desenvolvido, por cada trabalhad@r.

Também, as críticas ao **Correio Eletrónico** centram-se especialmente na pouca capacidade de espaço de armazenamento das mensagens, problema agravado pelo teletrabalho, e na pobreza do *webmail*, programa de correio eletrónico a que se acede remotamente.



Ainda as subdimensões, **higiene das instalações**, incluindo a qualidade dos detergentes, é frequentemente apontada como deficitária, e no item **Edifícios (conservação)** é sugerida a realização de mais obras, designadamente, vidros duplos para isolamento térmico e sonoro, e melhor conservação dos edifícios.

#### 4. EVOLUÇÃO DAS MÉDIAS GLOBAIS DE SATISFAÇÃO (2018-2020)

A fim de compreender a evolução dos valores médios de satisfação d@s trabalhador@s, apresentam-se, em seguida, os resultados dos últimos três anos, quanto às diferentes dimensões em análise, e a respetiva variação face a 2018:

Tabela 16. Evolução dos níveis de satisfação (2018 a 2020) – Variação face a 2019 e 2018

Dimensão	2020	2019	2018	variação 2020-2018	Tendência
Satisfação Global com a CPL	3,84	3,68	3,83	0,01	↑
Gestão e Sistemas de Gestão	3,65	3,51	3,72	-0,07	↓
Condições de Trabalho	3,76	3,67	3,79	-0,03	↓
Desenvolvimento da Carreira	3,76	3,73	3,75	0,01	↑
Níveis de Motivação	4,22	4,16	4,22	0,00	→
Estilo de Liderança - Gestão de Topo	3,75	3,66	3,88	-0,13	↓
Estilo de Liderança - Gestão de Nível Intermédio	3,80	3,53	3,78	0,02	↑
Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança	3,52	3,43	3,57	-0,05	↓
<b>Média global</b>	<b>3,79</b>	<b>3,67</b>	<b>3,82</b>	<b>-0,03</b>	<b>↓</b>

[1=Muito Insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito]

[1=Muito Desmotivado; 2=Desmotivado; 3=Pouco Motivado; 4=Motivado; 5=Muito Motivado]

Gráfico 2. Evolução dos níveis de satisfação (2018 a 2020)

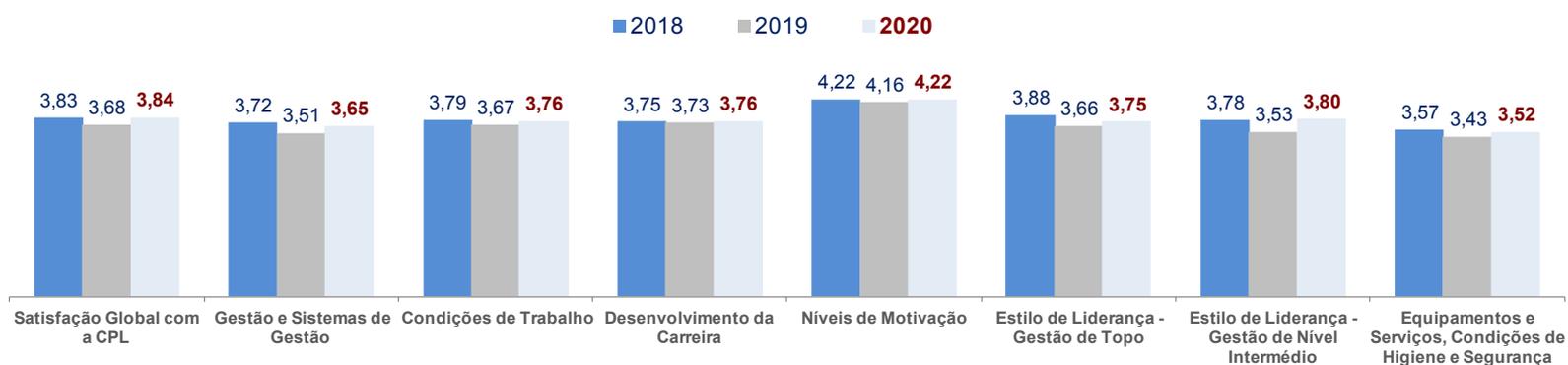




Tabela 17. Evolução das taxas de satisfação (2018 a 2020) – Variação face a 2019 e 2018

Dimensão	Taxa de Satisfação			variação 2020-2019	Tendência	variação 2020-2018	Tendência
	2020	2019	2018				
Satisfação Global com a CPL	76,0%	68,7%	75,6%	7,3%	↑	0,4%	↑
Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão	66,4%	60,8%	67,8%	5,6%	↑	-1,4%	↓
Satisfação com as Condições de Trabalho	74,4%	71,0%	74,3%	3,4%	↑	0,1%	↑
Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira	74,0%	70,0%	71,2%	4,0%	↑	2,8%	↑
Níveis de Motivação	89,9%	88,2%	91,6%	1,7%	↑	-1,7%	↓
Satisfação com o Estilo de Liderança - Gestão de Topo	74,0%	69,1%	77,5%	4,9%	↑	-3,5%	↓
Satisfação com a Estilo de Liderança - Gestão de Nível Intermédio	71,1%	59,7%	67,9%	11,4%	↑	3,2%	↑
Satisfação com Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e	61,1%	58,6%	62,6%	2,5%	↑	-1,5%	↓
<b>Taxa de satisfação global</b>	<b>69,8%</b>	<b>68,3%</b>	<b>70,5%</b>	<b>1,5%</b>	<b>↑</b>	<b>-0,7%</b>	<b>↓</b>

A análise das tabelas e gráficos anteriores, referentes aos últimos 3 anos, revelam uma tendência generalizada de crescimento dos índices de satisfação d@s trabalhador@s em todas as dimensões aferidas, tendo por referência o ano de 2019, surgindo 2020 como o ano em que os resultados atingem valores médios mais elevados nas dimensões “Satisfação global com a CPL”, “Desenvolvimento da Carreira” e “Estilo de Liderança – Gestão de Nível Intermédio”.

Este incremento poderá explicar-se, conforme já referido, pelo eventual impacto da implementação na CPL de Planos de Ação de Melhoria, com intervenções direcionadas para as áreas anteriormente consideradas menos satisfatórias, pel@s trabalhador@s.

Não obstante, comparando os resultados obtidos em 2020 com o ano de 2018, é de notar uma inversão da tendência de crescimento, mais expressiva na dimensão “Estilo de Liderança – Gestão de Topo” e igualmente sentida nas dimensões “Gestão e Sistemas de Gestão”, “Níveis de Motivação” e “Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança”.



## 5. CONCLUSÕES

Conforme observado anteriormente, é evidenciado um incremento generalizado da satisfação d@s trabalhador@s da Casa Pia de Lisboa, I.P., comparativamente com os resultados alcançados em 2019, expresso em todas as dimensões e na maioria das subdimensões em análise.

No entanto, é de ressaltar um ligeiro decréscimo da taxa de participação (-3,3%).

Esta melhoria percecionada pode resultar da promoção de Planos de Ação, visando a melhoria da satisfação, cujo retorno e impacto se encontra refletido nestes resultados.

Em termos médios, o grau de satisfação posiciona-se entre o nível «Satisfeito» (4) e «Pouco Satisfeito» (3), embora a moda (resposta com maior frequência) corresponda a «Satisfeito» (nível 4), conforme ilustram a média global (3,79) e a taxa de satisfação obtida (69,8%).

Confirmando a tendência apurada em anos anteriores, o maior grau de satisfação mantém-se associado à dimensão “Níveis de Motivação”, com uma atribuição média de «Motivado» (4,22) e uma taxa de satisfação de 89,9%.

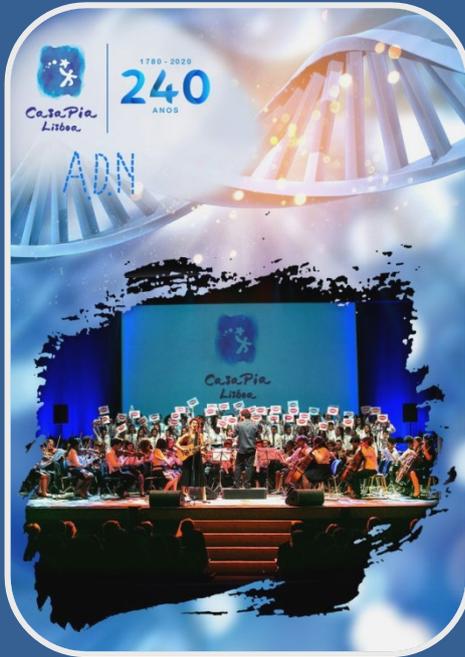
Seguem-se, em termos de expressão, com médias de 3,84 e 3,80, as dimensões “Satisfação Global com a CPL” e “Estilo de Liderança – Gestão de Nível Intermédio” que apresenta o maior crescimento face a 2019, quer em termos absolutos, quer ao nível das suas subdimensões.

Ao invés, a dimensão “Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança” continua a registar a média mais baixa, com 3,52 valores e uma taxa de satisfação de 61,1%, mantendo avaliações tendencialmente inferiores em algumas das subdimensões, conforme se vem observando em auscultações anteriores. Porém, é de assinalar que é uma das dimensões que reúne, em termos médios, alguns dos maiores incrementos, relativamente ao ano anterior.

Considera-se pertinente, no âmbito da análise apresentada, enfatizar os aspetos sobre os quais @s trabalhador@s revelam estar mais satisfeit@s, assim como as questões que poderão constituir oportunidades de melhoria e ser eventualmente enquadradas em futuro Plano de Melhoria da CPL.



## 5.1. Pontos fortes



### Pontos fortes:

- Papel da CPL na sociedade e relacionamento com os cidadãos
- Imagem da CPL
- Motivação dos trabalhador@s
- Horário de trabalho- Duração e Modalidade
- Transmissão dos objetivos da CPL – Gestão de Topo
- Aptidão da liderança para conduzir a CPL
- Promoção de ações de formação
- Aplicabilidade/utilidade dos conhecimentos adquiridos na formação
- Ambiente de trabalho
- Promoção da confiança mútua e respeito e liderança através do exemplo – Gestão Intermédia
- Desempenho global da CPL

@s trabalhador@s continuam a valorizar como pontos mais positivos a **imagem** e o **papel da CPL**, bem como a sua **relação com os cidadãos e a sociedade** e o respetivo **desempenho global**. Esta questão é especialmente relevante no contexto desta avaliação, já que os mesmos salientam e reconhecem a importância da missão e dos valores da Instituição.

Este ponto contribui de forma significativa, na opinião da maioria, para a motivação, refletindo-se igualmente no grau de envolvimento e comprometimento com a Instituição.

Efetivamente, nos últimos anos, a dimensão da **motivação** tem sido tendencialmente aquela que apresenta atribuições mais altas, ao nível de «satisfeito», constituindo um dos pontos fortes da Instituição.

Os dados recolhidos revelam profissionais motivados no que respeita a todos os itens em avaliação nesta dimensão. Realça-se, em especial, a **participação em ações de formação**, o **desenvolvimento de trabalho em equipa** e a **aprendizagem de novos métodos de trabalho**.

@s trabalhador@s percebem também como mais-valias as condições de trabalho, nomeadamente a **duração e modalidade do horário de trabalho**, assim como o **ambiente de trabalho** existente e a



**possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal**, que consideram promotores da satisfação e motivação.

Evidencia-se igualmente uma maior satisfação com a **aptidão da gestão para conduzir a CPL**, a **promoção de ações de formação** e a **transmissão dos objetivos da CPL**, pela gestão de topo, bem como com a possibilidade de **desenvolver novas competências** e **aplicar os conhecimentos adquiridos** da formação.

Por fim, enaltecem a **liderança pelo exemplo** e **encorajamento da confiança mútua e respeito**, pela gestão de nível intermédio.

De assinalar que a dimensão com o maior aumento de classificação por parte d@s trabalhador@s, relativamente a 2019, respeita ao Estilo de Liderança - Gestão de Nível Intermédio (+0,27), evidenciando o reconhecimento relativamente aos esforços realizados na área de gestão.

## **5.2. Oportunidades de melhoria**

Considerando as atribuições de avaliação das diferentes dimensões do questionário e as observações d@s trabalhador@s, é possível identificar, à partida, áreas a melhorar. De realçar as seguintes:

## Áreas a melhorar:

- Reconhecimento dos esforços individuais e de grupo
- Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão
- Conforto do posto de trabalho
- Compensação do trabalho extraordinário
- Igualdade de oportunidades nos processos de promoção
- Higiene das Instalações
- Condições de Segurança - Conservação dos Edifícios e dos Equipamentos
- Refeitório/Bar - Qualidade da refeição, diversidade das ementas e condições de higiene
- Espaços comuns de refeição – Mobiliário, Equipamentos e Condições de Higiene
- Equipamentos informáticos - Impressora e Consumíveis
- Rede Informática da CPL
- Ligação à Internet
- Intranet
- Correio eletrónico
- SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos)
- SIREF (Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas)



A análise dos dados revela, em termos globais, trabalhador@s pouco satisfeit@s com a **oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão**, ainda que se assinale uma melhoria significativa da satisfação com esta questão, relativamente ao ano anterior.

Outra das questões que tem suscitado sistematicamente maior índice de insatisfação é o **reconhecimento dos esforços individuais e de grupo**. A avaliação destes itens, inseridos na dimensão 2 (satisfação com a gestão e sistemas de gestão), destaca-se negativamente face às restantes, com uma atribuição média de 3,39 e 3,47, respetivamente.

No que respeita às condições de trabalho, os maiores índices de insatisfação incidem nos itens **igualdade de oportunidades nos processos de promoção e compensação do trabalho extraordinário**, com avaliações médias de 3,49 e 3,50.

Alguns comentários registados remetem também para a necessidade de proceder a alguns aperfeiçoamentos no novo sistema de **controlo da assiduidade**, pelo que se entendeu apontar esta questão como susceptível de melhoria. Acresce que, na referida dimensão, é o único item com uma redução dos níveis de satisfação, face ao ano transato.



As oportunidades de melhoria incluem essencialmente questões relativas à dimensão **Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança**, que continua a reunir avaliações mais baixas, numa tendência contínua nos últimos anos, ainda que se note algum incremento da satisfação.

Neste bloco de questões, os itens mais penalizados, com avaliações médias de “pouco satisfeito”, são os **consumíveis**, cuja média é a mais baixa da auscultação (2,85) e a **impressora** (3,11), na área dos equipamentos informáticos, e as **condições de segurança dos edifícios (conservação)** (3,08) e dos **equipamentos** (3,20).

Observando as atribuições médias e as sugestões recolhidas, há expectativa de ver igualmente melhorado o **conforto do posto de trabalho** (3,27) e a **higiene das instalações** (3,34), embora se verifique um incremento da satisfação, no segundo caso.

Para além destes, são igualmente apontados o **mobiliário e equipamentos dos espaços comuns de refeição para trabalhador@s** (3,26) e o **Refeitório/Bar - qualidade da refeição, diversidade das ementas** (ambas com 3,37) e respetivas **condições de higiene** (3,38, nos Espaços comuns de refeição e 3,44, no Refeitório/Bar).

São igualmente apontados como passíveis de melhoria a **Rede Informática da CPL**, a **Ligação à Internet, Intranet e Correio eletrónico**.

Como suscetíveis de aperfeiçoamento, surgem também os Sistemas de Informação, no âmbito da Gestão de Educandos e das Respostas Educativas e Formativas – **SIGE** e **SIREF**, tendo em conta a taxas de satisfação obtidas (46,2% e 50,4%, respetivamente) e a descida de 0,03 valores do segundo, comparativamente com o ano anterior.

A análise da informação apresentada neste documento deverá contribuir para a concepção de um plano de melhoria relativamente aos níveis de satisfação identificados, que revelam profissionais ainda pouco satisfeitos com algumas das subdimensões em particular, conforme já foi exposto.

Concomitantemente, deverão ser analisados os contributos recolhidos na última iniciativa CD In, promovida em novembro de 2020, junto de todos os trabalhadores, através de questionário direcionado para temas relacionados com a melhoria do desempenho da CPL.

As oportunidades de melhoria identificadas servem de ponto de partida e representam áreas que seria interessante aprofundar, o que implicará um contacto direto com os trabalhadores e as diferentes Unidades Orgânicas, promovendo assim a construção conjunta e participada de medidas de melhoria a implementar na CPL.



## 6. ANEXO - Questionário de autoavaliação da satisfação d@s trabalhador@s

### Questionário de Autoavaliação da Satisfação d@s Trabalhador@s (2020)

Cara/o Colega,

A Casa Pia de Lisboa, I.P. (CPL) avalia anualmente a satisfação dos trabalhadores, com o objetivo de conhecer o seu grau de satisfação/motivação com a Instituição, em termos globais, e com algumas dimensões, em particular, e recolher eventuais sugestões de melhoria.

O Ano de 2020 foi desafiante para todos, exigindo um esforço de adaptação às novas circunstâncias, no propósito de manter o desempenho da Instituição, ao serviço das crianças e jovens.

O contributo de cada um é essencial para melhorar a Intervenção da CPL.

Este questionário é de natureza confidencial, sendo respeitado o seu anonimato.

De forma a garantir maior fiabilidade dos resultados, avalie apenas o que conhece/utiliza, optando pela resposta 'não aplicável', nos restantes casos.

Os resultados deste questionário serão apresentados no Relatório de Atividades e Contas (RAC) de 2020 da CPL, IP, que estará disponível nas páginas de Internet e Intranet da CPL.

#### Identificação da Unidade Orgânica \*:

Serviços Centrais

CED António Aurélio da Costa Ferreira

CED Francisco Margiochi

CED Jacob Rodrigues Pereira

CED D. Maria Pia

CED D. Nuno Álvares Pereira

CED N.ª Sr.ª da Conceição

CED Pina Manique

CED Santa Catarina

CED Santa Clara

Centro Cultural Casapiano



Avalie as questões seguintes, de acordo com a escala\*:

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

### 1. Satisfação global com a Casa Pia de Lisboa \*

1. Satisfação global dos trabalhadores com a CPL, IP *		Grau de Satisfação					
		1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)
1.1 Imagem da CPL, IP.							
1.2 Desempenho global da CPL, IP.							
1.3 Papel da CPL, IP na sociedade.							
1.4 Relacionamento da CPL, IP com os cidadãos e a sociedade.							
1.5 Forma como a CPL, IP gere os conflitos de interesses.							
1.6 Nível de envolvimento dos trabalhadores na CPL, IP e na respetiva missão.							
1.7 Envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão.	1.7.1. Informação disponibilizada aos trabalhadores						
	1.7.2. Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão.						
	1.7.3. Mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores e gestores.						
1.8 Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria.							

### Sugestões de melhoria – Satisfação global com a Casa Pia de Lisboa

Registe aqui as suas sugestões de melhoria, relativamente aos itens anteriormente avaliados.

---

---

**2. Gestão e Sistemas de Gestão \***

2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão *		Grau de Satisfação					
		1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)
2.1 Aptidão da liderança para conduzir a CPL, IP. (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar a realização das atividades e projetos,...)	2.1.1 Gestão de topo (entendida como o Conselho Diretivo da CPL, IP)						
	2.1.2 Gestão de nível intermédio (entendida como a Direção do CED, CCC ou Serviços Centrais - Departamento/Unidade)						
2.2 Aptidão da gestão para comunicar	2.2.1 Gestão de topo (entendida como o Conselho Diretivo da CPL, IP)						
	2.2.2 Gestão de nível intermédio (entendida como a Direção do CED, CCC ou Serviços Centrais - Departamento/Unidade)						
2.3 Forma como o sistema de avaliação de desempenho em vigor foi implementado.							
2.4 Informação disponibilizada sobre o sistema de avaliação de desempenho em vigor.							
2.5 Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados.	2.5.1 Grau de envolvimento na definição de objetivos.						
	2.5.2 Conhecimento dos objetivos do CED/Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos globais da CPL.						
	2.5.3 Acompanhamento do desempenho pela chefia.						
2.6 Forma como a CPL, IP reconhece os esforços individuais (Reconhecimento e medidas implementadas).							
2.7 Forma como a CPL, IP reconhece os esforços de grupo (Reconhecimento e medidas implementadas).							
2.8 Postura da CPL, IP face à mudança e à modernização.							
2.9 Implementação de medidas de Responsabilidade Social (ex: Bem-Estar dos trabalhadores, Voluntariado e Ambiente)							

**Sugestões de melhoria – Gestão e Sistemas de Gestão**

Registe aqui as suas sugestões de melhoria, relativamente aos itens anteriormente avaliados.

---



---



### 3. Condições de trabalho \*

3. Satisfação com as condições de trabalho *		Grau de Satisfação					
		1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)
3.1 Ambiente de trabalho.							
3.2 Modo como a CPL, IP gere conflitos, queixas ou problemas pessoais.							
3.3 Horário de trabalho	3.3.1 Duração.						
	3.3.2 Modalidade.						
	3.3.3 Controlo da assiduidade.						
3.4 Compensação do trabalho extraordinário.							
3.5 Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal.							
3.6 Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais.							
3.7 Igualdade de oportunidades nos processos de promoção.							
3.8 Igualdade de tratamento na CPL, IP.							

#### Sugestões de melhoria – Condições de Trabalho

Registe aqui as suas sugestões de melhoria, relativamente aos itens anteriormente avaliados.

---

---

### 4. Desenvolvimento da Carreira \*

4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira *		Grau de Satisfação					
		1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)
4.1 Política de gestão de recursos humanos existente na CPL, IP.							
4.2 Promoção da mobilidade na CPL.							
4.3 Formação	4.3.1 Ações de formação realizadas até ao presente.						
	4.3.2 Aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos.						
4.4 Oportunidade de desenvolver novas competências.							
4.5 Oportunidade de desenvolver objetivos individuais/de carreira.							

#### Sugestões de melhoria - Desenvolvimento da Carreira

Registe aqui as suas sugestões de melhoria, relativamente aos itens anteriormente avaliados.

---

---



## 5. Motivação \*

1 = Muito desmotivado, 2 = Desmotivado, 3 = Pouco Motivado, 4 = Motivado e 5 = Muito Motivado.

5. Motivação *	Grau de Motivação					
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)
5.1 Aprender novos métodos de trabalho.						
5.2 Desenvolver trabalho em equipa.						
5.3 Participar em ações de formação.						
5.4 Participar em projetos de mudança na CPL, IP.						
5.5 Sugerir melhorias.						

### Sugestões de melhoria - Motivação

Na sua opinião, o que falta para que o seu grau de motivação seja 5 (muito motivado)?

---

---

## 6. Estilo de Liderança (Gestão de Topo) \*

6. Satisfação com o estilo de liderança * <i>(entendida como o Conselho Diretivo da CPL, IP)</i>	Grau de Satisfação					
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)
6.1 Lidera através do exemplo.						
6.2 Aceita críticas construtivas.						
6.3 Aceita sugestões de melhoria.						
6.4 Delega competências e responsabilidades.						
6.5 Estimula a iniciativa das pessoas.						
6.6 Encoraja a confiança mútua e o respeito.						
6.7 Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança.						
6.8 Promove ações de formação.						
6.9 Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas.						
6.10 Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.						
6.11 Transmite os objetivos da CPL,IP.						

### Sugestões de melhoria - Estilo de Liderança (Gestão de Topo)

Registe aqui as suas sugestões de melhoria, relativamente aos itens anteriormente avaliados.

---

---

**Estilo de Liderança (Nível intermédio) \***

Satisfação com a gestão de nível intermédio * <i>(entendida como a Direção do CED/ Departamento/Unidade)</i>	Grau de Satisfação					
	1	2	3	4	5	n.a. (não aplicável)
6.12 Lidera através do exemplo.						
6.13 Aceita críticas construtivas.						
6.14 Aceita sugestões de melhoria.						
6.15 Delega competências e responsabilidades.						
6.16 Estimula a iniciativa das pessoas.						
6.17 Encoraja a confiança mútua e o respeito.						
6.18 Promove o desenvolvimento de uma cultura de mudança.						
6.19 Promove ações de formação.						
6.20 Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas.						
6.21 Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.						
6.22 Transmite os objetivos do CED/Departamento/Unidade.						

**Sugestões de melhoria - Estilo de Liderança (Gestão de Nível Intermédio)**

Registe aqui as suas sugestões de melhoria, relativamente aos itens anteriormente avaliados.

---

---



## 7. Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança \*

Avalie apenas o que utiliza:

Satisfação com equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança *		Grau de Satisfação					
		1	2	3	4	5	Não aplicável [caso não utilize]
7.1 Equipamentos Informáticos	7.1.1 Computador						
	7.1.2 Impressora						
	7.1.3 Consumíveis (tinteiros, toners, ...)						
7.2 Equipamentos de Comunicação	7.2.1 Rede Informática da CPL						
	7.2.2 Ligação à Internet						
	7.2.3 Telefone / Fax						
7.3 Tempo de resolução dos problemas informáticos (Helpdesk)							
7.4 Sistemas de Informação e Software	7.4.1 Correio eletrónico						
	7.4.2 Intranet (Sistema de Informação de partilha de informações e recursos entre utilizadores da CPL)						
	7.4.3 Smartdocs (Sistema de Informação e Gestão Documental)						
	7.4.4 SIGE (Sistema de Informação de Gestão de Educandos)						
	7.4.5 SIREF (Sistema de Informação de Respostas Educativas e Formativas)						
	7.4.6 Sistema de Informação ou Software específico para a função desempenhada						

Se avaliou o ponto 7.4.6 - Sistema de Informação ou Software específico para a função, indique qual:

- SIF - Sistema de Informação Financeiro
- SPC - Sistema de Planeamento e Controlo
- SRH - Sistema de Recursos Humanos
- SSD - Software de Suporte à Decisão
- Autocad - Software de desenho assistido por computador
- Adobe Creative Cloud (Photoshop, Illustrator, etc)
- Outro Qual? \_\_\_\_\_

**7. Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança (cont.) \*****Avalie apenas o que utiliza:**

Satisfação com equipamentos e serviços, condições de higiene e segurança (cont.) *		Grau de Satisfação					
		1	2	3	4	5	Não aplicável [caso não utilize]
7.5 Serviços Sociais da Administração Pública							
7.6 Higiene das instalações							
7.7 Condições de Segurança	7.7.1 Edifícios (conservação)						
	7.7.2 Equipamentos (mobiliário, maquinaria, ...)						
	7.7.3 Controlo do acesso às instalações (vigilância)						
7.8 Conforto do posto de trabalho							
7.9 Saúde no Trabalho							
7.10 Desenvolvimento dos processos de acidentes de trabalho/ doenças profissionais							
7.11 Formação/Sensibilização na área da saúde							
7.12 Refeitório/Bar	7.12.1 Condições de higiene do refeitório/bar						
	7.12.2 Qualidade da refeição.						
	7.12.3 Quantidade servida por refeição.						
	7.12.4 Diversidade das ementas						
	7.12.5 Horários de funcionamento do refeitório/bar						
	7.12.6 Atendimento no refeitório/bar						
	7.12.7 Mobiliário, Equipamentos e Utensílios						
7.13 Espaços comuns de refeição para trabalhadores	7.13.1 Condições de higiene						
	7.13.2 Mobiliário e Equipamentos						

**Sugestões de melhoria - Equipamentos e Serviços, Condições de Higiene e Segurança**

Registe aqui as suas sugestões de melhoria, relativamente aos itens anteriormente avaliados.

---

---

\* Campos de preenchimento obrigatório

Muito obrigada pela sua participação!

Unidade de Recursos Humanos



# Anexo 12

Relatório Estudos de Investigação



*Casa Pia*  
*Lisboa*

**RELATÓRIO**  
**ESTUDOS DE INVESTIGAÇÃO**  
**ANO 2020**

**DAC/UASA**

**março/2021**



## Índice

1. Nota Introdutória.....	3
2. Ilustração e Análise dos Pedidos.....	4
3. Notas Conclusivas.....	12

## 1. Nota Introdutória

A Casa Pia de Lisboa, I.P. (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.

Contudo, ciente 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 trabalhadores, por referência à legislação em vigor, designadamente no que respeita à preservação da identidade e privacidade dos sujeitos participantes em estudos de investigação, a CPL, I.P. atua nesta matéria com base num normativo interno, a Circular Normativa 1/2020.

É por observação a este normativo que se explicita, nomeadamente, a temática, enquadramento, objetivos, metodologia, princípios éticos e normas deontológicas da investigação, permitido formular um parecer, de suporte à decisão superior, sobre a adequabilidade, oportunidade e mais-valia de cada estudo em concreto, isto é, sobre a perspetiva do seu valor para a missão e impacto na comunidade.

Nesta procura de rigor e coerência na análise dos diversos pedidos dirigidos à CPL, I.P., vem a propósito referir “a necessária relação entre produção de conhecimento científico e responsabilidade social da ciência, com a convicção de que só vale a pena investigar, seja em que domínio for, se a informação produzida tiver de alguma forma implicações positivas para a vida das pessoas e do planeta, no âmbito que uma visão sistémica que nos considera a todos/as como parte de um bem comum” (Vieira, C. C., 2019).

O presente relatório visa apresentar, de um modo refletido, a natureza, temática e interesse para a missão dos pedidos de estudos de investigação rececionados pelo DAC/UASA no decurso do ano civil de 2020, sublinhando-se o aumento do número de solicitações por referência ao ano anterior, pese embora tratar-se de um ano globalmente atípico em face das circunstâncias pandémicas.

## 2. Ilustração e análise dos pedidos

No decurso do ano em referência foram rececionados e analisados pelo DAC/UASA um total de 14 (catorze) pedidos de estudos de investigação, mais dois que no ano de 2019.

Sublinha-se, contudo, que para além destes pedidos, foi também solicitada à CPL, I.P. a participação em mais 9 (nove) trabalhos, a realizar por estudantes no âmbito de disciplinas/cadeiras do ensino secundário ou superior, que pelas suas características e dimensão investigativa não se enquadravam no âmbito da CN 1/2020, mas aos quais foi proporcionada a colaboração da instituição. As temáticas destes pedidos incidiam sobre a promoção e proteção e/ou especificidade profissional da intervenção nesta área (cinco pedidos) e sobre as respostas educativas e formativas (quatro pedidos), assentando a metodologia de recolha de informação na realização de entrevistas a profissionais ou na aplicação de questionários online a profissionais ou alunos.

Os quadros que se seguem ilustram os pedidos de colaboração em estudos de investigação dirigidos à CPL, I.P., que pela sua natureza se enquadravam no preconizado pelo normativo interno relativo a esta matéria (CN 1/2020).

	2020 (N=14)	2019 (N=12)	tendência
Total de Pedidos	14	12	↑

Verifica-se uma tendência ascendente, por comparação com o ano anterior, registando-se que a situação atípica de natureza pandémica, vivenciada no ano em análise, não limitou as solicitações a este nível.

	2020 (N=14)	2019 (N=12)
<b>Pedidos Autorizados</b>	4	8
<b>Pedidos Não Autorizados</b>	2	1
<b>Em Análise</b>	2	1
<b>Sem Continuidade</b>	6	3

Dos 14 (catorze) pedidos rececionados regista-se, por referência à data de 31 de dezembro, o seguinte:

- 28,6% tiveram parecer favorável e foram superiormente autorizados;
- 14,3% mereceram parecer desfavorável e não foram autorizados, por se entenderem descontextualizados do âmbito ou papel da intervenção institucional;
- 14,3% encontravam-se em análise à data referida;
- 42,8% não tiveram continuidade por motivos diversos, designadamente:
  - Inexequibilidade inerente ao limitado prazo para a concretização do estudo, à inexistência do N requerido para a amostra, ou por não ser uma área de experiência na atuação da instituição;
  - Constrangimentos associados à própria investigação, nomeadamente por motivos imputáveis à situação pandémica.

Seguidamente ilustra-se a natureza dos pedidos de acordo com a sua ordem de entrada, e por referência à entidade académica/formadora, ao grau académico/formativo que integram, à área de investigação, respetivo tema e sua correspondência com campos de atuação da CPL, I.P.

Entidade Académica / Formadora	Grau Académico/ Formativo	Área de Investigação	Tema / Técnica Recolha de Dados	Área CPL	Estado do Pedido em 31.12.2020
Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa	Mestrado (disciplina Sociologia da Educação)	Ensino da Matemática	“A educação e as atitudes face a matemática” - Entrevistas a professores e alunos	Respostas Educativas e Formativas	Sem continuidade: Não exequível no curto prazo solicitado
Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa	Doutoramento (Tese)	Acessibilidade das pessoas surdas ao sistema público de saúde	“Lisboa: uma cidade-modelo na integração de pessoas surdas” - Entrevistas qualitativas semiestruturadas a pessoas surdas maiores de idade	Formação e Qualificação de Adultos	Sem continuidade: Após ser autorizado não foi devolvida a Carta de Compromisso (coincidente com início da situação pandémica; investigadora brasileira, não residente em Portugal)
Instituto Piaget de Almada - Instituto de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada	Mestrado (Dissertação)	Ensino da Música	“Introdução ao vibrato na aprendizagem da viola d’arco” - Inquéritos a professores e alunos do CED NAP e do CED MP - turmas do 3º Ciclo do Ensino Integrado de Música (7º, 8º e 9º anos) e Inquéritos a professores de viola d’arco externos à CPL, I.P.	Respostas Educativas e Formativas	Autorizado: Investigadora alterou posteriormente a metodologia, não aplicou questionários aos alunos devido à situação pandémica. Aguarda-se entrega da Dissertação na CPL, I.P.
Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias	Mestrado (Dissertação)	Ciências da Educação, Educação Especial – Domínio Cognitivo e Motor	“A educação inclusiva: da teoria às práticas numa Instituição de vocação socioeducativa” - Aplicação online de questionários a alunos do ensino básico, encarregados de educação, docentes e diretores dos CED da CPL, I.P. que ministram o ensino básico	Respostas Educativas e Formativas	Autorizado Aguarda-se entrega da Dissertação na CPL, I.P.
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa (Bolsista Erasmus Mundus)	Mestrado (Dissertação)	Serviço Social com Famílias e Crianças	“Explorando experiências de apoio às mães adolescentes nas suas transições de vida em Portugal” - Entrevistas online a jovens mães que tiveram os seus filhos na adolescência	Promoção e Proteção	Sem continuidade: Não exequível no curto prazo solicitado e por inexistência do nº requerido para a amostra (mínimo 4 jovens)

Entidade Académica / Formadora	Grau Académico/ Formativo	Área de Investigação	Tema / Técnica Recolha de Dados	Área CPL	Estado do Pedido em 31.12.2020
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto	-- Projeto académico de investigação - Grupo de Investigação e Intervenção em Acolhimento e Adoção Centro de Psicologia da Universidade do Porto	Intervenção em Acolhimento Residencial	"Acolhimento Residencial em tempos de Covid-19: Estado de Calamidade" - Aplicação online de questionários a crianças e jovens acolhidas e a cuidadores (âmbito nacional)	Promoção e Proteção	Autorizado Aguarda-se entrega do estudo na CPL, I.P.
Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias de Lisboa	Doutoramento (Tese)	Educação	"Educação contemporânea – o insucesso escolar e conseqüente exclusão social" - Consulta documental e entrevista a alunos (formação inicial dupla certificação), encarregados de educação e agentes educativos da escola	Respostas Educativas e Formativas	Sem continuidade: Em resposta ao pedido de informação adicional, reporta a necessidade de adaptações ao projeto devido à pandemia. Não voltou a contactar.
Universidade de Salamanca (Espanha)	Doutoramento (Tese)	Tráfico sexual de adolescentes em Lisboa	"Análise, através de métodos Biplot, dos tipos de proteção para meninas exploradas sexualmente por redes de tráfico" - Aplicação de questionário online técnicos da CPL, I.P.	Promoção e Proteção	Sem continuidade: Não exequível por a CPL, I.P. não dispor, à data, de experiência em estratégias de intervenção específica com situações de tráfico de crianças/jovens para fins de exploração sexual
Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra	Mestrado (Dissertação)	Educação especial, domínio cognitivo motor	Tema a definir relacionado com o apoio e inclusão de alunos com necessidades especiais	Reabilitação	Sem continuidade: Em reposta ao pedido de informação adicional, refere aguardar a atribuição de Professor responsável da ESE. Não voltou a contactar.

Entidade Académica / Formadora	Grau Académico/ Formativo	Área de Investigação	Tema / Técnica Recolha de Dados	Área CPL	Estado do Pedido em 31.12.2020
Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa	-- Projeto académico que integra equipa de investigação internacional	História Económica	"Stunting and Wasting in a Growing Economy: biological living standards of children in Lisbon, 1940-2000" Investigação sobre a evolução da qualidade de vida em Portugal durante o século XX, particularmente no que concerne às crianças, e qual o papel da Casa Pia de Lisboa, I.P. nesse processo; -Recolha de dados antropométricos/clínicos (anonimizados) - arquivo histórico do CCC	Promoção e Proteção	Em análise
Instituto de Educação da Universidade de Lisboa	-- Investigação decorre da frequência de Oficina de Formação	Educação Ensino da Física	"Projeto Let's GoSTEM - Abordagem STEM e sua influência nas aprendizagens de Física, interesse e motivação" - Desenvolvimento de atividade STEM com alunos do 9º ano do CED MP; Aplicação de questionário aos alunos	Respostas Educativas e Formativas	Autorizado A aguardar devolução da Carta de Compromisso
Instituto Superior de Ciências Educativas	Mestrado (Dissertação)	Educação Social Intervenção com cr. e jovens em risco	Autoestima - Aplicação de sessões a adolescentes em acolhimento residencial	Promoção e Proteção	Em análise
Instituto Universitário Egas Moniz	Mestrado (Dissertação)	Psicologia Forense e Criminal	"Resiliência, Empatia, Vitimação e Ansiedade em Crianças e Adolescentes" - Bateria de questionários a aplicar a jovens delinquentes com processo tutelar educativo	Promoção e Proteção	Não autorizado: a CPL, I.P. atua na promoção e proteção e a investigadora classifica à partida que as crianças acolhidas têm percursos de delinquência
Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro	Mestrado (Dissertação)	Terapia da Fala	"Funcionamento Familiar e Desenvolvimento da Linguagem em Crianças em Idade Pré-Escolar"	Resposta Educativas e Formativas	Não autorizado: Sem relação com a intervenção da CPL, I.P. a quem só é solicitado papel de mediação para contactar famílias

As entidades académicas / formadoras de onde derivam os pedidos são de natureza pública e privada, reconhecidas pelo seu contributo na formação técnica e produção científica. Regista-se um pedido referente à Universidade de Salamanca (Espanha), mas as solicitações são maioritariamente de âmbito nacional, sobretudo de entidades académicas situadas na região de Lisboa, mas também no Porto, Aveiro e Coimbra. Saliencia-se, contudo, que alguns dos estudantes/investigadores são estrangeiros, a concretizar a sua formação em Portugal.

Sublinha-se a regular procura de colaboração por parte de algumas Universidades/Institutos, que ao longo dos anos têm encontrado na CPL, I.P. um contexto propício ao acolhimento dos seus estudantes/investigadores e ao desenvolvimento das suas temáticas de investigação.

No que respeita ao âmbito académico/formativo dos pedidos de estudos de investigação, observa-se que na sua maioria se referem a dissertações de Mestrado (50%), tendência igualmente verificada no ano de 2019, conforme quadro infra:

	<b>2020</b>	<b>2019</b>
	<b>N=14</b>	<b>N=12</b>
<b>Projeto de Investigação</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Doutoramento (Tese)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Doutoramento (Disciplina)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Mestrado (Dissertação)</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Mestrado (Disciplina)</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Pós-Graduação</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Formação Terapêutica / Oficina de Formação</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Licenciatura (Disciplina)</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Sinaliza-se um 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 de investigação associados a teses de doutoramento (21,5%), o que denota, relativamente ao ano anterior, uma procura assente em patamar ou grau académico superior.

Os restantes pedidos reportam-se a um estudo inscrito numa disciplina de Mestrado (7,1%) e um estudo relacionado com formação complementar, que não visa a atribuição de grau académico, designadamente uma oficina de formação (7,1%).

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, conforme apresentado no seguinte gráfico.



Verifica-se que as temáticas inscritas no âmbito das respostas educativas e formativas e da promoção e proteção foram a que tiveram maior incidência no ano de 2020, concretamente com um significado percentual de 42,9%, respetivamente.

As técnicas de recolha de dados apresentadas nos diferentes pedidos consistiam, fundamentalmente, na realização de entrevistas, aplicação de questionários e consulta documental e de dados.

Regista-se que a generalidade dos pedidos de estudos de investigação dirigidos à CPL, I.P. requereram, como habitualmente, o enquadramento dos investigadores relativamente aos procedimentos internos instituídos neste âmbito, sendo necessário solicitar informação adicional relativa aos objetivos do estudo, população-alvo, metodologia, explicitação dos princípios éticos e normas deontológicas da investigação, entre outros elementos essenciais à avaliação da pertinência e viabilidade da recolha de dados. Releva-se, no entanto, o entendimento e respeito dos estudantes/investigadores pelo rigor que a Instituição preconiza na salvaguarda dos direitos das crianças/jovens, famílias e trabalhadores envolvidos.

De salientar que o tempo de conclusão dos estudos na CPL, I.P. não corresponde muitas vezes ao seu efetivo término, uma vez que alguns pressupõem recolha de dados também noutros contextos, para além da necessária análise, redação, entrega e defesa na respetiva entidade académica/formativa, o que faz derivar para mais tarde a entrega do trabalho final na nossa Instituição. Regista-se a este nível também a necessidade de lembrar/apelar à entrega dos referidos trabalhos, o que maioritariamente não ocorre espontaneamente por razões associadas ao tempo decorrido e implícito esquecimento.

Nesta sequência, foram entregues no ano de 2020 os relatórios de quatro interessantes estudos de investigação:

- “Physical Fitness: Identifiers os Sport Participation and Bone Health in Youth (documento provisório), Tese de Doutoramento em Motricidade Humana na especialidade de Atividade Física e Saúde;
- “As Profissões da Óptica ocular: mudanças técnicas, profissionais e de formação”, Dissertação de Mestrado em Sociologia;
- “Avaliação da Consciência Querológica de Crianças Surdas Portuguesas. Proposta de um instrumento de avaliação: Unidades mínimas da configuração da mão, movimento e local de articulação, o IACQ – LGP”, Dissertação de Mestrado em Reabilitação Psicomotora;
- “O direito das crianças a uma família: Perceções acerca da medida de acolhimento familiar”, Dissertação de Mestrado em Política Social.

### 3. Notas conclusivas

O ano de 2020 colocou inequivocamente à prova cidadãos e instituições, desafiando a sua resiliência e capacidade de adaptação a circunstâncias vivenciais diferentes, ditadas por um fenómeno pandémico global.

Esta circunstância não foi impeditiva da habitual procura de colaboração por parte da academia e de outras entidades de carácter formativo, nem foi condicionante da habitual recetividade da Casa Pia de Lisboa. I.P. neste domínio, como são disso referente evidência as solicitações mencionadas no âmbito do presente relatório.

Sublinha-se, assim, que na diversidade das suas respostas sociais e educativas e respetivas práticas de intervenção, a instituição continua a constituir-se como um meio fértil à produção de conhecimento técnico e científico.

Registaram-se, naturalmente, necessárias adaptações metodológicas relativas à recolha de dados, por parte dos investigadores, por forma a respeitar as regras de distanciamento social definidas. Percebemos ainda assim, que nem sempre a inovação metodológica, nomeadamente o recurso a suportes de comunicação informática, permitiu ultrapassar as necessidades intrínsecas de alguns projetos de investigação, quer pelo curto tempo disponível para a sua concretização, quer por outros constrangimentos, não atribuíveis à CPL, I.P.

O processo de análise inerente aos estudos de investigação solicitados, implicando regularmente a recolha de informação adicional para apreciação do pedido e suporte à decisão, e as formalidades respeitantes à assunção de compromissos pelas partes envolvidas, requerem efetivamente um tempo de que por vezes os investigadores não dispõem, pese embora a agilização de procedimentos que a atualização do normativo interno referente aos estudos de investigação veio permitir (Circular Normativa 1/2020).

Contudo, o conhecido rigor com que a instituição assume a proteção das crianças/jovens, famílias e trabalhadores no domínio dos estudos de investigação que acolhe, constitui-se sempre como um marco de salvaguarda dos direitos dos “seus”, em particular em presença de limitações acrescidas, como as decorrentes da situação pandémica.



Importa salientar a disponibilidade com que a Instituição, designadamente os seus dirigentes e trabalhadores, acedem à receção de estudantes/investigadores, numa atitude de cordial colaboração, apesar do esforço complementar que tal acarreta na sua atividade laboral.

O ano de 2020 veio mais uma vez confirmar um carácter de continuidade no intercâmbio com a academia, expressão da valorização que as nossas áreas de missão assumem no plano da pesquisa científica, estando cientes de que a investigação terá de ser conduzida tendo em mente que os seus resultados deverão contribuir de alguma forma para a melhoria da vida das pessoas envolvidas, devendo a prioridade deve ser colocada no bem-estar de quem é estudado.

Casa Pia de Lisboa, 18 de março de 2021



# Anexo 13

Anexo às Demonstrações Financeiras

## **8.1 – Caracterização da entidade.**

As notas não mencionadas foram consideradas como não aplicáveis ou não consubstanciam ressalvas a apresentar.

### **8.1.1 – Identificação.**

Designação: <b>Casa Pia de Lisboa, I.P.</b>	
Número de identificação fiscal	501 390 642
Endereço	Av. do Restelo, 1
Regime financeiro	Autonomia Administrativa e Financeira
Tutela	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
Código de classificação económica (Principal)	87901 – Atividades Apoio Social para Crianças e Jovens, com alojamento.

### **8.1.2 – Legislação (orgânica e funcionamento).**

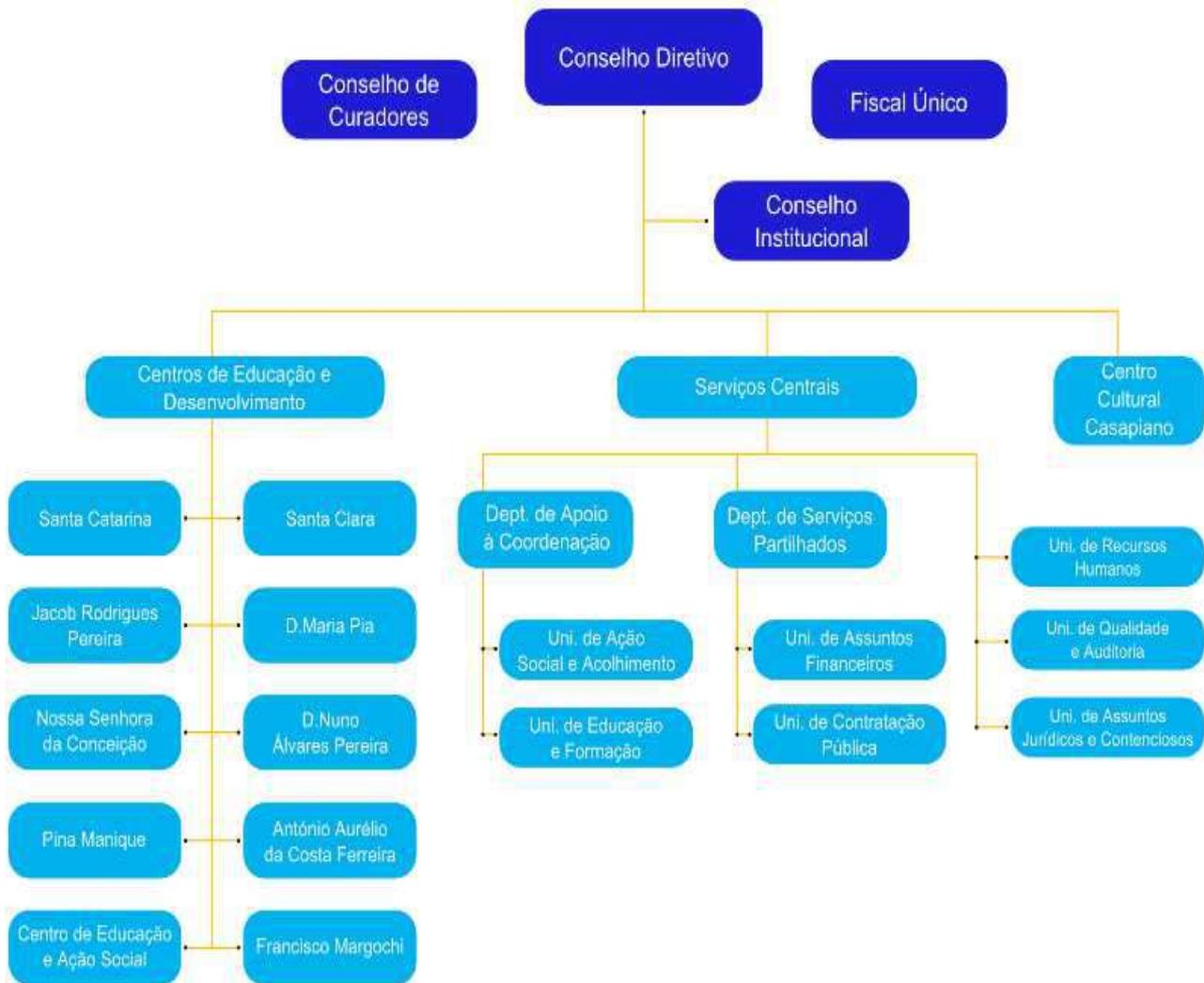
- Decreto-Lei n.º 77/2012 de 26 de março (aprova a lei orgânica)
- Portaria n.º 24/2013 de 24 de janeiro (aprova os estatutos)

### **8.1.3 – Estrutura organizacional efetiva.**

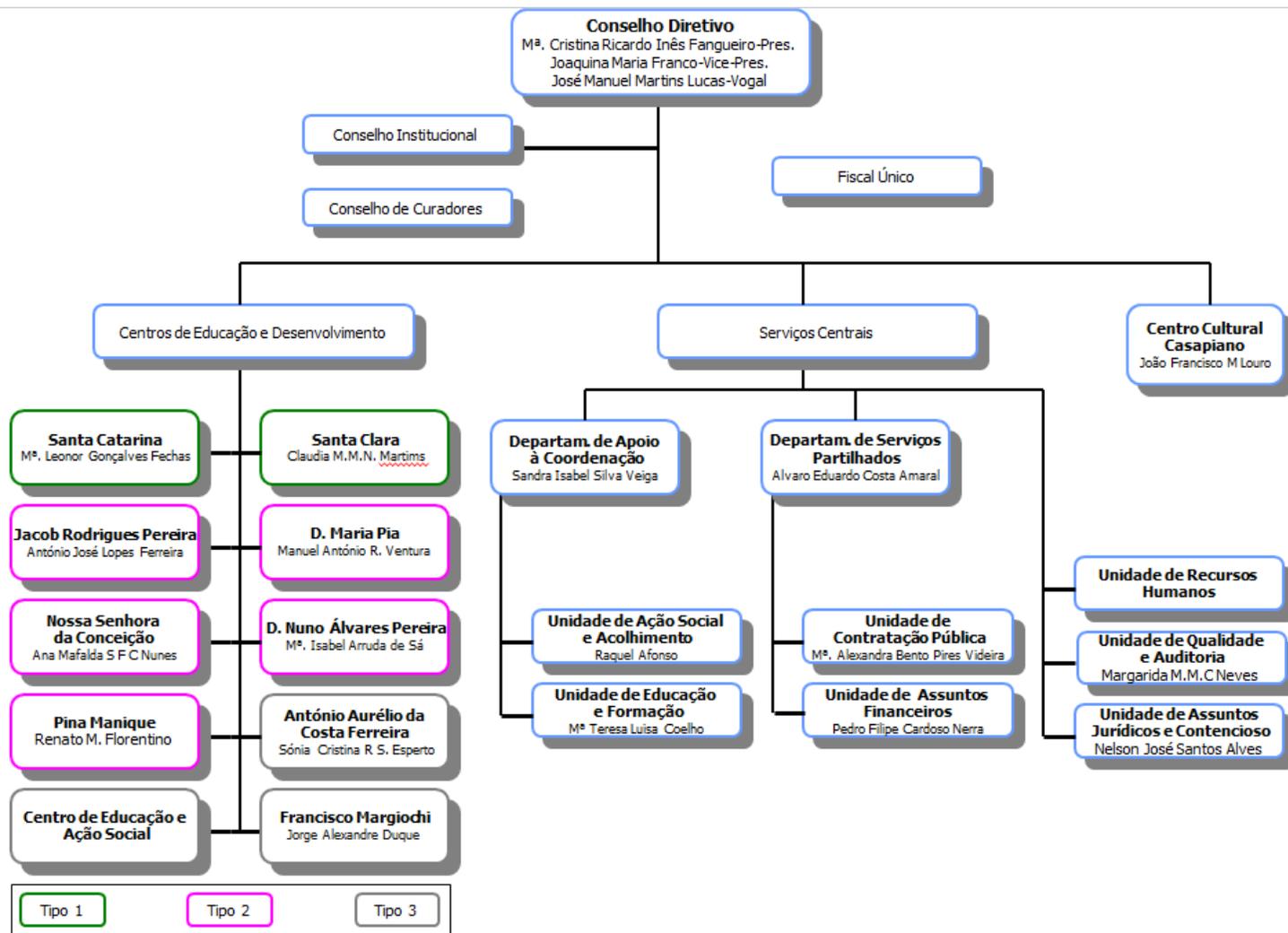
- Organograma sintético e organograma nominal detalhado a 31-12-2020 (em anexo)
- Órgãos de natureza consultiva e de fiscalização:
  - Conselho Institucional;
  - Conselho de Curadores: Membros ainda não nomeados;
  - Fiscal Único: Oliveira. Reis & Associados, SROC, Lda., designado pelo Despacho n.º 10075/2008 de 7 de Abril.

**ANEXOS ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS –2020**

Organograma sintético e organograma nominal detalhado a 31-12-2020



## ANEXOS ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS –2020



#### **8.1.4 – Descrição sumária das atividades (Principais atribuições)**

##### **Missão**

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

##### **Principais atribuições**

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

#### **8.1.5 - Recursos humanos – Identificação dos responsáveis pela direção da entidade e pelos departamentos até ao nível de direção de serviços ou equiparado.**

##### **Conselho Diretivo**

**Presidente:** Maria Cristina Ricardo Inês Figueiro

**Vice-Presidente:** Joaquina Maria Franco

**Vogal:** José Manuel Martins Lucas

##### **Departamentos**

**Diretor do Departamento de Serviços Partilhados:** Álvaro Eduardo da Costa Amaral

**Diretor do Departamento de Apoio a Coordenação:** Sandra Isabel Silva Veiga

**Estrutura de Recursos Humanos existente a 31 de Dezembro de 2020**

Modalidade de Vinculação / Cargo /Carreira	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Técnico Sup. Diagnóstico e Terapêutica	Pessoal Docente	Total
CTFPTI - Tempo Indeterminado		281	112	87	5	9	413	907
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							59	59
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							6	6
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	36							36
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>281</b>	<b>112</b>	<b>87</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>478</b>	<b>1008</b>

**8.1.6 - Organização contabilística.**

Aspetos principais referentes à organização contabilística	Sim	Não
Existência de manual de procedimentos contabilísticos	X	
Possui escriturados os seguintes livros: Diários, razão, inventário e balanço	X	
Todos os registos estão apoiados em documentos Justificativos, datados e ordenados numericamente	X	
As operações são registadas cronologicamente	X	
Os erros ou omissões são objeto de regularização contabilística	X	
Existência de demonstrações financeiras intercalares		X
Existência de descentralização contabilística		X

**8.1.7 - Outra informação considerada relevante.**

<b>Outra informação relevante</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>
Existência de fundo fixo de caixa		X
A cobrança é depositada semanalmente	X	
O controlo de valores em caixa é efetuado com periodicidade diária	X	
É efetuado controlo sistemático de faturas recebidas	X	
Há reconciliação bancária mensal	X	
As contas de terceiros são examinadas periodicamente	X	
Inventariação no final do exercício	X	

**8.2 – Notas ao Balanço e à Demonstração de Resultados por natureza (conforme ponto 18, do Anexo I das Instruções n.º 1/2004-2ª Secção do Tribunal de Contas).**

**8.2.3 – Critérios valorimétricos utilizados relativamente às várias rubricas do balanço e da demonstração de resultados, bem como métodos de cálculo respeitantes aos ajustamentos de valor, designadamente amortizações e provisões.**

A exposição destas situações será apresentada no seguinte mapa:

**Critérios valorimétricos**

<b>Rubricas</b>	<b>Critérios valorimétricos</b>
Imobilizações	Amortizações pelo método das quotas constante em sistema de duodécimos às taxas máximas do CIBE
Existências	Custo Médio Ponderado
Dívidas de terceiros	Importância constante do documento que as titula (custo histórico)

Aplicação do disposto no POCISSSS. Nos pontos 2.7 – Provisões, Amortizações e Resultados Líquidos.

Quanto a provisões foi decidido, face à atividade que a Casa Pia de Lisboa desenvolve, considerar as situações tipificadas como cobrança duvidosa, as inerentes a dívidas de clientes, participações de educandos e rendas, reconhecendo um risco associado com ponderada prudência, quantificadas à razão de 25% dos créditos em mora entre 6 meses e 1 ano, 50% entre 1 ano e 1 ano e 6 meses, 75% entre 1 ano e 6 meses e 2 anos e 100 % superior a 2 anos.

A respeito das amortizações, o presente exercício regulou-se pela aplicação do disposto na Portaria nº 671/2000 (II Série) de 17 de Abril, que aprovou as instruções regulamentadoras do cadastro e inventário dos bens do Estado (CIBE) e respetivo classificador geral, contendo ainda as taxas de depreciação a aplicar a esses bens.

O Ativo Imobilizado encontra-se registado ao custo de aquisição ou de produção, de acordo com os princípios contabilísticos geralmente aceites, deduzido das amortizações acumuladas.

As amortizações são calculadas, após o início de utilização dos bens, pelo método das quotas constantes, em sistema de duodécimos, às taxas máximas do CIBE.

As mercadorias e matérias-primas encontram-se registadas ao custo de aquisição ou ao valor realizável líquido, dos dois o mais baixo, utilizando-se o custo médio ponderado como método de custeio de saída.

As dívidas de e a terceiros são expressas pelas importâncias constantes dos documentos que as titulam.

### **8.2.7 - Movimentos ocorridos nas rubricas do ativo imobilizado, constantes do balanço e respetivas amortizações e provisões**

No âmbito deste ponto estão disponíveis em SIF, os mapas **POCISSSS 8.2.7.1** e **8.2.7.2**, que seguidamente se apresentam, conferindo os valores neles inscritos.

**Mapa 8.2.7.1. – Amortizações e Provisões**

Casa Pia de Lisboa, I.P. Ano: 2020		8.2.7.1. - Amortizações e Provisões				Unidade Monetária: EUR
8.2.7.1. - Amortizações e Provisões						
Navegação						
Moeda		EUR Euro				
		Saldo acumulado	Reforço	Regularizações	Saldo Final	
<b>De bens de domínio público:</b>						
Terrenos e recursos naturais		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Edifícios		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras construções e infra-estruturas		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bens património hist., artist. cultural		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros bens de domínio público		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>De imobilizações incorpóreas:</b>						
Despesas de instalação		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Despesas de investigação e desenvolv.		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Propriedade industrial/outros direitos		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Direitos económicos desportivos		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>De investimentos em imóveis:</b>						
Terrenos e recursos naturais		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Edifícios e outras construções		2.700.094,57	171.921,69	0,00	2.872.016,26	
		2.700.094,57	171.921,69	0,00	2.872.016,26	
<b>De imobilizações corpóreas:</b>						
Terrenos e recursos naturais		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Edifícios e outras construções		13.227.013,55	1.130.910,31	5.171,37-	14.352.752,49	
Equipamento básico		16.331.336,58	558.905,01	963.477,33-	15.926.764,26	
Equipamento de transporte		675.680,57	23.848,17	1.500,00-	698.028,74	
Ferramentas e utensílios		294.696,60	6.072,74	3.507,90-	297.261,44	
Equipamento administrativo		342.745,52	19.017,68	9.436,96-	352.326,24	
Taras e vasilhame		0,00	0,00	0,00	0,00	
Outras imobilizações corpóreas		3.357.070,51	13.808,75	9.135,47-	3.361.743,79	
		34.228.543,33	1.752.562,66	992.229,03-	34.988.876,96	
<b>De investimentos financeiros:</b>						
Partes de capital		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Obrigações e títulos de participação		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras Aplicações Financeiras		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total de Amortizações e Provisões:</b>		<b>36.928.637,90</b>	<b>1.924.484,35</b>	<b>992.229,03-</b>	<b>37.860.893,22</b>	

O Director  
Em \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

O Conselho  
Em \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

**Mapa 8.2.7.2. – Mapa Ativo Bruto**

23.03.2021 Mapa Ativo Bruto I

Instituição: Casa Pia de Lisboa, I.P.  
Ano: 2020  
Data: 21.03.2021

Activo Bruto

Unidade Monetária: EUR

Rubricas	Saldo Inicial	reavaliações	Aumentos	Alienações	Transferências e Abates	Saldo Final
<b>Inobilizações Incorpóreas:</b>						
Despesas de instalação	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Despesas de invest. e de desenvolvimento	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Propriedade Industrial e outros direitos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Inobilizações em curso	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Adiantamentos p/conta de Inob. incorpóreas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Direitos económicos desportivos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Inobilizações Corpóreas:</b>						
Terrenos e recursos naturais	23.735.600,40	0,00	0,00	0,00	0,00	23.735.600,40
Edifícios e outras construções	54.789.305,64	0,00	1.208.261,15	0,00	0,00	56.617.636,79
Equipamento básico	17.958.707,73	0,00	771.421,95	0,00	1.001.099,76	17.729.029,92
Equipamento de transporte	839.457,24	0,00	0,00	0,00	1.500,00	837.957,24
Ferramentas e utensílios	312.430,76	0,00	1.127,09	0,00	3.207,90	310.350,95
Equipamento administrativo	426.342,04	0,00	19.641,93	0,00	9.461,41	436.522,56
Tarax e vealhance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras Inobilizações corpóreas	3.391.250,84	0,00	64.439,65	0,00	9.139,47	3.464.551,02
Inobilizações em curso	0,00	0,00	1.989.425,68	0,00	1.989.425,68	0,00
Adiantamentos p/conta de Inob. corpóreas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	101.373.180,75	0,00	4.750.308,02	0,00	3.014.134,22	103.109.354,55
<b>Investimentos Financeiros</b>						
Partes de capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Obrigações e títulos de participação	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empréstimos de financiamento	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Investimentos em imóveis	21.192.842,13	0,00	83.869,14	0,00	0,00	21.266.831,27
Outras aplicações financeiras	19.506,84	0,00	0,00	0,00	0,00	19.506,84
Inobilizações em curso	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Adiantamentos p/conta de invest. financeiros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	21.212.448,97	0,00	83.869,14	0,00	0,00	21.306.338,11
	122.585.629,72	0,00	4.834.177,16	0,00	3.014.134,22	124.415.682,66

O Director

Em \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_

O Conselho

Em \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_

**8.2.8 – Cada uma das rubricas dos mapas atrás referidos deverá ser desagregada de modo que sejam evidenciadas as seguintes informações:**

Considerando a extensão do ativo imobilizado da Casa Pia de Lisboa, opta-se por descrever, neste anexo, apenas os bens imóveis e viaturas (inobilizações corpóreas e investimentos financeiros), que constam nos mapas que seguem e que se apresentam pelo seu valor de ativo líquido.

Todos os restantes dados relativos a este ponto serão disponibilizados em formato digital pela Unidade de Assuntos Financeiros.

## ANEXOS ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS –2020

### Imóveis

Imobilizado	Dt.incorp.	Depr.norm.	Centro cst	Denominação do imobilizado	Duração	Val.aquis.acum.	Dpr.acum.	Início val.cont	Movim.Val Contáb	Mov.depr.acum.	Dpr.planej.	Fim val.cont.
42100000000	22.02.2005	01.02.2005	CP4AC06010	TERRENO DE CALÇADA DA TAPADA Nº 27 / 27 A	000/000	32.500,00	0	32.500,00	0	0	0	32.500,00
42100000001	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	Á DO CRAVO	000/000	105.000,00	0	105.000,00	0	0	0	105.000,00
42100000002	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	REBEDAL	000/000	29.700,00	0	29.700,00	0	0	0	29.700,00
42100000003	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	PINHEIRINHO	000/000	45.000,00	0	45.000,00	0	0	0	45.000,00
42100000004	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	FREIXO	000/000	36.000,00	0	36.000,00	0	0	0	36.000,00
42100000005	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	LAMEIRO DO VALE	000/000	4.500,00	0	4.500,00	0	0	0	4.500,00
42100000006	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	VALE DO MADEIRO	000/000	4.000,00	0	4.000,00	0	0	0	4.000,00
42100000007	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	EIRINHA	000/000	14.400,00	0	14.400,00	0	0	0	14.400,00
42100000008	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	CARREGAL	000/000	8.000,00	0	8.000,00	0	0	0	8.000,00
42100000009	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DA CERCA	000/000	9.500,00	0	9.500,00	0	0	0	9.500,00
42100000010	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DA CERCA	000/000	151.900,00	0	151.900,00	0	0	0	151.900,00
42100000012	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DO ARRIFE	000/000	617.800,00	0	617.800,00	0	0	0	617.800,00
42100000014	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	RUA PRINCIPAL Nº 29	000/000	72.000,00	0	72.000,00	0	0	0	72.000,00
42100000015	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-TERRENO	000/000	9.658.400,00	0	9.658.400,00	0	0	0	9.658.400,00
42100000016	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06000	PRAIA DA AREIA BRANCA	000/000	60.000,00	0	60.000,00	0	0	0	60.000,00
42100000017	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC07000	RUA D. FRANCISCO DE ALMEIDA Nº 1	000/000	1.348.200,00	0	1.348.200,00	0	0	0	1.348.200,00
42100000018	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1	000/000	7.406.075,38	0	7.406.075,38	0	0	0	7.406.075,38
42100000019	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06000	LARGO DE SÃO JOÃO NEPOMUCENO Nº 1	000/000	1.251.988,91	0	1.251.988,91	0	0	0	1.251.988,91
42100000022	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC09000	RUA ALBERTO DE OLIVEIRA	000/000	422.700,00	0	422.700,00	0	0	0	422.700,00
42100000023	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	AVENIDA DO FAIAL Nº 358	000/000	199.200,00	0	199.200,00	0	0	0	199.200,00
42100000025	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06000	LARGO DA AJUDA Nº 30	000/000	434.000,00	0	434.000,00	0	0	0	434.000,00
42100000027	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06000	LARGO DA TORRE Nº 1	000/000	335.500,00	0	335.500,00	0	0	0	335.500,00
42100000028	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC02000	RUA JAIME CORTESÃO Nº 9	007/000	90.000,00	0	90.000,00	0	0	0	90.000,00
42100000029	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	AVENIDA DO FAIAL	000/000	283.600,00	0	283.600,00	0	0	0	283.600,00
42100000030	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC07000	RUA D. LOURENÇO DE ALMEIDA Nº 16-16A	000/000	255.400,00	0	255.400,00	0	0	0	255.400,00
42100000031	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC05000	AVENIDA SANFRÉ	000/000	158.500,00	0	158.500,00	0	0	0	158.500,00
42100000032	20.06.2008	01.06.2008	CP4AA01000	TERRENO R. S. FRANCISCO XAVIER Nº 12	000/000	83.400,00	0	83.400,00	0	0	0	83.400,00
42100000033	21.08.2009	01.08.2009	CP4AA01000	TERRENO R. DR. JOSÉ FERNANDES LT. 17	000/000	85.350,00	0	85.350,00	0	0	0	85.350,00
42100000034	18.08.2009	01.08.2009	CP4AA01000	TERRENO R. DA MEMÓRIA Nº 2 - 1ª A	000/000	61.425,00	0	61.425,00	0	0	0	61.425,00
42100000037	18.08.2009	01.08.2009	CP4AA01000	TERRENO R. S.FRANCISCO XAVIER, LT 83	000/000	86.750,00	0	86.750,00	0	0	0	86.750,00
42100000038	09.10.2009	01.10.2009	CP4AC02007	TERRENO R. NICOLAU TOLENTINO, Nº14 (QUEIJAS)	000/000	110.000,00	0	110.000,00	0	0	0	110.000,00
42100000039	14.12.2009	01.12.2009	CP4AC07000	TERRENO R. DO BRASIL, Nº3 (LINDA-A-VELHA)	000/000	100.000,00	0	100.000,00	0	0	0	100.000,00
42100000044	21.03.2001	01.03.2001	CP4AC10000	TERRENO MATELA 1 (ARTº 11)	000/000	1.246,99	0	1.246,99	0	0	0	1.246,99
42100000045	21.03.2001	01.03.2001	CP4AC10000	TERRENO MATELA 2 (ARTº 12)	000/000	623,50	0	623,50	0	0	0	623,50
42100000046	21.03.2001	01.03.2001	CP4AC10000	TERRENO MATELA 3 (ARTº 13)	000/000	3.117,49	0	3.117,49	0	0	0	3.117,49
42100000048	01.01.2015	01.01.2015	CP4AC06000	TERRENO TRV. DO MARQUÊS DE SAMPAIO, Nº 46 E 4º	000/000	9.045,63	0	9.045,63	0	0	0	9.045,63
42100000049	17.03.2015	01.03.2015	CP4AC10000	TERRENO MATELA 4	000/000	4.777,50	0	4.777,50	0	0	0	4.777,50
42100000050	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06020	AVENIDA BIARRITZ Nº 13 E 13A	000/000	156.000,00	0	156.000,00	0	0	0	156.000,00
Terrenos e recursos naturais						23.735.600,40	0,00	23.735.600,40	0,00	0,00	0,00	23.735.600,40

### Imóveis (cont.)

Imobilizado	Dt.incorp.	Depr.norm.	Centro cst	Denominação do imobilizado	Duração	Val.aquis.acum.	Dpr.acum.	Início val.cont	Movim.Val Contáb	Mov.depr.acum.	Dpr.planej.	Fim val.cont.
42200000000	22.02.2005	01.02.2005	CP4AC06010	CALÇADA DA TAPADA Nº 27 / 27 A	043/000	97.500,00	-33.822,65	63.677,35	0	0	-2.267,44	61.409,91
42200000001	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DO ARRIFE-PARQUE	076/000	24.936,28	-5.181,85	19.754,43	0	0	-329,24	19.425,19
42200000002	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	RUA PRINCIPAL Nº 29-ARRANJOS EXTERIORES	017/000	29.900,00	-28.141,18	1.758,82	0	0	-1.758,82	0
42200000003	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06000	PRAIA DA AREIA BRANCA-POSTO TRANSFORMAÇÃO	068/000	81.020,69	-13.005,12	68.015,57	0	0	-1.307,99	66.707,58
42200000004	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DA CERCA-CASA VELHA	004/000	5.400,00	-5.400,00	0	0	0	0	0
42200000005	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DA CERCA-POMBAL	002/000	400	-400	0	0	0	0	0
42200000006	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06000	PRAIA DA AREIA BRANCA-LAVANDARIA	076/000	80.487,51	-12.282,21	68.205,30	56.709,35	0	-1.216,75	123.697,90
42200000007	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC05000	RUA ALEXANDRE SÁ PINTO Nº 26-PORTARIA	077/000	17.500,00	-3.636,32	13.863,68	0	0	-227,27	13.636,41
42200000008	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-PORTARIA	078/000	53.441,96	-9.248,62	44.193,34	11.956,71	0	-729,11	55.420,94
42200000010	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	AVENIDA DO FAIAL	060/000	23.000,00	-6.200,08	16.799,92	0	0	-381,82	16.418,10
42200000011	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC02003	RUA JAIME CORTESÃO Nº 9-GARAGEM	076/000	30.846,57	-5.110,37	25.736,20	0	0	-428,94	25.307,26
42200000012	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DO ARRIFE-BALNEÁRIOS	068/000	26.777,48	-5.222,96	21.554,52	0	0	-414,51	21.140,01
42200000013	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	RUA PRINCIPAL Nº 29-ANEXO	015/000	3.600,00	-3.600,00	0	0	0	0	0
42200000014	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-POSTO TRANSFORMAÇÃO	060/000	38.314,81	-4.848,83	33.465,98	0	0	-760,59	32.705,39
42200000015	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-POSTO TRANSFORMAÇÃO	060/000	38.314,79	-4.848,83	33.465,96	0	0	-760,59	32.705,37
42200000016	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DA CERCA-ANEXO	045/000	5.600,00	-1.991,09	3.608,91	0	0	-124,45	3.484,46
42200000017	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC07000	RUA D. FRANCISCO DE ALMEIDA Nº 1 - PISCINA	064/000	500.644,10	-117.346,50	383.297,60	0	0	-7.985,37	375.312,23
42200000018	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-PAVILHÃO JANUÁRIO BARRETO	064/000	602.793,66	-119.156,66	483.637,00	282.027,75	0	-10.800,15	754.864,60
42200000019	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DO ARRIFE-CAMPO DE JOGOS	020/000	86.285,40	-44.536,18	41.749,22	0	0	-10.437,31	31.311,91
42200000020	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06000	PRAIA DA AREIA BRANCA-CAMPO JOGOS	020/000	13.200,00	-10.560,00	2.640,00	0	0	-660	1.980,00
42200000021	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-CAMPO DE TÊNIS	018/000	223.465,79	-149.935,81	73.529,98	0	0	-36.764,99	36.764,99
42200000022	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-CAMPOS DE JOGOS	023/000	601.469,07	-357.403,41	244.065,66	0	0	-34.866,52	209.199,14
42200000026	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC07000	RUA D. FRANCISCO DE ALMEIDA Nº 1- EXTERIORES	020/000	478.860,57	-338.228,75	140.631,82	28.249,00	0	-35.921,45	132.959,37
42200000030	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-EDIFÍCIO JERÓNIMOS	056/000	1.205.734,93	-313.180,11	892.554,82	1.722,00	0	-22.317,54	871.959,28
42200000031	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-SECRETARIA/MERCENARIA	068/000	879.049,23	-200.496,23	678.553,00	0	0	-13.049,10	665.503,90
42200000032	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1 - PAVILHÃO	068/000	242.133,53	-35.983,45	206.150,08	0	0	-3.964,42	202.185,66
42200000033	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-PINTURA E CONSTRUÇÃO	068/000	162.138,29	-36.315,54	125.822,75	0	0	-2.419,67	123.403,08
42200000034	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-EDIFÍCIO PRINCIPAL	068/000	4.138.366,09	-760.804,27	3.377.561,82	213.007,06	0	-65.300,56	3.525.268,32
42200000035	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-OFICINAS	064/000	436.916,95	-99.890,49	337.026,46	0	0	-7.021,38	330.005,08
42200000036	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-COORDENAÇÃO OFICIAL	080/000	299.263,31	-58.910,35	240.352,96	0	0	-3.755,52	236.597,44
42200000037	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1 - EXTERIORES	025/000	1.307.565,21	-503.692,21	803.873,00	44.024,45	0	-89.773,11	758.124,34
42200000038	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-SALAS DE DESPORTO	068/000	87.074,00	-22.147,50	64.926,50	0	0	-1.248,59	

## ANEXOS ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS –2020

### Imóveis (cont.)

42200000045	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-EDIFÍCIO FRANCO DIAS	068/000	5.569.018,72	-1.151.980,79	4.417.037,93	11.509,11	-719,32	-85.150,54	4.342.677,18
42200000046	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-EDIF. REFEITÓRIOS	150/000	558.673,78	-120.719,89	437.953,89	135.402,54	0	-3.353,10	570.003,33
42200000047	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-EXTERIORES	025/000	3.043.730,28	-1.894.828,57	1.148.901,71	0	0	-127.655,75	1.021.245,96
42200000048	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-EDIF. SERRELHARIA	052/000	369.000,00	-113.538,42	255.461,58	0	0	-7.096,16	248.365,42
42200000049	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-EDIF. ARTUR BIVAR	068/000	3.433.076,57	-801.192,27	2.631.884,30	0	0	-50.613,16	2.581.271,14
42200000050	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-SALAS ENCADERNAÇÃO	068/000	213.900,00	-50.329,44	163.570,56	0	0	-3.145,59	160.424,97
42200000051	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC05000	RUA ALEXANDRE SÁ PINTO Nº 26-EDIFÍCIO MORBEY	077/000	2.481.836,71	-404.030,67	2.077.806,04	0	0	-34.062,39	2.043.743,65
42200000052	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC05000	RUA ALEXANDRE SÁ PINTO Nº 26-EDIFÍCIO CONVENTO	064/000	4.013.090,21	-889.129,21	3.123.961,00	112.683,51	0	-65.281,96	3.171.362,55
42200000053	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06000	LARGO DE SÃO JOÃO NEPOMUCENO Nº 1	150/000	1.804.452,00	-246.545,16	1.557.906,84	923,12	0	-11.626,75	1.547.203,21
42200000055	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-EDIFÍCIO ALFREDO SOARES	076/000	2.619.930,92	-510.001,29	2.109.929,63	0	0	-35.165,49	2.074.764,14
42200000056	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC05000	RUA ALEXANDRE SÁ PINTO Nº 26-EXTERIORES	021/000	565.974,49	-342.728,75	223.245,74	0	0	-44.649,15	178.596,59
42200000057	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC07000	RUA D. FRANCISCO DE ALMEIDA Nº 1 - EDIF. ESCOLA	060/000	1.782.552,66	-375.732,42	1.406.820,24	166.397,35	0	-32.294,96	1.540.922,63
42200000058	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-CENTRO MUSICAL	068/000	345.266,48	-79.310,69	265.955,79	0	0	-5.114,53	260.841,26
42200000059	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-CAT	064/000	267.006,72	-46.573,57	220.433,15	48.530,98	0	-4.678,26	264.285,87
42200000061	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-LAR MALDONADO GONELHA	068/000	89.382,28	-21.629,32	67.752,96	0	0	-1.302,94	66.450,02
42200000062	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-R.A.S. MARÇAL	072/000	439.292,11	-56.688,98	382.603,13	0	0	-6.832,20	375.770,93
42200000063	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-LAR MARTINS CORREIA	072/000	210.949,99	-45.840,24	165.109,75	0	0	-2.948,39	162.161,36
42200000064	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 5-LAR AUGUSTO POIARES	072/000	112.057,95	-23.652,89	88.405,06	0	0	-1.578,66	86.826,40
42200000065	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06006	PRAIA DA AREIA BRANCA-EDIFÍCIO PRINCIPAL	072/000	992.827,54	-193.197,71	799.629,83	86.273,39	0	-14.409,62	871.493,60
42200000066	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	RUA PRINCIPAL Nº 29-CAMARATAS	045/000	61.600,00	-21.902,24	39.697,76	0	0	-1.368,89	38.328,87
42200000067	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06006	PRAIA DA AREIA BRANCA-EXTERIORES	023/000	267.132,18	-139.508,68	127.623,50	0	0	-18.231,93	109.391,57
42200000068	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-LAR DOMINGOS SEQUEIRA	060/000	156.131,06	-39.518,78	116.612,28	0	0	-2.650,28	113.962,00
42200000069	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-LAR CANDIDO OLIVEIRA	064/000	308.095,56	-70.035,57	238.059,99	0	0	-4.959,58	233.100,41
42200000070	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	RUA DE MADRE DEUS Nº 1-LAR VENCESLAU PINTO	076/000	258.860,02	-52.823,83	206.036,19	0	0	-3.433,94	202.602,25
42200000071	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC05000	RUA ALEXANDRE SÁ PINTO Nº 26-IGREJA	068/000	659.518,16	-134.747,94	524.770,22	0	0	-10.091,74	514.678,48
42200000072	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	AVENIDA DO RESTELO Nº 1	068/000	1.556.724,41	-346.874,80	1.209.849,61	10.096,49	0	-23.282,82	1.196.663,28
42200000073	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	RUA PRINCIPAL Nº 29-CASA VELHA	004/000	4.000,00	-4.000,00	0	0	0	0	0
42200000074	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	RUA PRINCIPAL Nº 29-PRÉ-FABRICADO	040/000	14.400,00	-5.760,00	8.640,00	0	0	-360	8.280,00
42200000075	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC02009	AVENIDA DO FAIAL Nº 358	072/000	518.858,35	-95.462,07	423.396,28	0	0	-7.560,65	415.835,63
42200000076	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DO ARRIFE-LAR	068/000	156.443,10	-35.024,01	121.419,09	0	0	-2.334,98	119.084,11
42200000077	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DO ARRIFE-PRÉ-FABRICADO	024/000	28.775,61	-17.033,77	11.741,84	0	0	-1.467,73	10.274,11
42200000078	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	QUINTA DO ARRIFE-ESCOLA	072/000	265.407,14	-53.091,50	212.315,64	0	0	-3.791,35	208.524,29
42200000080	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06004	LARGO DA AJUDA Nº 30	072/000	491.808,73	-72.392,79	419.415,94	76.696,95	0	-7.605,60	488.507,29
42200000081	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC06003	LARGO DA TORRE Nº 1	068/000	270.596,79	-46.923,19	223.673,60	0	0	-4.301,42	219.372,18
42200000082	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC02003	RUA JAIME CORTESÃO Nº 9-EXTERIORES	021/000	4.000,00	-3.047,63	952,37	0	0	-190,47	761,90
42200000083	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC02003	RUA JAIME CORTESÃO Nº 9-CONSTRUÇÃO	068/000	84.000,00	-19.764,66	64.235,34	0	0	-1.235,30	63.000,04
42200000085	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DO ALTO DE S. JOÃO	080/000	1.800,00	-360	1.440,00	0	0	-22,5	1.417,50
42200000086	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DOS PRAZERES - RUA 6	068/000	1.500,00	-352,96	1.147,04	0	0	-22,06	1.124,98
42200000087	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DO ALTO DE S. JOÃO - R.3	068/000	1.500,00	-352,96	1.147,04	0	0	-22,06	1.124,98
42200000088	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DOS PRAZERES R.8, 1188 - SEC 41	080/000	800	-160	640	0	0	-10	630
42200000089	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DOS PRAZERES - RUA 25	064/000	800	-200	600	0	0	-12,5	587,5
42200000090	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DOS PRAZERES - RUA 2	080/000	1.200,00	-240	960	0	0	-15	945
42200000091	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DO M.CAPARICA - R. PRINCIPAL	068/000	1.300,00	-305,92	994,08	0	0	-19,12	974,96
42200000092	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DOS PRAZERES	068/000	900	-211,78	688,22	0	0	-13,24	674,98
42200000093	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO DOS PRAZERES - RUA 5A	076/000	3.200,00	-673,7	2.526,30	0	0	-42,11	2.484,19
42200000094	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	CEMITÉRIO ALTO DE S. JOÃO - R. 12	080/000	1.800,00	-360	1.440,00	0	0	-22,5	1.417,50
42200000095	20.04.2007	20.04.2007	CP4AC02000	R. JOÃO MARIA MAGALHÃES FERREZ 7-7A	062/000	275.688,87	-56.621,15	219.067,72	177.485,60	0	-4.754,09	391.799,23
42200000096	20.04.2007	20.04.2007	CP4AC02000	R. DR. OSÓRIO VAZ Nº 9	059/000	386.650,97	-78.015,95	308.635,02	205.989,98	0	-7.051,85	507.573,15
42200000097	06.06.2007	01.06.2007	CP4AC05000	RUA ALEXANDRE SÁ PINTO, Nº 26-PORTARIA 2	020/000	23.637,19	-14.871,74	8.765,45	0	0	-1.181,86	7.583,59
42200000098	04.10.2007	01.10.2007	CP4AA01000	CEMITÉRIO DOS PRAZERES - JAZIGO 4876	150/000	27.500,00	-2.245,79	25.254,21	0	0	-183,33	25.070,88
42200000099	20.06.2008	01.06.2008	CP4AA01000	RUA S. FRANCISCO XAVIER Nº 12	119/000	508.611,78	-37.453,88	471.157,90	19.604,34	0	-4.401,60	486.360,64
42200000100	01.05.2008	01.05.2008	CP4AC08000	PCT. DO INTERIOR (CEAS) - BERÇARIO	150/000	34.748,01	-2.607,58	32.140,43	0	0	-232,34	31.908,09
42200000101	31.12.2008	01.12.2008	CP4AC08000	PCT. DO INTERIOR (CEAS) - CAMPO DE JOGOS	080/000	57.542,29	-7.866,70	49.675,59	0	0	-720,81	48.954,78
42200000102	31.12.2008	01.12.2008	CP4AC04000	RUA DE SOL AO RATO Nº 6	060/000	1.342.507,87	-157.011,14	1.185.496,73	123.454,87	0	-24.449,36	1.284.502,24
42200000103	30.11.2008	01.11.2008	CP4AC04000	RUA DE SOL AO RATO Nº 6-GINÁSIO	080/000	185.240,92	-10.402,03	174.838,89	0	0	-2.540,03	172.298,86
42200000104	31.12.2008	01.12.2008	CP4AC09000	RUA ALBERTO DE OLIVEIRA - PAVILHÃO	020/000	69.218,53	-38.241,13	30.977,40	0	0	-3.474,10	27.503,30
42200000105	31.12.2008	01.12.2008	CP4AC08000	PCT. DO INTERIOR (CEAS) - PRÉ-PRIMARIA	080/000	41.041,23	-5.580,55	35.460,68	0	0	-514,54	34.946,14
42200000106	31.12.2008	01.12.2008	CP4AC08000	PCT. DO INTERIOR (CEAS) - CRECHE	080/000	41.041,20	-5.580,55	35.460,65	0	0	-514,54	34.946,11
42200000108	21.08.2009	01.08.2009	CP4AA01000	R. DR. JOSÉ FERNANDES LT. 17	143/000	256.050,00	-18.651,66	237.398,34	0	0	-1.790,56	235.607,78
42200000109	18.08.2009	01.08.2009	CP4AA01000	R. DA MEMÓRIA Nº 2 - 1ª A	132/000	204.872,58	-14.792,92	190.079,66	0	0	-1.563,37	188.516,29
42200000110	18.08.2009	01.08.2009	CP4AA01000	R. S.FRANCISCO XAVIER, LT 83	122/000	260.250,00	-22.220,82	238.029,18	0	0	-2.133,20	235.895,98
42200000111	09.10.2009	01.10.2009	CP4AC02007	R. NICOLAU TOLENTINO, Nº14 (QUEIAS)	127/000	552.825,83	-40.151,11	512.674,72	81,98	0	-4.391,28	508.365,42
42200000112	14.12.2009	01.12.2009	CP4AC07000	R. DO BRASIL, Nº3 (LUNDA-A-VELHA)	104/000	300.000,00	-29.086,56	270.913,44	0	0	-2.884	

## ANEXOS ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS –2020

### Imóveis (cont.)

Imobilizado	Dt.incorp.	Depr.norm.	Centro cst	Denominação do imobilizado	Duração	Val.aquis.acum.	Dpr.acum.	Início val.cont	Movim.ValC ontáb	Mov.depr. acum.	Dpr.planej.	Fim val.cont.
41400000001	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	TRAVESSA DA QUINTINHA Nº 6	000/000	461.500,00	0	461.500,00	0	0	0	461.500,00
41400000002	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	TRAVESSA DA QUINTINHA Nº 4	000/000	528.200,00	0	528.200,00	0	0	0	528.200,00
41400000003	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BOA ESPERANÇA Nº 9	000/000	371.800,00	0	371.800,00	0	0	0	371.800,00
41400000004	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BELA VISTA Nº 86	000/000	307.000,00	0	307.000,00	0	0	0	307.000,00
41400000005	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	TRAVESSA DA QUINTINHA Nº 8	000/000	437.400,00	0	437.400,00	0	0	0	437.400,00
41400000006	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BELA VISTA Nº 84	000/000	224.000,00	0	224.000,00	0	0	0	224.000,00
41400000007	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BOA ESPERANÇA Nº 7	000/000	420.000,00	0	420.000,00	0	0	0	420.000,00
41400000008	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BOA ESPERANÇA Nº 11	000/000	371.800,00	0	371.800,00	0	0	0	371.800,00
41400000009	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 32/32A/32B	000/000	552.000,00	0	552.000,00	0	0	0	552.000,00
41400000010	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DA PALMA Nº 251 A 263	000/000	445.900,00	0	445.900,00	0	0	0	445.900,00
41400000011	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	AVENIDA ILHA DA MADEIRA Nº24	000/000	104.900,00	0	104.900,00	0	0	0	104.900,00
41400000013	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DE XABREGAS Nº 61	000/000	64.500,00	0	64.500,00	0	0	0	64.500,00
41400000014	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	AV. ENG. A. AZEVEDO COUTINHO Nº 13	000/000	275.800,00	0	275.800,00	0	0	0	275.800,00
41400000015	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DE OLIVENÇA Nº 50	000/000	41.300,00	0	41.300,00	0	0	0	41.300,00
41400000017	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	TERRENO RUA BRAANCAMP FREIRE Nº 41	000/000	173.300,00	0	173.300,00	0	0	0	173.300,00
41400000018	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DE XABREGAS Nº 55 A 59	000/000	55.400,00	0	55.400,00	0	0	0	55.400,00
41400000020	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BELA VISTA Nº 82	000/000	307.000,00	0	307.000,00	0	0	0	307.000,00
41400000021	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA SILVA CARVALHO Nº 24	000/000	203.200,00	0	203.200,00	0	0	0	203.200,00
41400000022	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	CALÇADA DA CONCEIÇÃO Nº 11	000/000	437.400,00	0	437.400,00	0	0	0	437.400,00
41400000023	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	TERRENO RUA DOS REMOLARES Nº 2 A 10	000/000	484.900,00	0	484.900,00	0	0	0	484.900,00
41400000024	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	CALÇADA DA CONCEIÇÃO Nº 7	000/000	313.100,00	0	313.100,00	0	0	0	313.100,00
41400000025	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	CALÇADA DA CONCEIÇÃO Nº 9	000/000	437.400,00	0	437.400,00	0	0	0	437.400,00
41400000026	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	CALÇADA DA CONCEIÇÃO Nº 13	000/000	437.400,00	0	437.400,00	0	0	0	437.400,00
41400000027	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	TERRENO RUA ÁLVARES CABRAL Nº 22 A 26	000/000	78.800,00	0	78.800,00	0	0	0	78.800,00
41400000041	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DE OLIVENÇA Nº 50	060/000	8.500,00	-2.266,72	6.233,28	0	0	-141,67	6.091,61
41400000043	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	AVENIDA ILHA DA MADEIRA Nº24	064/000	40.000,00	-10.000,00	30.000,00	70907,64	0	-750,50	100.157,14
41400000046	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA BRAANCAMP FREIRE Nº 41	056/000	171.879,56	-47.802,56	124.077,00	0	0	-3.101,93	120.975,07
41400000047	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	AV. ENG. A. AZEVEDO COUTINHO Nº 13	060/000	273.800,00	-73.213,46	200.586,54	0	0	-4.558,78	196.027,76
41400000049	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DE XABREGAS Nº 55 A 59-HABITAÇÃO	060/000	83.614,00	-13.355,57	70.258,43	0,00	0	-1.596,78	68.661,65
41400000050	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DE XABREGAS Nº 61	064/000	61.000,00	-15.362,64	45.637,36	0	0	-950,78	44.686,58
41400000051	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DA PALMA Nº 251 A 263	056/000	386.200,00	-110.363,80	275.836,20	0	0	-6.895,91	268.940,29
41400000052	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA ÁLVARES CABRAL Nº 22 A 26	023/000	113.366,49	-64.967,30	48.399,19	0	0	-6.914,17	41.485,02
41400000054	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DOS REMOLARES Nº 2 A 10	064/000	810.414,93	-195.761,52	614.653,41	0	0	-12.805,28	601.848,13
41400000055	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA DOS JERÓNIMOS Nº 32/32A/32B	064/000	356.828,85	-89.155,50	267.673,35	4187	0	-5.583,94	266.276,41
41400000056	01.01.2004	01.01.2005	CP4AA01000	PRAÇA DO CAMPO PEQUENO	150/000	4.612.100,00	-544.070,68	4.068.029,32	0	0	-30.358,43	4.037.670,89
41400000057	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RUA SILVA CARVALHO Nº 24	072/000	167.275,79	-31.311,49	135.964,30	0	0	-2.427,93	133.536,37
41400000058	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	TRAVESSA DA QUINTINHA Nº 6	068/000	569.480,86	-133.253,64	436.227,22	1099,33	0	-8.390,78	428.935,77
41400000059	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	TRAVESSA DA QUINTINHA Nº 4	068/000	573.926,68	-134.545,30	439.381,38	1099,31	0	-8.451,43	432.029,26
41400000060	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BELA VISTA Nº 86	068/000	409.480,86	-95.606,57	313.874,29	0	0	-6.036,04	307.838,25
41400000061	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BELA VISTA Nº 82	068/000	409.480,86	-95.606,57	313.874,29	0	0	-6.036,04	307.838,25
41400000062	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	CALÇADA DA CONCEIÇÃO Nº 7	068/000	412.026,68	-96.451,16	315.575,52	1099,31	0	-6.070,55	310.604,28
41400000063	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	CALÇADA DA CONCEIÇÃO Nº 9	068/000	556.080,79	-130.100,69	425.980,10	0	0	-8.191,93	417.788,17
41400000064	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	CALÇADA DA CONCEIÇÃO Nº 11	068/000	556.080,86	-130.100,73	425.980,13	1099,31	0	-8.193,72	418.885,72
41400000065	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	CALÇADA DA CONCEIÇÃO Nº 13	068/000	556.080,86	-130.100,73	425.980,13	1099,31	0	-8.193,72	418.885,72
41400000066	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BELA VISTA Nº 84	068/000	354.780,86	-82.736,01	272.044,85	1099,31	0	-5.233,42	267.910,74
41400000067	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BOA ESPERANÇA Nº 7	068/000	505.354,18	-118.661,27	386.692,91	0	0	-7.436,40	379.256,51
41400000068	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BOA ESPERANÇA Nº 9	068/000	445.454,18	-104.567,19	340.886,99	1099,31	0	-6.557,31	335.428,99
41400000069	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	RUA DA BOA ESPERANÇA Nº 11	068/000	445.454,18	-104.567,19	340.886,99	1099,31	0	-6.557,31	335.428,99
41400000070	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC08000	TRAVESSA DA QUINTINHA Nº 8	068/000	556.086,58	-130.101,80	425.984,78	0	0	-8.192,02	417.792,76
41400000071	01.01.2013	01.01.2013	CP4AA01000	R. STO ANTÓNIO DOS CAPUCHOS Nº 13, 13.070/000	000/000	43.739,77	-4.373,96	39.365,81	0	0	-624,85	38.740,96
41400000072	01.01.2013	01.01.2013	CP4AA01000	TERRENO R. ST. ANTÓNIO DOS CAPUCHOS	000/000	53.548,51	0,00	53.548,51	0	0	0	53.548,51
41400000073	01.01.2013	01.01.2013	CP4AA01000	R. STO ANTÓNIO DOS CAPUCHOS Nº 13, 13.070/000	000/000	38.968,60	-3.896,84	35.071,76	0	0	-556,69	34.515,07
41400000074	01.01.2013	01.01.2013	CP4AA01000	R. STO ANTÓNIO DOS CAPUCHOS Nº 13, 13.070/000	000/000	38.968,60	-3.896,84	35.071,76	0	0	-556,69	34.515,07
41400000075	01.01.2013	01.01.2013	CP4AA01000	R. STO ANTÓNIO DOS CAPUCHOS Nº 13, 13.070/000	000/000	38.968,60	-3.896,84	35.071,76	0	0	-556,69	34.515,07
Investimentos em Imóveis						21.182.942,13	-2.700.094,57	18.482.847,56	83.889,14	0	-171.921,69	18.394.815,01

## ANEXOS ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS –2020

### Viaturas

Imobilizado	Dt.incorp.	Depr.norm.	Centro cst	Denominação do imobilizado	Duração	Val.aquis.acum.	Dpr.acum.	Início val.cont	Movim.ValCo ntáb	Mov.depr.acu m.	Dpr.planej.	Fim val.cont.
424000000000	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC10000	JOHN DEERE TRACTOR	005/000	650	-650	0	0	0	0	0
424000000001	10.02.1999	01.02.1999	CP4AC10000	ANTÓNIO CARRARO TIGRE 3700 TRACTOR	010/000	10.998,49	-10.998,49	0	0	0	0	0
424000000006	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	RENAULT CARGA	005/000	2.800,00	-2.800,00	0	0	0	0	0
424000000010	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	VOLVO B 10M-60	005/000	22.000,00	-22.000,00	0	0	0	0	0
424000000022	01.01.2004	01.01.2004	CP4AA01000	TOYOTA OPTIMO (43PB50)	005/000	15.000,00	-15.000,00	0	0	0	0	0
424000000025	26.12.1996	01.12.1996	CP4AC09000	MERCEDES BENZ 108 D	010/000	19.951,92	-19.951,92	0	0	0	0	0
424000000027	01.01.2004	01.01.2004	CP4AC03000	FORD TRANSIT 190L	005/000	1.500,00	-1.500,00	0	-1.500,00	1.500,00	0	0
424000000029	31.12.1996	01.12.1996	CP4AA01000	VOLVO B10M-6000	010/000	163.605,71	-163.605,71	0	0	0	0	0
424000000031	30.07.1997	01.07.1997	CP4AA01000	ROVER RTSLHN (414 SI-4DR)	006/000	18.265,98	-18.265,98	0	0	0	0	0
424000000032	17.09.1997	01.09.1997	CP4AA01000	MERCEDES BENZ 108 D	010/000	19.951,92	-19.951,92	0	0	0	0	0
424000000033	10.12.1998	01.12.1998	CP4AA01000	MERCEDES BENZ 110 D	010/000	27.063,92	-27.063,92	0	0	0	0	0
424000000035	01.06.1999	01.06.1999	CP4AA01000	VOLKSWAGEN PASSAT (3B)	008/000	25.937,31	-25.937,31	0	0	0	0	0
424000000036	03.12.1999	01.12.1999	CP4AA01000	MERCEDES BENZ 110 CDI	010/000	28.303,96	-28.303,96	0	0	0	0	0
424000000037	26.11.1999	01.11.1999	CP4AA01000	VOLVO B12	010/000	172.918,76	-172.918,76	0	0	0	0	0
424000000038	27.11.2000	01.11.2000	CP4AA01000	RENAULT LA-MEGANE CLASSIC	008/000	22.562,86	-22.562,86	0	0	0	0	0
424000000039	27.11.2000	01.11.2000	CP4AA01000	RENAULT LA-MEGANE CLASSIC	008/000	22.562,86	-22.562,86	0	0	0	0	0
424000000040	26.04.2006	01.04.2006	CP4AA01000	VIATURA PEUGEOT 407 EXECUTIVE	008/000	27.870,57	-27.870,57	0	0	0	0	0
424000000041	04.01.2010	01.01.2010	CP4AC01000	SUZUKI VITARA	006/000	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01
424000000042	04.01.2010	01.01.2010	CP4AA01000	ROVER XPYWCP (111.SL)	006/000	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01
424000000043	04.01.2010	01.01.2010	CP4AC01000	MERCEDES-BENZ 190E-1.8 (201018)	008/000	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01
424000000044	04.01.2010	01.01.2010	CP4AC01000	RENAULT LAGUNA (B56K5)	008/000	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01
424000000045	04.01.2010	01.01.2010	CP4AC01000	ROVER XWYLHN (414SLI)	006/000	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01
424000000046	04.01.2010	01.01.2010	CP4AC01000	VOLVO LS 5702	008/000	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01
424000000047	04.01.2010	01.01.2010	CP4AC01000	HONDA CIVIC EX (EG3330)	006/000	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01
424000000048	04.01.2010	01.01.2010	CP4AA01000	PEUGEOT 404	006/000	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01
424000000049	21.12.2015	01.12.2015	CP4AC10000	CARROÇA TRADICIONAL+SIST.TRAÇÃO+ARR	008/000	1.611,30	-822,42	788,88	0	0	-201,42	587,46
424000000050	21.12.2015	01.12.2015	CP4AC10000	ALBARDA TRADICIONAL, CILHA, ATAFAL	008/000	344,4	-175,79	168,61	0	0	-43,05	125,56
424000000052	07.12.2016	01.12.2016	CP4AA01000	VOLVO B11R	010/000	235.237,50	-72.531,56	162.705,94	0	0	-23.523,75	139.182,19
424000000053	06.06.2017	01.06.2017	CP4AA01000	CARREGADOR PARA BATERIA AUTO	004/000	319,8	-206,54	113,26	0	0	-79,95	33,31
						839.457,34	-675.680,57	163.776,77	-1.500,00	1.500,00	-23.848,17	139.928,60

### 8.2.23 - Valor global das dívidas de cobrança duvidosa incluídas em cada uma das rubricas de dívidas de terceiros constantes do balanço.

#### Dívidas de cobrança duvidosa

Unidade monetária: Euro

Rubricas do POCISSSS		Valor global
21811	Cobrança em atraso – Clientes de cobrança duvidosa	47.236,80
21812	Cobrança em atraso – Contrib. de cobrança duvidosa	
21813	Cobrança em atraso – Utentes de cobrança duvidosa	61.811,31
21814	Cobrança em atraso – Devedores por prestação de alimentos devidos a menores	
218191	Cobrança em atraso – Outros devedores de cobrança duvidosa – Beneficiários	
...	.....	
218199	Cobrança em atraso – Outros devedores de cobrança duvidosa – Outros	
21822	Cobrança em litígio – Contrib. de cobrança duvidosa	
21823	Cobrança em litígio – Utentes de cobrança duvidosa	
21829	Cobrança em litígio – Outros devedores de cobrança duvidosa	
268	Outros devedores de cobrança duvidosa	445.887,18
	Total de cobranças duvidosas	554.935,30
	Total de provisões	359.050,43

**8.2.24 - Valor global das dívidas ativas e passivas respeitantes ao pessoal das Instituições do sistema de Solidariedade e Segurança Social.**

**Dívidas - Pessoal (ativas e passivas)**

Unidade monetária: Euro

Rubricas do POCISSSS	Dívidas	
	Ativas	Passivas
2623110001»conta transitória de adiantamentos ao pessoal		
2624000000»Remunerações a pagar		
2625000000»Adiantamentos de Remunerações		
2625000001»Adiantamentos de Remunerações -Transitória		
2629100000»Remunerações a repor	1.189,80	
2629100001»Remunerações a repor	28.624,61	
<b>Total</b>	<b>29.814,41</b>	

**8.2.31 – Desdobramento das contas de provisões acumuladas explicitando os diversos movimentos ocorridos durante o exercício.**

**Provisões Acumuladas**

Unidade monetária: Euro

Código das contas	Designação	Saldo Inicial	Aumento	Redução	Saldo Final
19	Provisões para aplicações de tesouraria				
291	Provisões para cobranças duvidosas	285.432,45	73.872,07	254,09	359.050,43
292	Provisões para riscos e encargos				
39	Provisões para depreciação de existências				
49	Provisões para investimentos financeiros				

**8.2.32 - Explicitação e justificação dos movimentos ocorridos, no exercício, em cada uma das contas da classe 5 – “Fundo patrimonial”, constantes do balanço.**

**Fundo patrimonial**

Unidade monetária: Euro

Movimentos ocorridos no exercício Fundo patrimonial (contas)	Saldo inicial	Movimentos do exercício		Saldo final	Observações
		Débito	Crédito		
51 Património	68.008.716,65			68.008.716,65	
571 Reservas legais					
572 Reservas estatutárias					
573 Reservas contratuais					
574 Reservas livres					
575 Subsídios					
576 Doações	11.641.434,54		13.611,56	11.655.046,10	
577 Reservas decorrentes da transferência de ativos					
59 Resultados transitados	23.413.438,59		2.550.101,35	25.963.539,94	
88 Resultado líquido do exercício	2.550.101,34	2.550.101,34	1.072.614,78	1.072.614,78	
Total	105.613.691,12	2.550.101,34	3.636.327,69	106.699.917,47	

Importa referir que o valor de 0,01€, de movimento a crédito na conta 59-Resultados transitados, adveio da integração de bem antigo.

**8.2.33 - Demonstração do custo das mercadorias vendidas e das matérias consumida.**

Para o preenchimento do seguinte quadro, extraíram-se os dados das contas POCISSSS, 32 e 36, as “Existências iniciais e finais”, as “Compras” da conta 31 e da conta 38, as “Regularizações”.

Instituição: Casa Pia de Lisboa, I.P.  
Ano: 2020  
Data de execução: 23.03.2021

8.2.33 - Dem. do Custo das Merc Vendidas e das Mat. Consumidas

Unidade monetária:EUR

Código das contas	Movimentos	Mercadorias	Matérias-primas subsidiárias e de consumo
32/36	Existências iniciais	0,00	233.174,68
312/316	Compras	0,00	465.981,17
38	Regularização de existências	0,00	0,00
32/36	Existências finais	0,00	212.229,97
612/616	Custos no exercício.....	0,00	486.925,88
	CMVMC = EI + C ± REG - EF	0,00	486.925,88

O Director

O Conselho

Em \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

Em \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

**8.2.36 – Desdobramento da conta 75 – “Trabalhos para a própria entidade”, por rubricas da conta de imobilizado.**

**Trabalhos para a própria entidade**

**Unidade monetária: EUR**

Trabalhos para a própria entidade	Imobilizado	Observações
751 – Investimentos financeiro		
752 – Imobilizações corpóreas	4.950,00	
753 – Imobilizações incorpóreas		
754 – Imobilizações em curso		
756 – Custos diferidos		
Total	4.950,00	

**8.2.37 – Demonstração dos Resultados Financeiros.**

Instituição: Casa Pia de Lisboa, I.P.  
Ano: 2020

8.2.37 - Demonstração dos Resultados Financeiros

Unidade monetária: EUR

Código das contas	Custos e Perdas	Exercícios		Código das contas	Proveitos e Ganhos	Exercícios	
		N	N-1			N	N-1
681	Juros suportados	3.074,57	4.218,86	781	Juros Obtidos	11.387,28	1.635,88
682	Perdas em empresas filiais e associadas	0,00	0,00	782	Ganhos em empresas filiais e associadas	0,00	0,00
683	Amortizações de investimentos em imóveis	171.021,69	171.071,29	783	Rendimentos de imóveis	1.144.659,41	1.084.340,14
684	Provisões para aplicações financeiras	0,00	0,00	784	Rendimentos de participações de capital	0,00	0,00
685	Diferenças de câmbio desfavoráveis	0,00	0,00	785	Diferenças de câmbio favoráveis	0,00	0,00
686	Cobertura prejuízos	0,00	0,00	786	Descontos de pronto pagamento obtidos	0,00	0,00
687	Perdas na alienação de aplicações de tesouraria	0,00	0,00	787	Ganhos na alienação de aplicações de tesouraria	0,00	0,00
688	Outros custos e perdas financeiras	2.076,71	2.557,32	788	Outros proveitos e ganhos financeiros	0,00	0,00
	Resultados Financeiros	978.981,72	910.128,55				
		1.156.056,69	1.097.976,02			1.156.056,69	1.097.976,02

O Director

Em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

O Conselho

Em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**8.2.38 – Demonstração dos Resultados Extraordinários.**

Instituição: Casa Pia de Lisboa, I.P.  
Ano: 2020

8.2.38 – Demonstração dos Resultados Extraordinários

Unidades monetária: EUR

Código das contas	Custos e Perdas	Exercício		Código das contas	Proveitos e Ganhos	Exercício	
		N	N-1			N	N-1
691	Transf. de capital concedidas	0,00	0,00	791	Restituições de impostos	0,00	0,00
692	Dívidas incobráveis	0,00	10.930,48	792	Recuperação de dívidas	0,00	0,00
693	Perdas em existências	0,00	0,00	793	Ganhos em existências	0,00	0,00
694	Perdas em imobilizações	5.581,89	7.521,53	794	Ganhos em imobilizações	0,00	0,00
695	Multas e penalidades	0,00	0,00	795	Benefícios de penalidade contratuais	13.294,54	30.934,87
696	Aumentos de amortizações e provisões	0,00	0,00	796	Reduções de amortizações e provisões	254,09	4.002,12
697	Correcções relativas a exercícios anteriores	2.171.034,59	79.462,31	797	Correcções relativas a exercícios anteriores	26.573,14	27.006,66
698	Outros custos e perdas extraordinários	67,28	614,33	798	Outros proveitos e ganhos extraordinários	141.268,14	136.152,53
	Resultados extraordinários	- 1.995.353,85	101.367,33				
		181.329,91	200.096,16			181.329,91	200.096,16

O Director

Em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

O Conselho

Em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



## ANEXOS ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS –2020

### **8.3 – Notas sobre o processo orçamental e respetiva execução.**

#### **8.3.1 – Alterações Orçamentais**

Anexo I

#### **8.3.2 – Contratação administrativa**

Anexo II – Situação dos Contratos

Anexo III – Formas de adjudicação

#### **8.3.3 – Execução de programas e projetos de investimento**

Anexo IV

#### **8.3.4 – Transferências e subsídios**

Anexo V – Transferências Correntes Despesa

Anexo VI – Subsídios Concedidos

Anexo VII – Transferências Correntes Receita

Anexo VIII – Subsídios Obtidos

### **8.3.6 – Endividamento**

Anexo IX

#### **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.



# Anexo 14

Certificação Legal de Contas



OLIVEIRA, REIS  
& ASSOCIADOS,  
SROC, LDA.

FERNANDO MARQUES OLIVEIRA  
JOAQUIM OLIVEIRA DE JESUS  
CARLOS MANUEL GREINHA  
JOÃO CARLOS CRUZEIRO  
PEDRO MIGUEL MANSO  
MARIA BALBINA CRAVO  
OCTAVIO CARVALHO VILACA

## CERTIFICAÇÃO LEGAL DAS CONTAS

### RELATO SOBRE A AUDITORIA DAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

#### OPINIÃO

Auditámos as demonstrações financeiras anexas de **CASA PIA DE LISBOA, I.P.** (a Entidade), que compreendem o balanço em 31 de dezembro de 2020 (que evidencia um total de 115.834.779 euros e um total de fundos próprios de 106.699.917 euros, incluindo um resultado líquido de 1.072.615 euros), a demonstração de resultados e os mapas de execução orçamental, que evidenciam um total de 37.293.351 euros de despesa paga e um total de 37.293.351 euros de receita cobrada líquida, relativos ao ano findo naquela data, e o anexo às demonstrações financeiras que incluem um resumo das políticas contabilísticas significativas.

Em nossa opinião, as demonstrações financeiras anexas apresentam de forma verdadeira e apropriada, em todos os aspetos materiais, a posição financeira de **CASA PIA DE LISBOA, I.P.** em 31 de dezembro de 2020, o seu desempenho financeiro, os fluxos de caixa e a execução orçamental relativos ao ano findo naquela data de acordo com o Plano Oficial de Contabilidade das Instituições do Sistema de Solidariedade e de Segurança Social (POCISSSS).

#### BASES PARA A OPINIÃO

A nossa auditoria foi efetuada de acordo com as Normas Internacionais de Auditoria (ISA) e demais normas e orientações técnicas e éticas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas. As nossas responsabilidades nos termos dessas normas estão descritas na secção "Responsabilidades do auditor pela auditoria das demonstrações financeiras" abaixo. Somos independentes da Entidade nos termos da lei e cumprimos os demais requisitos éticos nos termos do código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.

Estamos convictos de que a prova de auditoria que obtivemos é suficiente e apropriada para proporcionar uma base para a nossa opinião.

#### ÊNFASE

Em março de 2020 a Organização Mundial de Saúde declarou o surto do novo coronavírus, designado Covid-19, como pandemia. A disseminação da doença provocou uma contração súbita da atividade económica, com

1 de 4

impactos significativos a nível nacional e internacional, e efeitos negativos nas perspetivas de evolução futuras da economia. Este contexto aumenta o grau de incerteza sobre o desempenho operacional e financeiro das diversas entidades. Os impactos da pandemia nas demonstrações financeiras da Entidade, designadamente ao nível dos pressupostos utilizados nos julgamentos e estimativas efetuados, encontram-se divulgados no Anexo e no Relatório de atividades.

A nossa opinião não é modificada em relação a esta matéria.

#### **RESPONSABILIDADES DO ÓRGÃO DE GESTÃO PELAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS**

O órgão de gestão é responsável pela:

- preparação de demonstrações financeiras que apresentem de forma verdadeira e apropriada a posição financeira, o desempenho financeiro e a execução orçamental da Entidade de acordo com o Plano Oficial de Contabilidade das Instituições do Sistema de Solidariedade e de Segurança Social (POCISSSS);
- elaboração do relatório de atividades nos termos legais e regulamentares aplicáveis;
- criação e manutenção de um sistema de controlo interno apropriado para permitir a preparação de demonstrações financeiras isentas de distorção material devido a fraude ou a erro;
- adoção de políticas e critérios contabilísticos adequados nas circunstâncias; e
- avaliação da capacidade da Entidade de se manter em continuidade, divulgando, quando aplicável, as matérias que possam suscitar dúvidas significativas sobre a continuidade das atividades.

#### **RESPONSABILIDADES DO AUDITOR PELA AUDITORIA DAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS**

A nossa responsabilidade consiste em obter segurança razoável sobre se as demonstrações financeiras como um todo estão isentas de distorções materiais devido a fraude ou a erro, e emitir um relatório onde conste a nossa opinião. Segurança razoável é um nível elevado de segurança mas não é uma garantia de que uma auditoria executada de acordo com as ISA detetará sempre uma distorção material quando exista. As distorções podem ter origem em fraude ou erro e são consideradas materiais se, isoladas ou conjuntamente, se possa razoavelmente esperar que influenciem decisões económicas dos utilizadores tomadas com base nessas demonstrações financeiras.

Como parte de uma auditoria de acordo com as ISA, fazemos julgamentos profissionais e mantemos ceticismo profissional durante a auditoria e também:

- identificamos e avaliamos os riscos de distorção material das demonstrações financeiras, devido a fraude ou a erro, concebemos e executamos procedimentos de auditoria que respondam a esses riscos, e obtemos prova de auditoria que seja suficiente e apropriada para proporcionar uma base para a nossa opinião. O risco de não detetar uma distorção material devido a fraude é maior do que o risco de não detetar uma distorção material devido a erro, dado que a fraude pode envolver conluio, falsificação, omissões intencionais, falsas declarações ou sobreposição ao controlo interno;
- obtemos uma compreensão do controlo interno relevante para a auditoria com o objetivo de conceber procedimentos de auditoria que sejam apropriados nas circunstâncias, mas não para expressar uma opinião sobre a eficácia do controlo interno da Entidade;
- avaliamos a adequação das políticas contabilísticas usadas e a razoabilidade das estimativas contabilísticas e respetivas divulgações feitas pelo órgão de gestão;
- concluímos sobre a apropriação do uso, pelo órgão de gestão, do pressuposto da continuidade e, com base na prova de auditoria obtida, se existe qualquer incerteza material relacionada com acontecimentos ou condições que possam suscitar dúvidas significativas sobre a capacidade da Entidade para dar continuidade às suas atividades. Se concluímos que existe uma incerteza material, devemos chamar a atenção no nosso relatório para as divulgações relacionadas incluídas nas demonstrações financeiras ou, caso essas divulgações não sejam adequadas, modificar a nossa opinião. As nossas conclusões são baseadas na prova de auditoria obtida até à data do nosso relatório. Porém, acontecimentos ou condições futuras podem levar a que a Entidade descontinue as suas atividades;
- avaliamos a apresentação, estrutura e conteúdo global das demonstrações financeiras, incluindo as divulgações, e se essas demonstrações financeiras representam as transações e acontecimentos subjacentes de forma a atingir uma apresentação apropriada;
- comunicamos com os encarregados da governação, entre outros assuntos, o âmbito e o calendário planeado da auditoria, e as conclusões significativas da auditoria incluindo qualquer deficiência significativa de controlo interno identificado durante a auditoria.

A nossa responsabilidade inclui ainda a verificação da concordância da informação constante do relatório de atividades com as demonstrações financeiras.



OLIVEIRA, REIS  
& ASSOCIADOS,  
SROC, LDA.

## RELATO SOBRE OUTROS REQUISITOS LEGAIS E REGULAMENTARES

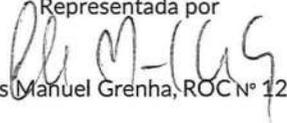
### SOBRE O RELATÓRIO DE ATIVIDADES

Dando cumprimento aos requisitos legais aplicáveis, somos de parecer que o relatório de gestão foi preparado de acordo com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis em vigor e a informação nele constante é coerente com as demonstrações financeiras auditadas e, tendo em conta o conhecimento e a apreciação sobre a Entidade, não identificamos incorreções materiais.

Lisboa, 12 de abril de 2021

**OLIVEIRA, REIS & ASSOCIADOS, SROC, LDA.**

Representada por

  
Carlos Manuel Grenha, ROC nº 1266



OLIVEIRA, REIS  
& ASSOCIADOS,  
SROC, LDA.

FERNANDO MARQUES OLIVEIRA  
JOAQUIM OLIVEIRA DE JESUS  
CARLOS MANUEL GRENHA  
JOÃO CARLOS CRUZEIRO  
PEDRO MIGUEL MANÇO  
MARIA BALBINA CRAVO  
OCTÁVIO CARVALHO VILAÇA

## RELATÓRIO E PARECER DO FISCAL ÚNICO

1. Nos termos das disposições legais e estatutárias, cumpre ao Fiscal Único elaborar relatório e emitir parecer sobre os documentos de prestação de contas da **CASA PIA DE LISBOA, I.P.**, referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2020.
2. O Fiscal Único desempenhou com regularidade as funções para as quais foi designado, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março, tendo nomeadamente procedido às verificações que considerou convenientes nas circunstâncias e apreciado as contas da CPL. Para o efeito, recebeu da Entidade todos os esclarecimentos e informações solicitadas.
3. No encerramento do exercício foram-nos presentes pelo Conselho Diretivo os documentos de prestação de contas que incluem a proposta de aplicação dos resultados.
4. Na qualidade de Revisores Oficiais de Contas, desenvolvemos os procedimentos adequados e emitimos a Certificação Legal das Contas, que deve ser entendida como completando este relatório.

### 5. Parecer

Face ao exposto, o Fiscal Único é de parecer que os documentos de prestação de contas da **CASA PIA DE LISBOA, I.P.** referentes ao exercício de 2020, se apresentam elaborados de acordo com os princípios contabilísticos legalmente aplicáveis a esta Entidade, incluindo o que se contém na Certificação Legal das Contas.

6. Finalmente, o Fiscal Único deseja agradecer ao Conselho Diretivo e aos Serviços da Empresa toda a colaboração prestada no exercício das suas funções.

Lisboa, 12 de abril de 2021

O FISCAL ÚNICO  


OLIVEIRA, REIS & ASSOCIADOS, SROC, LDA.

Representada por  
Carlos Manuel Grenha, ROC n.º1266