

ANEXOS

RAC 2014



Balanco Social

2014

Casa Pia de Lisboa I.P.

[Março de 2015]

FICHA TÉCNICA



TÍTULO:

Balço Social 2014

EQUIPA RESPONSÁVEL:

Unidade de Recursos Humanos

DATA

2015-03-10



Índice

Parte 1	Enquadramento
6	1.1. Introduo
7	1.2. Orgnica da Casa Pia de Lisboa
10	1.3. Miss
Parte 2	Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa
11	2.1. Grupo/Carreira Profissional
12	2.2. Modalidades de Vincula
15	2.3. Gnero e Escal
17	2.4. Nvel de Antiguidade
17	2.5. Estrutura Habitacional
18	2.6. Trabalhadores portadores de deficincia
18	2.7. Admisses/Regressos e Sidas de Pessoal
21	2.8. Postos de trabalho previstos e no ocupados
22	2.9. Modalidades de Horrio
24	2.10. Trabalho Extraordinrio
25	2.11. Ausncias ao trabalho
26	2.12. Greve
Parte 3	Encargos com Pessoal
27	
Parte 4	Higiene e Segurana
29	4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e aes de sensibilizao em matria de segurana e sade no trabalho
Parte 5	Formao Profissional
30	5.1. Aes de Formao
31	5.2. Horas investidas em Formao Profissional
32	5.3. Trabalhadores envolvidos por grupo/carreira profissional
32	5.4. Encargos com Formao Profissional
Parte 6	Relaes profissionais e disciplina
34	
Parte 7	Consideraes finais
36	
Parte 8	ANEXOS
39	

Lista de tabelas

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm uma relação jurídica de emprego público com a CPL, por grupo/carreira profissional (variação face a 2013)

Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação e carreira profissional

Tabela 3 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2013)

Tabela 4 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por grupo profissional/carreira (variação face a 2013)

Tabela 5 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento

Tabela 6 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2013)

Tabela 7 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género

Tabela 8 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género

Tabela 9 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação

Tabela 10 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2013)

Tabela 11 – Distribuição dos encargos com pessoal (2014)

Tabela 12 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2014 e dias de trabalho perdidos, por género

Tabela 13 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2013)

Tabela 14 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2013)

Tabela 15 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2013)

Tabela 16 – Número de processos disciplinares, por tipo

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional (%)

Gráfico 2 – Evolução de efetivos (2013-2014)

Gráfico 3 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%)

Gráfico 4 - Evolução de efetivos com CTFPTC (2012-2014)

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos por género (%)

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

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

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade

Lista de Gráficos (cont.)

- Gráfico 9 – Admissões e regressos em 2014, por grupo profissional (%)
- Gráfico 10 – Saídas da CPL em 2014, por grupo profissional (%)
- Gráfico 11 – Saídas da CPL em 2014, por motivo (%)
- Gráfico 12 – Postos de trabalho previstos e não ocupados
- Gráfico 13 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário (%)
- Gráfico 14 - Modalidades de horário (2013-2014)
- Gráfico 15 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2013-2014)
- Gráfico 16 – Dias de ausências ao serviço por motivo
- Gráfico 17 – Ausências ao serviço, por género (%)
- Gráfico 18 - Evolução dos encargos com pessoal (2013-2014)
- Gráfico 19 – Nº de atividades formativas (2013-2014)
- Gráfico 20 – Nº trabalhadores envolvidos em formação (2013-2014)
- Gráfico 21 – Participações em ações de formação (2014)
- Gráfico 22 - Distribuição dos formandos, por tipo de ação (%)
- Gráfico 23 - Taxa de abrangência por carreira (2013-2014)
- Gráfico 24 - Evolução da despesa com formação profissional (2013-2014)
- Gráfico 25 - Relações profissionais (%)
- Gráfico 26 - Processos disciplinares decididos (%)

Parte 1 | Enquadramento

1.1. Introduo

O Balço Social, tornado obrigatrio pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, para todos os organismos da Administrao Pblica central, regional e local com 50 ou mais trabalhadores, constitui um instrumento privilegiado de planeamento estratgico e gesto de recursos humanos.

Trata-se de um documento incluído no ciclo anual de gesto, elaborado no primeiro trimestre do ano, com referncia a 31 de dezembro do ano anterior, onde, de forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, quantitativa e qualitativamente, os dados relativos à realidade dos recursos humanos da organizao.

Enquanto parte integrante do Relatório de Atividades no âmbito do sistema de gesto e avaliao de desempenho na Administrao Pblica (SIADAP 1), nos termos do disposto na alnea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, constitui uma ferramenta de informao essencial, que revela a situao socioprofissional dos organismos e servios, permitindo uma viso global da sua evoluo em termos sociais. Contribui simultaneamente para uma gesto eficaz dos recursos e para uma melhoria qualitativa das funes desempenhadas e dos servios prestados.

O presente Balço Social apresenta a evoluo ocorrida na Casa Pia de Lisboa, I.P. (adiante designada por CPL) durante o ano de 2014. Para alm de uma anlise detalhada dos recursos humanos da Instituio, so tambm apresentados alguns indicadores que podero contribuir para futuras tomadas de deciso neste âmbito e possibilitar um planeamento assente numa melhor gesto e racionalizao dos recursos disponveis.

A elaborao do documento respeitou a estrutura definida pelo formulrio anexo ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, tendo-se omitido os quadros respeitantes a realidades sem expresso na CPL, no perodo de referncia, e adicionando-se, sempre que possvel, informao que acrescente qualidade ao relatório.

Foram igualmente preenchidos os quadros de suporte disponibilizados pela Direco-Geral da Administrao e do Emprego Pblico (DGAEP), entidade responsvel pelo tratamento estatstico dos dados sobre os recursos humanos. Esta informao, apresentada em anexo, serve de suporte ao documento.

A recolha de dados teve por base o Sistema de Recursos Humanos (SRH), tendo-se tambm consultado, complementarmente, a informao sobre os recursos humanos da CPL, disponibilizada no âmbito do Sistema de Informao e Organizao do Estado (SIOE).

1.2 Orgânica da Casa Pia de Lisboa

A Casa Pia de Lisboa é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

É ainda dotada de autonomia técnica e pedagógica, que compreende a capacidade de intervenção nas áreas sociais, educativas e formativas, com observância das orientações definidas pela tutela e do Ministério da Educação, com garantia do reconhecimento oficial para todos os ciclos, níveis e formas de ensino ministrados.

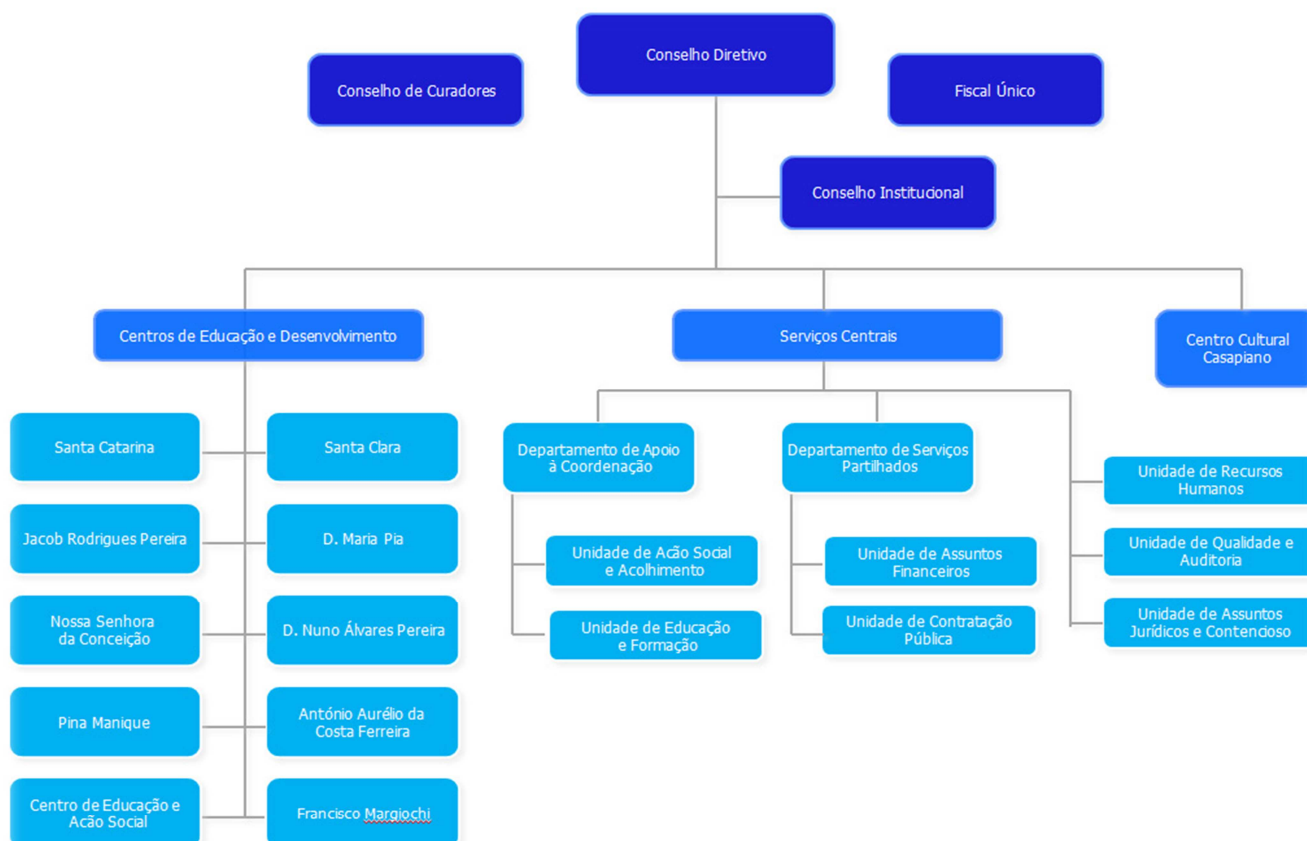
A missão, as atribuições e a organização interna da CPL encontram-se definidas no Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março, que aprovou a Lei Orgânica, e na Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro, que aprovou os respetivos Estatutos, anteriormente estabelecidos pela Portaria n.º 1637-A/2007, de 31 de dezembro, entretanto revogada.

A CPL é dirigida por um Conselho Diretivo, composto por um Presidente, um Vice-Presidente e um Vogal.

Em termos de estrutura, é constituída por:

- a) Centros de Educação e Desenvolvimento
- b) Serviços Centrais
- c) Centro Cultural Casapiano

Organograma



Os Serviços Centrais dispõem dos seguintes Departamentos e Unidades:

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

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

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

Centros de Educação e Desenvolvimento

CED Tipo 1

Acolhimento de crianças e jovens em perigo e em risco

Santa Catarina

Santa Clara

CED Tipo 2

Educação e formação nos diferentes ciclos e níveis [creche, educação pré-escolar, ensino básico, ensino secundário, formação inicial qualificante de dupla certificação e especialização tecnológica]

Jacob Rodrigues Pereira

D. Maria Pia

Nossa Senhora da Conceição

D. Nuno Álvares Pereira

Pina Manique

CED Tipo 3

Habilitação e apoio à inserção escolar e profissional de pessoas com deficiências sensoriais, designadamente pessoas surdo-cegas e/ou com problemas graves de comunicação, privilegiando o acesso às crianças e jovens. Desenvolvimento integrado de competências sociais, visando a autonomização de agregados familiares carenciados e apoio socioeducativo a crianças e jovens. Educação ambiental. Animação ambiental e campos de férias.

António Aurélio da Costa Ferreira

Centro de Educação e Ação Social (CEAS)

Francisco Margiochi

Localização dos CED / Serviços



1.3 Missão

Missão do organismo

À Casa Pia de Lisboa compete assegurar a integração de crianças e adolescentes, 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 reconhecida como uma entidade de excelência na prestação de serviços de Acolhimento, de Educação e de Formação, promovendo a proteção dos direitos de cada criança e assegurando a criação de bases para um futuro sustentável.

Principais serviços prestados

No âmbito das respostas sociais: Residência de acolhimento, casa de acolhimento temporário, apartamento de autonomização, lar de apoio, acompanhamento para a inserção familiar, centro de férias e de lazer e centro comunitário.

No âmbito das respostas educativas e formativas: Creche, educação pré-escolar, ensino básico, ensino secundário artístico especializado, cursos de educação e formação, cursos de aprendizagem, cursos profissionais, educação especial e apoio à inserção profissional.

Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa - Caracterização

2.1 Grupo/Carreira Profissional

A caracterização dos recursos humanos da Casa Pia de Lisboa, I.P. reflete o enquadramento legal introduzido pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita designadamente à denominação das carreiras profissionais.

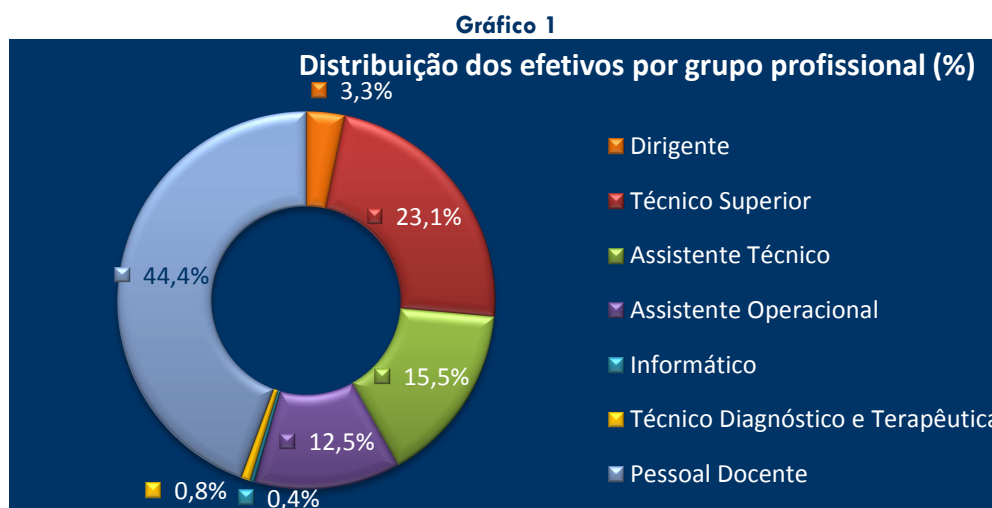
Nestes termos, apresenta-se na tabela 1 a distribuição de efetivos da CPL por grupo/carreira profissional, por comparação com o ano de 2013.

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por grupo/carreira profissional (variação face a 2013)

Grupo Profissional / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2014	2013	N.º	%
Dirigente	35	35	0	0,0
Técnico Superior	248	244	4	1,6
Assistente Técnico	167	187	-20	-10,7
Assistente Operacional	134	145	-11	-7,6
Informático	4	4	0	0,0
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	9	9	0	0,0
Pessoal Docente	477	476	1	0,2
Total	1074	1100	-26	-2,4

A CPL contava, em 31 de dezembro de 2014, com 1074 trabalhadores, registando-se uma redução de 2,4% de efetivos, face ao ano anterior.

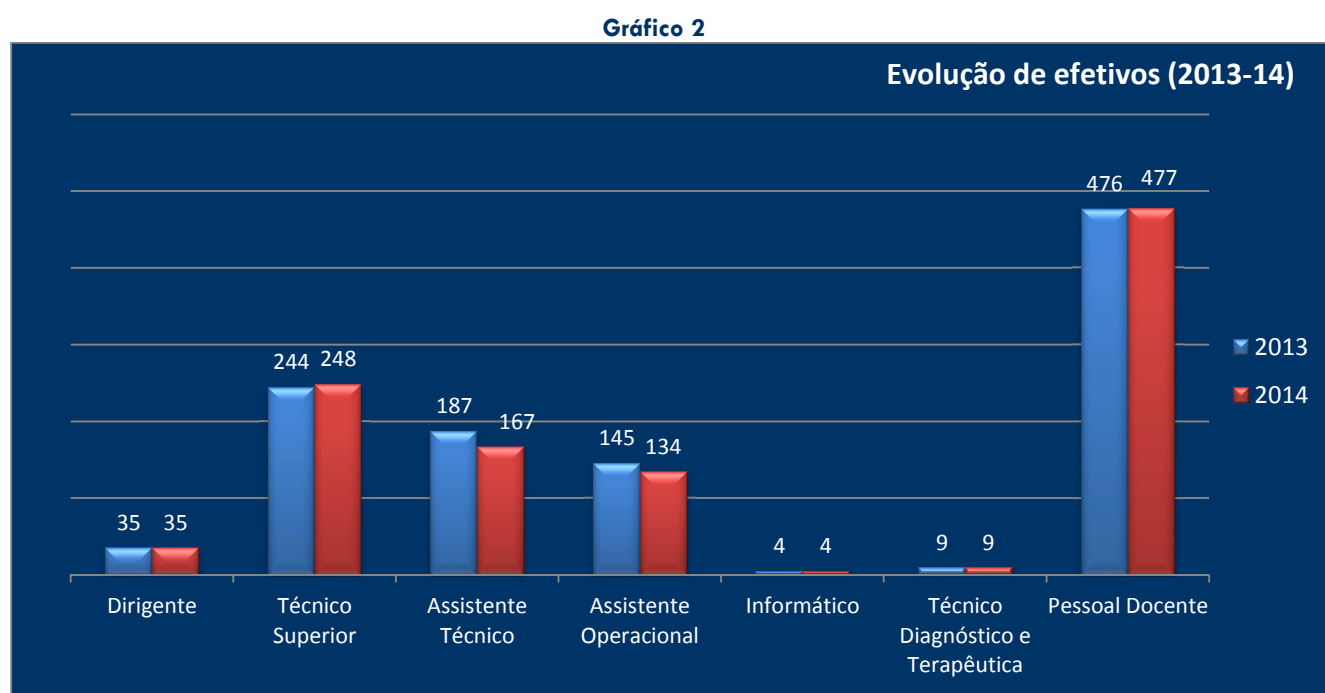
À semelhança do que se tem verificado em anos anteriores, a distribuição dos efetivos por carreira profissional reflete a predominância do grupo de pessoal docente (44,4%), seguindo-se o de técnico superior (23,1%), assistente técnico (15,5%), assistente operacional (12,5%) e, com menor expressão percentual as carreiras de técnico de diagnóstico e terapêutica (0,8%) e informático (0,4%) – Gráfico 1.



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

Comparativamente com 2013, verifica-se um decréscimo no número total de trabalhadores (26 pessoas). Esta diminuição resulta nomeadamente da prevalência do número de saídas face ao número de entradas, designadamente nas carreiras de assistente técnico, maioritariamente por mobilidade e rescisão por mútuo acordo, ao abrigo do programa previsto na Portaria n.º 221-A/2013, e na carreira de assistente operacional, por aposentação e rescisão por mútuo acordo.

Relativamente aos dirigentes, pessoal de informática e técnicos de diagnóstico e terapêutica, o número de efetivos mantém-se – Gráfico 2.



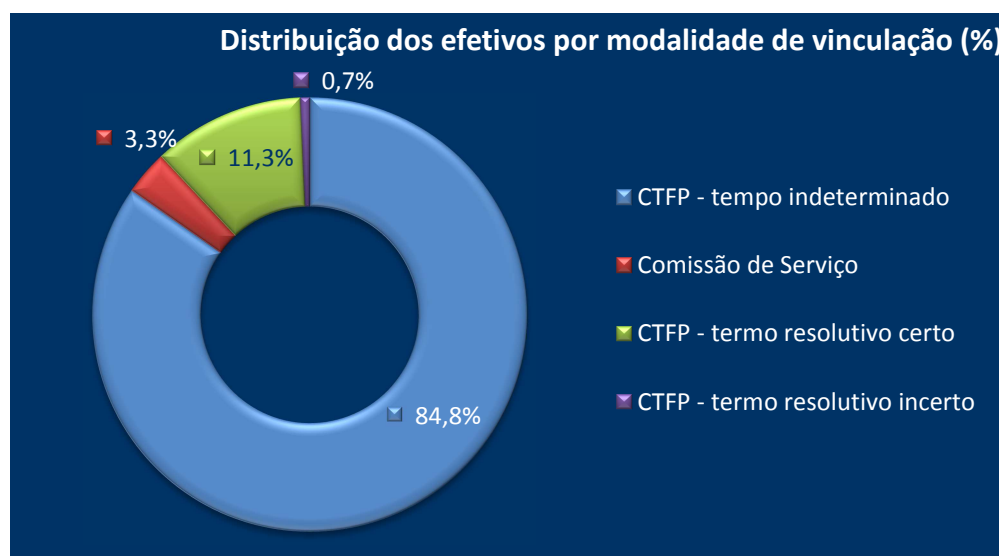
Em termos percentuais, a diminuição do número de trabalhadores teve maior expressão nas carreiras de assistente técnico (menos 10,7%) e assistente operacional (menos 7,6%).

2.2. Modalidades de Vinculação

A modalidade de vínculo com maior representatividade na CPL é a de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (84,8%), conforme se verifica no gráfico 3.

Com menor incidência, surgem a modalidade de contrato a termo resolutivo certo (11,3%), a comissão de serviço de dirigentes (3,3%) e, com reduzida expressão, o contrato a termo resolutivo incerto (0,7%), referente a docentes em substituição temporária.

Gráfico 3



De notar que todos os contratados a termo resolutivo certo pertencem ao grupo de pessoal docente – Tabela 2.

Em termos percentuais, este tipo de vínculo abrange 25% do total dos docentes da CPL.

Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação e carreira profissional

Modalidade de Vinculação / Carreira Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	Pessoal Docente	Total
CTFP - Tempo Indeterminado		248	167	134	4	9	349	911
CTFP - a Termo Resolutivo Certo							121	121
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto							7	7
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	35							35
Total	35	248	167	134	4	9	477	1074

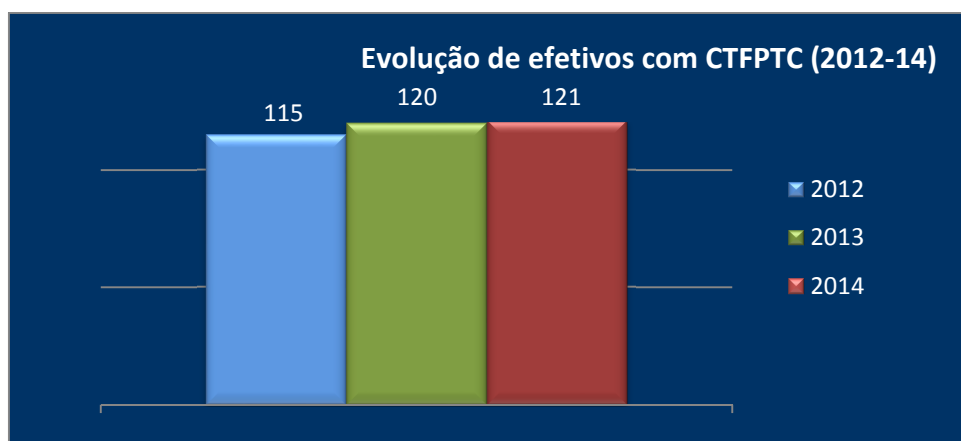
Os 35 dirigentes, em regime de comissão de serviço (LTFP), representam 3,3% do total de trabalhadores da CPL.

Todos os restantes trabalhadores, não docentes, possuem vínculo por tempo indeterminado.

No que respeita à distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação, importa ainda assinalar um ligeiro incremento, nos últimos anos, do número de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo: de 115 situações existentes em 2012, passaram a existir 121 em 2014 – Gráfico 4.

Este acréscimo prende-se essencialmente com a eficácia do recrutamento e colocação de docentes, em 2013 e 2014, que originou maior ocupação dos postos de trabalho disponíveis.

Gráfico 4



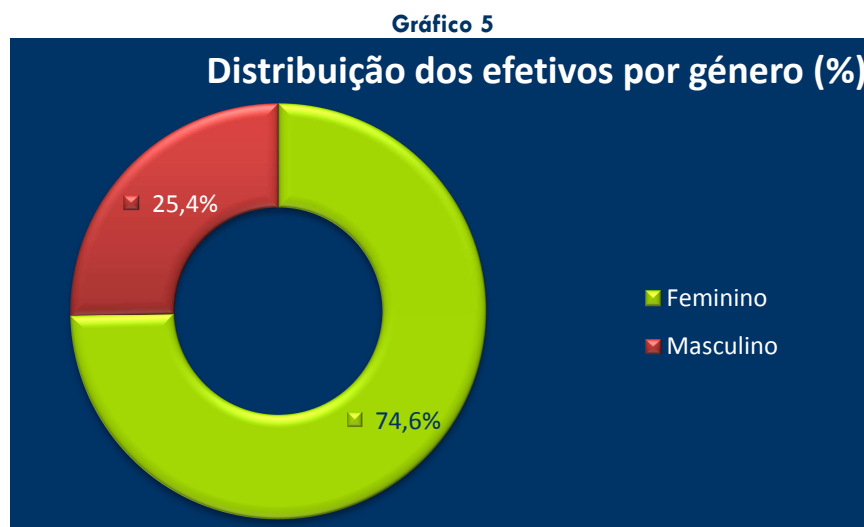
Este vínculo enquadra atualmente 11,3% do total de trabalhadores da CPL, enquanto em 2012 representava 10,3%.

Alguns Indicadores

Taxa de enquadramento 3,26%	<p>Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes face ao número total de trabalhadores.</p> <p>Importa identificar os dados referentes aos dirigentes superiores e dirigentes intermédios, sendo que os primeiros representam 0,28% e os segundos, 2,98%.</p>
Taxa de tecnicidade 73,3%	<p>Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores.</p> <p>(Considera: Pessoal Técnico Superior + Pessoal de Informática + Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica + Docentes)</p>
Taxa de contratação a termo 11,27%	<p>Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo com o número total de trabalhadores.</p>

2.3. Género e Escalão Etário

Relativamente à distribuição por género, verifica-se que o universo de trabalhadores da CPL é predominantemente feminino, situando-se a taxa de feminização nos 74,6%, não se registando uma variação significativa relativamente a 2013 - Gráfico 5.



Dos 1074 trabalhadores da CPL, 801 são do género feminino e 273 do género masculino.

A estratificação da análise permite concluir que, contrariando a tendência de predominância do género feminino em todos os grupos/carreiras profissionais, o grupo profissional de informática é o único que integra apenas efetivos do género masculino.

Quanto à estrutura etária, e à semelhança do verificado em 2013, a maioria dos efetivos situa-se no intervalo dos 45 aos 49 anos de idade, representando 20% do total de trabalhadores, seguido, com valores muito próximos, pelo escalão etário dos 50 aos 54 anos, com 19,8%, e dos 40 aos 44 anos, com 19%. Estes três níveis abrangem, em conjunto, 58,8% dos trabalhadores – Gráfico 6.

O nível etário médio dos trabalhadores mantém-se nos 46 anos.

Neste âmbito, assinala-se que o trabalhador mais novo tem 23 anos e o trabalhador com maior idade tem 67 anos.

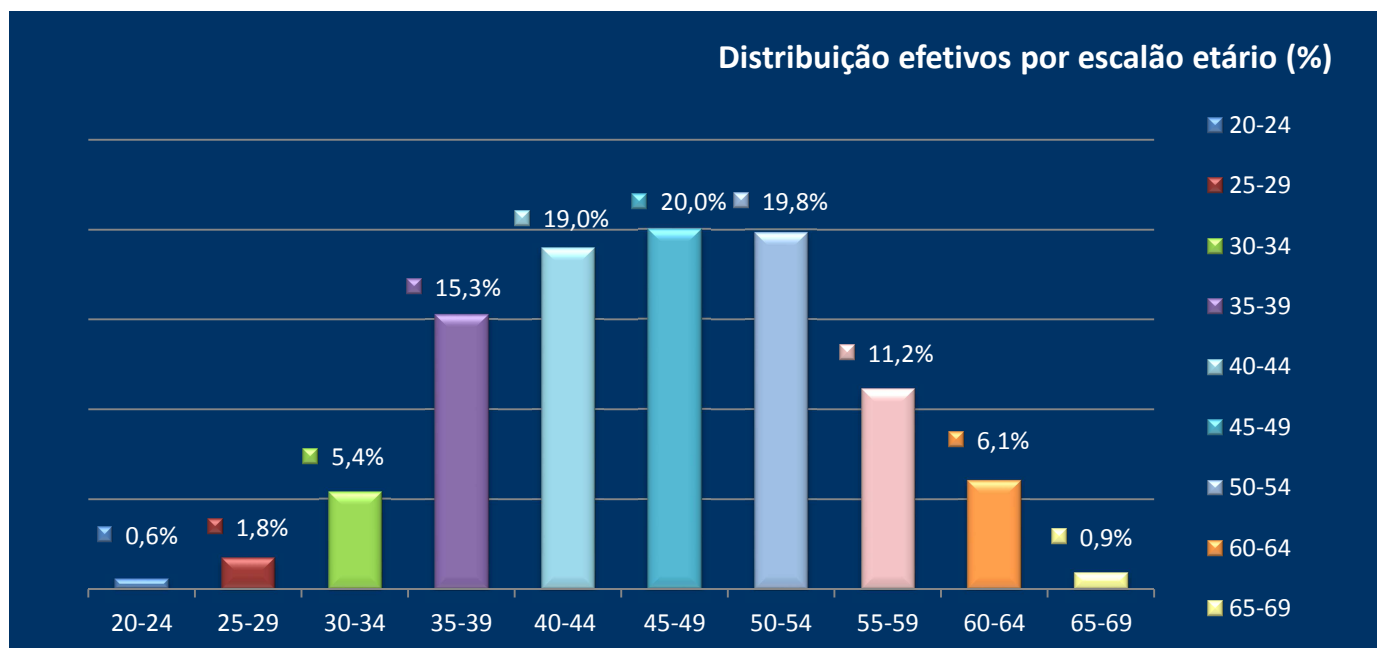
Regista-se também que os trabalhadores com idade até aos 44 anos representam 42% do total de efetivos da CPL.

Em termos percentuais, a maior parte dos trabalhadores destes grupos etários mais jovens integram as carreiras de técnico de diagnóstico e terapêutica e de técnico superior (78% e 55%, respetivamente).

Pelo contrrio, os trabalhadores com idade superior a 55 anos, representam, em 2014, 15,7% do total de efetivos, verificando-se um aumento de 1,2% face ao valor registado em 2013 (14,5%).

Os trabalhadores deste escalão etrio s3o, predominantemente, docentes, assistentes operacionais e assistentes t3cnicos (34,3%, 29% e 19%, respetivamente).

Gráfico 6



Alguns Indicadores

Taxa de feminiza333o 74,6%	Relaciona o n3mero de trabalhadores do g3nero feminino com o n3mero total de trabalhadores.
N3vel m3dio de idades 46,5 anos	Relaciona a soma das idades com o n3mero total de trabalhadores.
Taxa de envelhecimento 15,7%	Relaciona o n3mero de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o n3mero total de trabalhadores. Considerando o aumento gradual da m3dia etria nos3ltimos anos, a taxa de envelhecimento 3a mais alta dos3ltimos 3 anos.

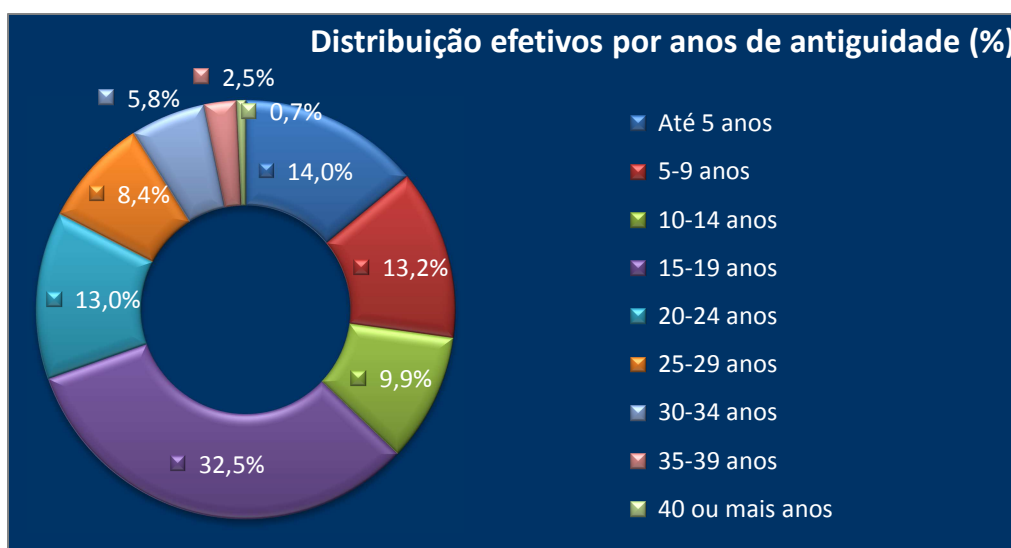
2.4. Nível de Antiguidade

Em termos médios, o tempo de serviço dos trabalhadores da CPL situa-se aproximadamente nos 16 anos.

Os dados apurados, relativamente à antiguidade na Administração Pública, evidenciam que o intervalo entre 15 e 19 anos concentra o maior número de efetivos da CPL (32,5%), seguindo-se os intervalos até 5 anos, com 14%, e entre 5 e 9 anos, que reúne 13,2% dos trabalhadores.

Conforme se pode verificar em seguida, 70% dos trabalhadores da CPL tem até 19 anos de serviço. – Gráfico 7.

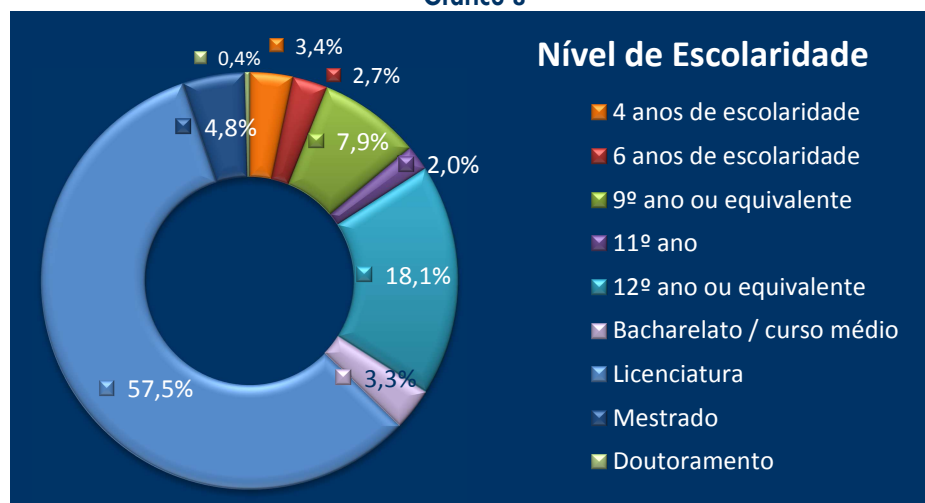
Gráfico 7



2.5. Estrutura Habilitacional

No que respeita à estrutura habilitacional, o nível de escolaridade mais representativo é a licenciatura, com 618 efetivos, englobando mais de metade dos trabalhadores da CPL (57,5%) - Gráfico 8.

Gráfico 8



Seguem-se, em termos de representatividade, os níveis habilitacionais de 12º ano (18,1%), 9º ano (7,9%) e mestrado (4,8%).

Com menor expressão, em termos percentuais, surgem os escalões 4 anos de escolaridade (3,4%), bacharelato (3,3%), 6 anos (2,7%), 11º ano (2%) e, por fim, o doutoramento (0,4%).

Conforme se verifica na tabela 3, as variações face a 2013, em termos de habilitações, são pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas:

Tabela 3 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2013)

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2014	2013	N.º	%
Doutoramento	4	4	0	0,0
Mestrado	52	49	3	6,1
Licenciatura	618	617	1	0,2
Bacharelato ou Curso Médio	35	35	0	0,0
12º ano ou equivalente	194	204	-10	-4,9
11º ano	21	23	-2	-8,7
9º ano ou equivalente	85	97	-12	-12,4
6 anos de escolaridade	29	32	-3	-9,4
4 anos de escolaridade	36	38	-2	-5,3
Menos de 4 anos de escolaridade	0	1	-1	-100,0
Total	1074	1100	-26	-2,4

2.6. Trabalhadores portadores de deficiência

Do universo de trabalhadores da CPL (1074), 58 são portadores de deficiência, 43 do sexo feminino e 15 do sexo masculino.

Estes trabalhadores representam 5,3 % do total dos efetivos, valor situado acima do previsto no nº3 do art. 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%.

2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal

Durante o ano de 2014, foram admitidos 54 trabalhadores, 29 dos quais docentes contratados.

Por outro lado, saíram da Instituição 80 efetivos, entre os quais 28 docentes – Tabela 4.

Por “admissão” entende-se o total de efetivos admitidos pela 1.ª vez entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

Foram também considerados “admissões” os regressos de trabalhadores à CPL, as situações de mobilidade intercarreiras e o início de funções dirigentes.

Assinale-se que as entradas e saídas, como se apresentam contabilizadas, seguem os moldes previstos no âmbito do SIOE (Sistema de Informação e Organização do Estado), encontrando-se assim assegurada a coerência de dados com este sistema.

Importa referir que, neste âmbito, não foram contabilizados os fluxos de entradas e saídas, ocorridos ao longo do ano, de pessoal docente, contratado a termo resolutivo certo, mas apenas as novas entradas e saídas efetivas destes trabalhadores.

Tabela 4 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por grupo profissional/carreira (variação face a 2013)

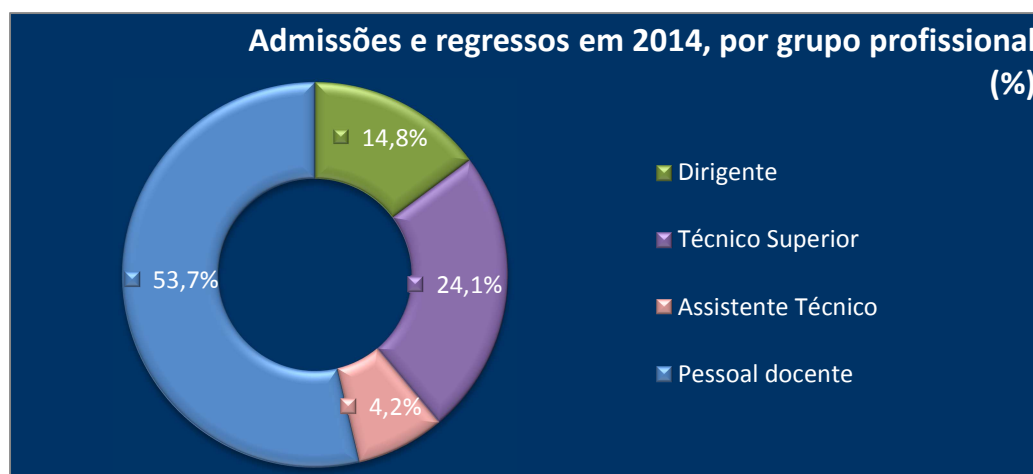
Grupo Profissional / Carreira (LVCR)	Admissões/ Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2014	2013	N.º	%	2014	2013	N.º	%
Dirigente	8	17	-9	-52,9	8	4	4	100,0
Técnico Superior	13	1	12	1200	9	17	-8	-47,1
Assistente Técnico	4	6	-2	-33,3	24	9	15	166,7
Assistente Operacional	0	0	0	0	11	8	3	37,5
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0
Médico	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal Docente	29*	120	-91	-75,8	28	126	-98	-77,8
Total	54	144	-90	-62,5	80	164	-84	-51,2

* As renovações de contratos/reentradas não foram contabilizadas como entradas em 2014. Este número refere-se a contratados pela 1ª vez.

No que respeita aos trabalhadores admitidos e/ou regressados, importa referir que:

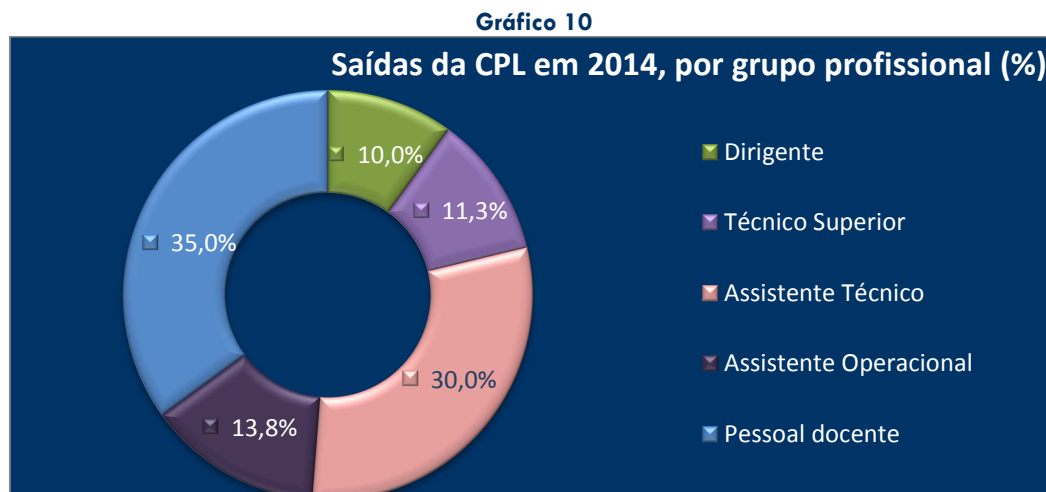
- * Dos dirigentes que assumiram funções em 2014, 1 pertence à carreira de técnico superior e 1 à de assistente técnico do mapa de pessoal da CPL. Os restantes 6 são provenientes de outros organismos;
- * Registou-se o regresso de licença sem vencimento de 1 técnico superior e a entrada, por mobilidade interna, de 4 técnicos superiores e de 4 assistentes técnicos;
- * Durante o ano, foi admitido 1 técnico superior, através de procedimento concursal, tendo-se registado igualmente o regresso de 1 técnico superior, de período experimental noutro organismo.
- * 1 assistente técnico iniciou funções em mobilidade intercarreiras na carreira de técnico superior;
- * Os restantes 5 técnicos superiores regressaram à carreira de origem, após desempenho de funções dirigentes na CPL;
- * 27 docentes iniciaram funções em contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto e 2 docentes regressaram de licença sem vencimento.

Gráfico 9



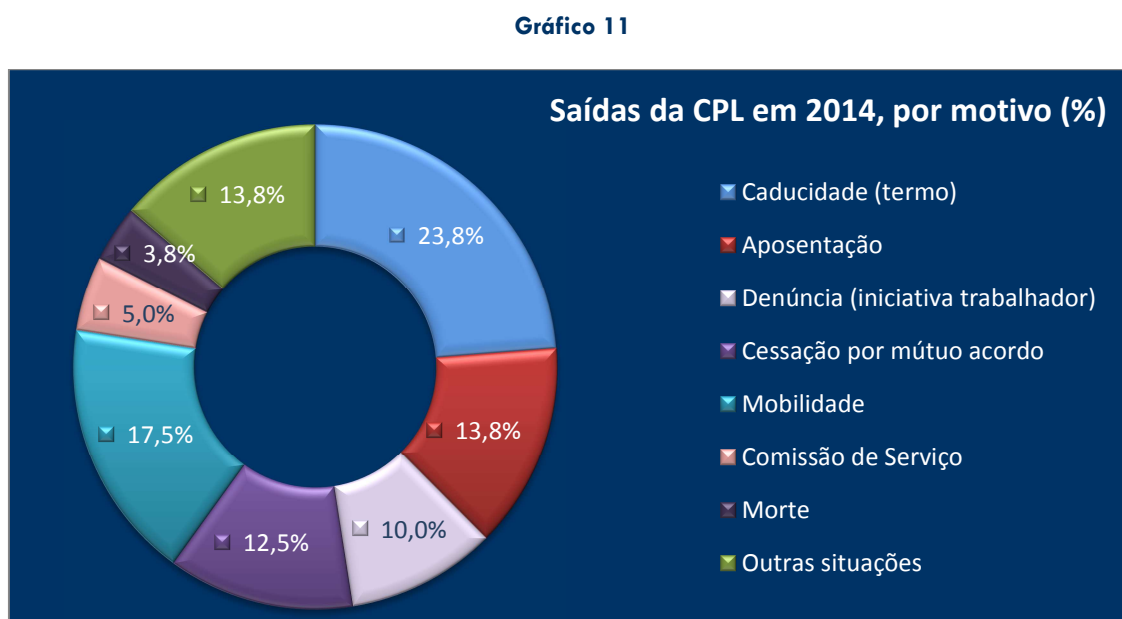
Conforme ilustra o Gráfico 9, em termos percentuais, as admissões ocorreram com maior incidência nas carreiras docente (53,7%) e técnico superior (24,1%).

Quanto às saídas de trabalhadores, verifica-se igualmente um maior número de ocorrências na carreira docente (28, correspondendo a 35% do total de saídas da CPL), sendo o principal motivo o termo do contrato de trabalho a termo certo – Gráfico 10.



Com alguma relevância em termos percentuais, destacam-se também as saídas de assistentes técnicos (24, correspondendo a 30% do total de saídas da CPL), assistentes operacionais (11, totalizando 13,8%) e de técnicos superiores (9, representando 11,3%).

De entre os motivos de saída de efetivos, destacam-se o termo de contrato (23,8%), na carreira docente, a mobilidade (17,5%), nas carreiras de técnico superior e assistente técnico, a aposentação (13,8%) e outras situações (13,8%), nas diversas carreiras – Gráfico 11.



Surgem ainda, com alguma expressão, as saídas por iniciativa do trabalhador (denúncia de contrato) (10%) e por cessação por mútuo acordo (12,5%), decorrentes do programa de rescisões por mútuo acordo na Administração Pública. Estas saídas ocorreram nas carreiras de assistente técnico e operacional.

Alguns Indicadores

Taxa de admissões 5%	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de trabalhadores.
Taxa de saídas 7,4%	Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de trabalhadores.
Taxa de reposição 67,5%	Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores saídos.
a) Pessoal Docente – 103,6%	Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente.
b) Pessoal não docente – 48,1%	Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos 103,6% . A taxa de reposição situa-se nos 48,1% , se apenas for considerado o pessoal não docente.

2.8. Postos de Trabalho previstos e não ocupados

Durante o ano de 2014, ficaram por ocupar 10 postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal, na carreira de técnico superior – Tabela 5.

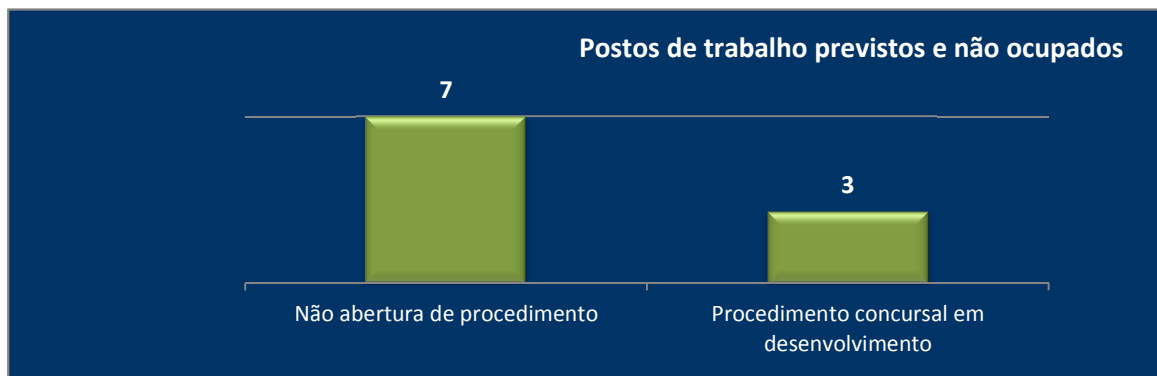
Tabela 5 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Técnico Superior	Total
Não abertura de procedimento	7	7
Procedimento concursal em desenvolvimento	3	3
Total	10	10

Por opção gestonária e por constrangimentos orçamentais, não foi aberto concurso para ocupação de 7 postos de trabalho previstos na carreira de técnico superior, nas áreas de reabilitação (4), recursos humanos (segurança, higiene e saúde no trabalho) (1), planeamento e controlo (1) e qualidade e auditoria (1).

Para além destes, existem 3 postos de técnico superior por preencher, por se encontrarem em desenvolvimento procedimentos concursais para ocupação de 1 vaga na área jurídica e 2 na área da contratação pública. – Gráfico 12.

Gráfico 12



2.9. Modalidades de Horário

No que se refere à modalidade de horário praticada na CPL, a maior incidência ocorre nas modalidades de horário específico (44,3%), aplicável à maior parte do pessoal docente, horário rígido (25,5%) e horário flexível (12,8%) – Gráfico 13 e Tabela 6.

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. Alguns docentes, sem atividade letiva e a desempenhar outras funções, têm horário rígido ou flexível.

Gráfico 13

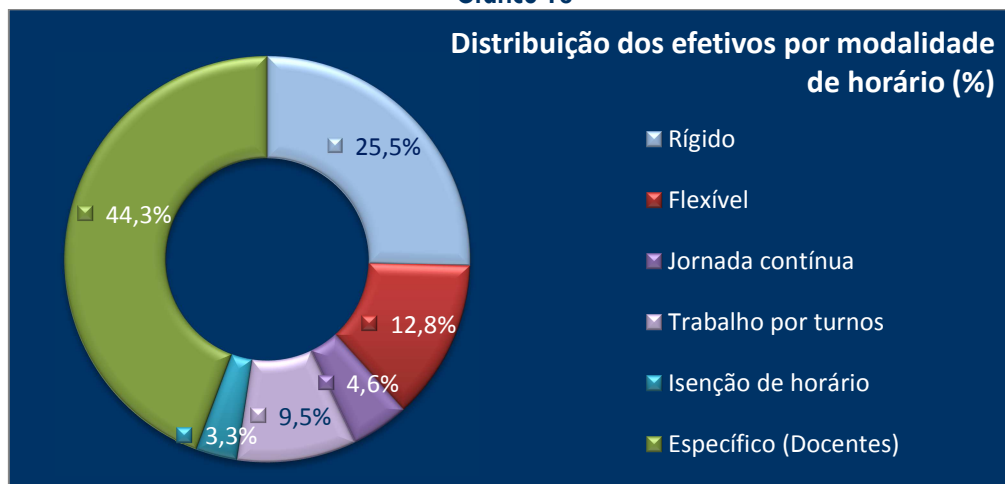


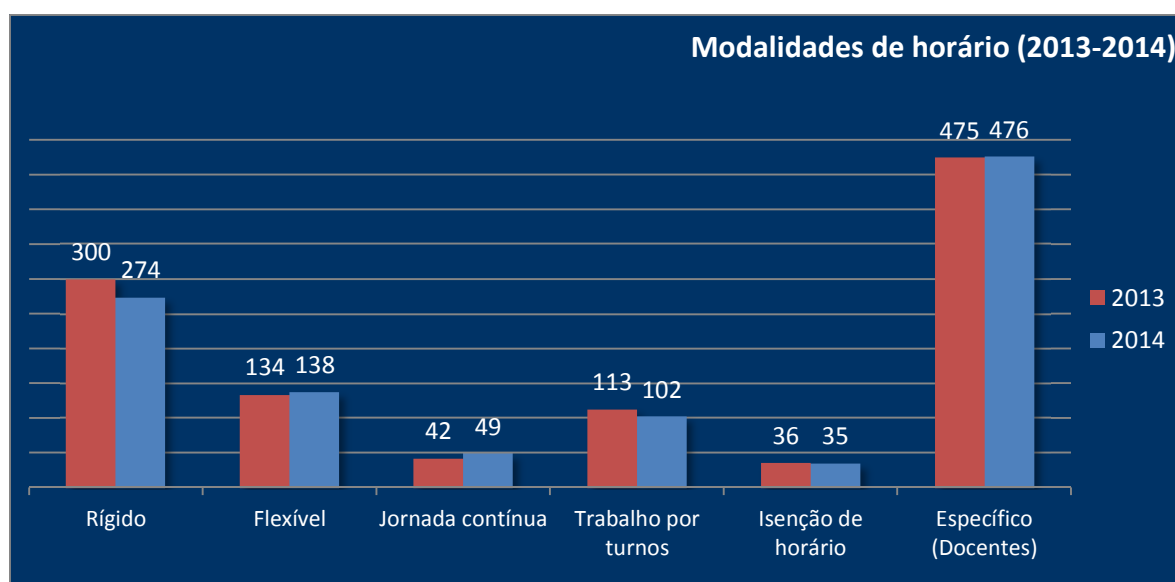
Tabela 6 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2013)

Modalidades de Horários	2014			2013	Variação	
	Masculino	Feminino	TOTAL	Total	N.º	%
Rígido	85	189	274	300	-26	-8,7
Flexível	30	108	138	134	4	3,0
Jornada contínua	8	41	49	42	7	16,7
Trabalho por turnos	32	70	102	113	-11	-9,7
Isenção de horário	13	22	35	36	-1	-2,8
Específico (Docentes)	105	371	476	475	1	0,2
Total	273	801	1074	1100	-26	-2,4

Relativamente a 2013, assinala-se o aumento do número de trabalhadores em situação de jornada contínua (mais 7, representando um aumento de 16,7%) e a diminuição do número de trabalhadores em regime de trabalho por turnos (menos 11 trabalhadores) e horário rígido (menos 26 pessoas) – Gráfico 14.

O acréscimo da modalidade de jornada contínua resulta nomeadamente de uma política de conciliação da vida profissional e pessoal, que origina maior percentagem de trabalhadores nessa modalidade de horário.

Gráfico 14



2.10. Trabalho Extraordinário

Em 2014, os trabalhadores da CPL efetuaram 4375 horas de trabalho extraordinário – Tabela 7.

Tabela 7 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género

Horas de trabalho extraordinário	2014			2013	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	446,5	540,0	986,5	2027,0	-1.040,5	-51,3
Em dias de descanso semanal obrigatório	40,0	42,0	82,0	27,0	55,0	203,7
Em dias de descanso complementar	51,6	40,0	91,6	91,5	0,1	0,1
Em dias feriados	1061,5	2153,5	3215,0	3836,5	-621,5	-16,2
Total	1599,6	2775,5	4375,1	5982,0	-1.606,9	-26,9

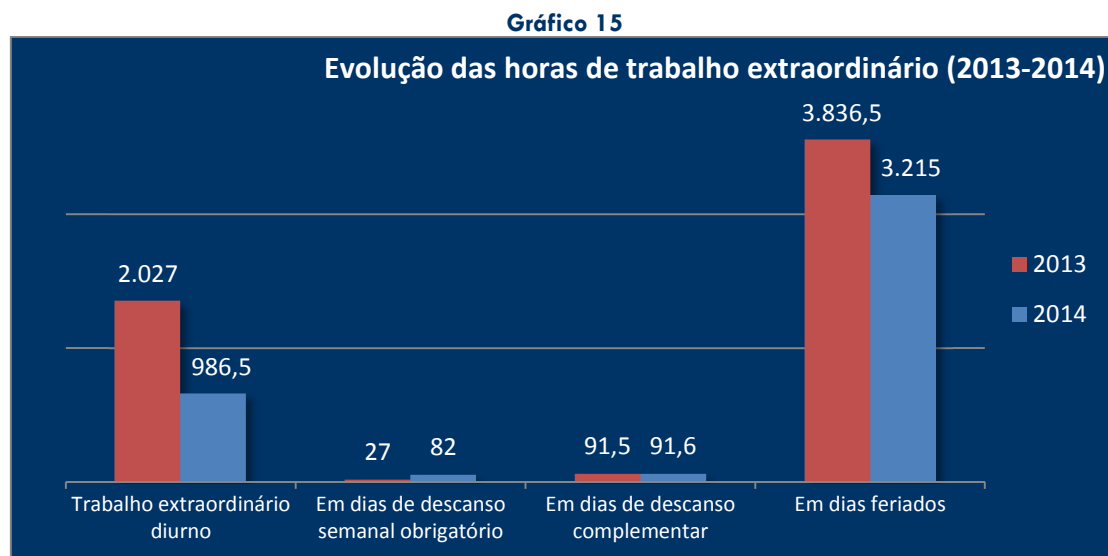
O trabalho extraordinário foi realizado maioritariamente em dias feriados, num total de 3.215 horas.

Em seguida, surge o trabalho extraordinário diurno em dias úteis, num total de 986,5 horas.

Com menor expressão, segue-se o trabalho extraordinário realizado em dias de descanso semanal complementar, que totaliza 91,6 horas, e o efetuado em dias de descanso semanal obrigatório, com 82 horas.

Verifica-se, comparativamente com 2013, uma diminuição de 27% do número de horas extraordinárias realizadas, que se traduz em menos 1607 horas.

Este decréscimo teve maior expressão na modalidade de prestação de trabalho extraordinário diurno (51,3%) – Gráfico 15.



Alguns Indicadores

Taxa de trabalho extraordinário
0,2%

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

2.11. Ausências ao trabalho

Em 2014, registou-se um total de 22.864 dias de ausências ao trabalho – Tabela 8.

Tabela 8 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género

Ausências	2014			2013	Variação	
	Masculino	Feminino	Total	Total	Nº	%
Casamento	30	37	67	128	-61	-47,66
Proteção parentalidade	190	3.615	3.805	3.919	-114	-2,91
Falecimento familiar	44	168	212	239	-27	-11,30
Doença	3.333	10.731	14.064	11.059	3005	27,17
Acidente serviço/doença profissional	431	2.127	2.558*	4.521	-1963	-43,42
Assistência a familiares	85	1.226	1.311	1.066	245	22,98
Trabalhador estudante	44	135	179	114	65	57,02
Cumprimento pena disciplinar		20	20	30	-10	-33,33
Greve	22	31	53	333	-280,0	-84,08
Injustificadas	2	70	72	5	67	1340,00
Outros	305	218	523	578	-55	-9,52
Total	4.486	18.378	22.864	21.992	872	3,97

* Integra 1289 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

De entre os motivos que originaram mais ausências ao serviço, destacam-se as faltas motivadas por doença (61,5%), as ausências no âmbito da proteção da parentalidade (16,6%) as resultantes de acidente de serviço/doença profissional (11,2%) - Gráfico 16.

Gráfico 16

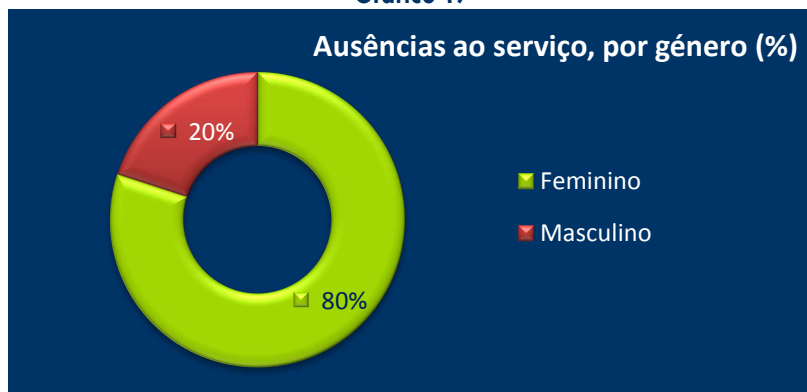


Comparativamente com o período homólogo do ano anterior, regista-se um ligeiro acréscimo da taxa de absentismo, passando de 8,7% em 2013 para 9,4% em 2014, com um aumento do número de dias de faltas (mais 872 dias).

Quanto às ausências por género, predominam as ausências ao serviço das mulheres (80%) – Gráfico 17.

De salientar, a título de exemplo, que 95% das faltas no âmbito da proteção da parentalidade e 94% das ausências para assistência a familiares são dadas por mulheres.

Gráfico 17



Salienta-se que, para cálculo dos dias de absentismo, não foram contabilizadas as ausências por conta do período de férias, correspondentes a 2362 dias.

Alguns Indicadores

Taxa de absentismo
9,4%

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

2.12. Greve

Durante o ano de 2014, registaram-se 53 ausências ao serviço por motivo de greve. – Tabela 9.

Tabela 9 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação

Identificação	PNT	N.º trabalhadores em Greve	Duração da Paralisação
Greve Administração Pública – Geral (Março)	40 horas	8	8 h
Greve Administração Pública – Geral (Outubro)	40 horas	1	8 h
	35 horas	4	8 h
	40 horas	39	8 h
Greve-Geral - Administração Pública – Sectorial (Dezembro)	40 horas	39	8 h
	Outros	1	8 h
	Total	53	

Em termos globais, os motivos invocados relacionam-se com reivindicações salariais, duração do período normal de trabalho e com outras questões relativas à organização do tempo de trabalho.

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

Parte 3 | Encargos com pessoal

Considerando os valores de referência de 2013, não se registam variações significativas, existindo um ligeiro aumento da despesa com pessoal, no valor de 38.944,25€ - Tabela 10 e Gráfico 18.

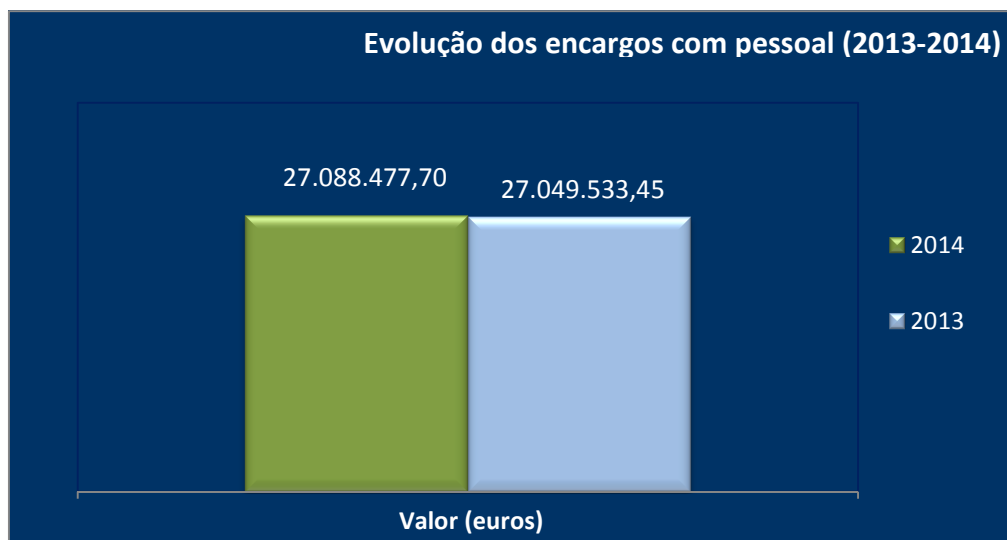
Tabela 10 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2013)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2014	2013	N.º	%
Remuneração base	19.675.960,94	20.057.588,57	-381.627,63	-1,9
Suplementos remuneratórios	471.367,04	515.491,39	-44.124,35	-8,6
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	13.775,99	23.945,42	-10.169,43	-42,5
Trabalho normal noturno	14.066,80	7.436,26	6.630,54	89,2
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	28.371,60	31.039,03	-2.667,43	-8,6
Disponibilidade permanente			0,00	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho			0,00	
Trabalho por turnos	281.303,36	314.480,65	-33.177,29	-10,5
Abono para falhas	8.984,58	11.740,69	-2.756,11	-23,5
Ajudas de custo	6.636,19	8.357,76	-1.721,57	-20,6
Representação	100.271,67	92.418,95	7.852,72	8,5
Secretariado	1.269,71	1.286,79	-17,08	-1,3
Outros suplementos remuneratórios	16.687,14	24.785,84	-8.098,70	-32,7
Prémios de desempenho	-	-	-	-
Prestações sociais	1.234.272,61	1.189.071,91	45.200,70	3,8
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	57.638,64	40.081,79	17.556,85	43,8
Abono de família	36.027,82	38.080,54	-2.052,72	-5,4
Subsídio mensal vitalício	4.242,24	4.242,24	0,00	0,0
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	-	-	-	-
Subsídio de funeral	-	427,72	-427,72	-100,0
Subsídio por morte	-	-	-	-
Acidente de trabalho e doença profissional	22.436,75	26.056,24	-3.619,49	-13,9
Subsídio de refeição	975.466,71	1.001.463,51	-25.996,80	-2,6
Outras prestações sociais (incluindo pensões)	138.460,45	78.719,87	59.740,58	75,9
Benefícios sociais	174.443,52	213.694,64	-39.251,12	-18,4
Grupos desportivos	-	33.630,00	-33.630,00	-100,0
Subsídio de estudos	-	897,92	-897,92	-100,0
Outros benefícios sociais	174.443,52	179.166,72	-4.723,20	-2,64
Outros encargos com pessoal	5.532.433,59	5.073.686,94	458.746,65	9,0
TOTAL	27.088.477,70	27.049.533,45	38.944,25	0,1

Ainda que não se verifique alteração significativa de encargos com pessoal, evidencia-se uma redução dos suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores, nomeadamente trabalho extraordinário (diurno e noturno), na ordem dos 42,5%.

Pelo contrário, os maiores incrementos registam-se nas rubricas ‘trabalho normal noturno’ (89,2%) e prestações sociais, nomeadamente ‘subsídio no âmbito da proteção da parentalidade’ (43,8%) e outras prestações sociais (75,9%).

Gráfico 18



Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, verifica-se que o peso da despesa com a remuneração base representa 73% do total desses encargos, seguida pela rubrica ‘outros encargos com pessoal’, que totaliza 20,4% da despesa – Tabela 11.

Tabela 11 – Distribuição dos encargos com pessoal (2014)

Total de encargos com pessoal	Valor (euros)	%
Remuneração base	19.675.960,94	72,6%
Suplementos remuneratórios	471.367,04	1,7%
Prestações sociais	1.234.272,61	4,6%
Benefícios sociais	174.443,52	0,6%
Outros encargos com pessoal	5.532.433,59	20,4%
TOTAL	27.088.477,70	

Alguns Indicadores

Leque salarial ilíquido

6,7%

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

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores da CPL identificou-se o valor de 505 euros e no que respeita ao limite máximo, apurou-se o vencimento de 3.370,38 euros.

Parte 4 | Higiene e Segurança

4.1. Acidentes de trabalho, Incapacidades e Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Durante o ano de 2014, foram registados em auto de notícia 46 acidentes. Destes, 37 ocorreram no local de trabalho e 9 *In itinere* – Tabela 12.

Tabela 12 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2014 e dias de trabalho perdidos, por género

Acidentes em trabalho		No Local de Trabalho						In Itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (s/ baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (s/ baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	
N.º total de acidentes de trabalho ocorridos		37	12	0	14	10	1	9	3	0	4	2	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	379		0	49	330		0	0	0	0	0	
	Feminino	689		0	151	538		201	0	0	82	119	
	Total	1068	0	0	200	868		201	0	0	82	119	

Os acidentes ocorridos em 2014 no local de trabalho representaram a perda de 1068 dias de trabalho. Os acidentes ocorridos *In itinere* implicaram uma perda de 201 dias de trabalho.

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

- 33 casos de incapacidade temporária e absoluta;
- 7 casos de incapacidade temporária e parcial.

Dos acidentes ocorridos, verificou-se, mais tarde, a morte de um trabalhador.

Durante o ano, foram promovidas 11 ações de formação, em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo sido abrangidos 292 trabalhadores da instituição.

É de registar que a taxa de incidência de acidentes no local de trabalho, de 3,4%, é inferior à verificada no ano anterior (4,9%).

Alguns Indicadores

Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho
3,4%

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

Parte 5 | Formaço Profissional

5.1. Ações de Formaço

O balço da formaço profissional desenvolvida em 2014 revela uma taxa de abrangência de 90%, com uma média de 13 horas de formaço por colaborador e uma frequência média de 3 ações por pessoa.

É de registar o aumento de 13 % da taxa de abrangência face ao ano anterior.

Durante o período em referência, realizaram-se 132 ações de formaço, 64 das quais foram organizadas internamente e 68 por entidades externas, tendo sido envolvidos 968 trabalhadores da Instituição – Gráficos 19 e 20.

Gráfico 19

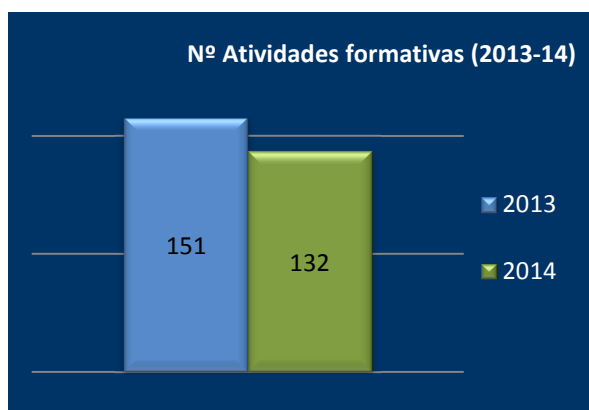
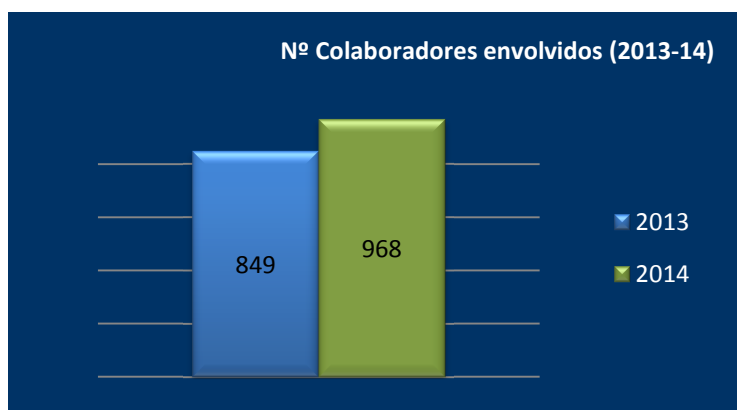


Gráfico 20



Ainda que o número de ações promovidas em 2014 tenha sido inferior comparativamente com 2013 (151), assinala-se um aumento do número de participações.

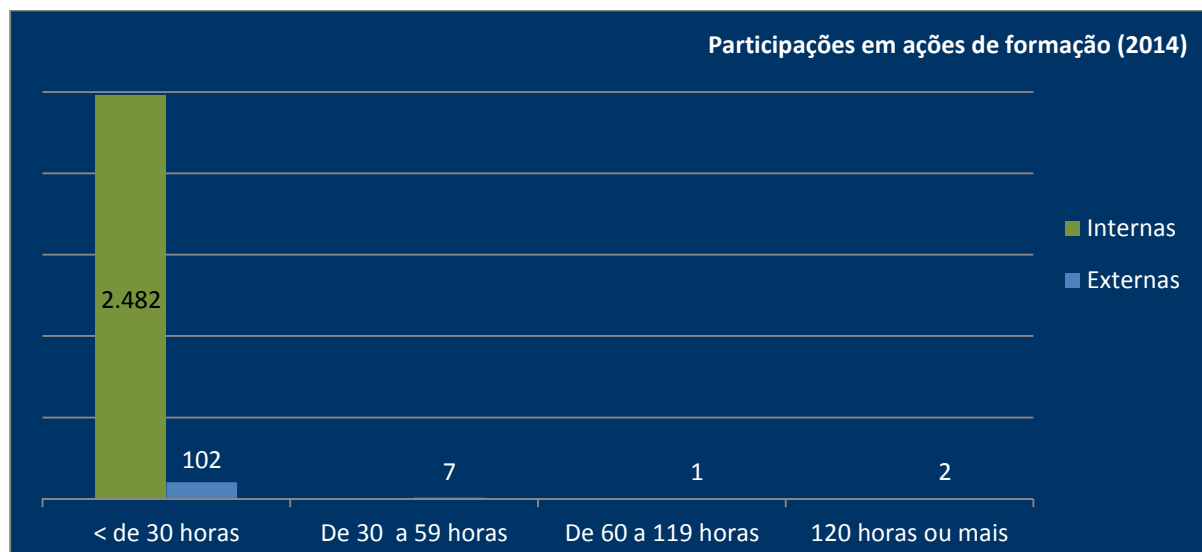
Conforme se apresenta na tabela 13, registaram-se 2594 participações em ações de formaço, o que representa um acréscimo de 21% face ao ano anterior.

Tabela 13 – N.º de participações em ações de formaço, por tipo de ação (variação face a 2013)

Participações em ações de formaço	< de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL		Variação	
					2014	2013	N.º	%
Internas	2.482				2.482	2.028	454	22,4
Externas	102	7	1	2	112	109	3	2,8
Total	2.584	7	1	2	2.594	2.137	457	21,4

O maior número de participações ocorreu nas ações de duração inferior a 30 horas, quer internas, quer externas (totalizando 2584 participações), conforme ilustra o Gráfico 21.

Gráfico 21



Verifica-se igualmente uma clara predominância da frequência de ações internas, que reúnem 96% das participações dos trabalhadores – Gráfico 22.

Gráfico 22



5.2. Horas Investidas em Formação Profissional

Quanto ao número de horas despendidas com formação profissional, regista-se um decréscimo de 6.399 horas, face a 2013 – Tabela 14.

Tabela 14 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2013)

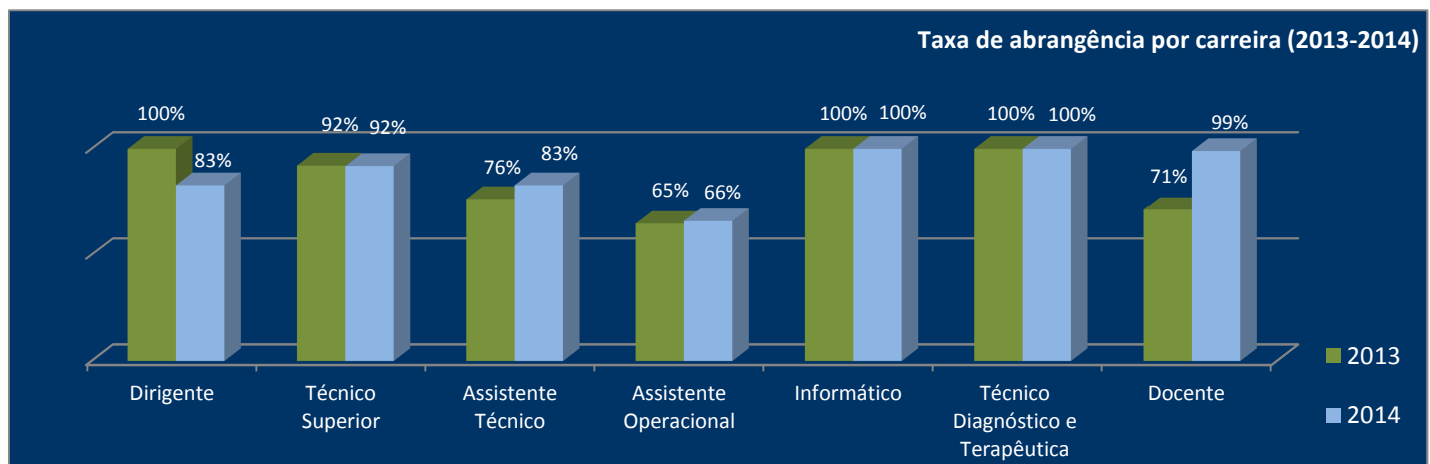
Horas investidas	TOTAL		Variação	
	2014	2013	N.º	%
Em ações internas	12.523,5	19.156,5	-6.633	-34,6
Em ações externas	1913	1.678,5	235	14,0
Total	14.436,5	20.835	-6.399	-30,7

Esta situaço resulta nomeadamente da reduço do nmero de aões realizadas em 2014 e do facto de as aões promovidas terem, em mdia, uma durao inferior às realizadas no ano anterior.

5.3. Trabalhadores envolvidos por grupo/carreira profissional

Ao longo do ano, participaram em formao trabalhadores de todas as carreiras, conforme evidencia o grfico 23.

Grfico 23



A taxa de participao por grupo profissional/carreira foi de: 100% nas carreiras de tcnico de diagnstico e terapêutica e de informtica, 99% na carreira docente, 92% nos tcnicos superiores, 83% nos dirigentes, 83% nos assistentes tcnicos e, por fim, 66% nos assistentes operacionais.

Assinale-se, relativamente a 2013, a tendncia de manuteno ou de incremento do nmero de participaes dos trabalhadores da maioria das carreiras, com especial incidncia nos docentes (28%) e assistentes tcnicos (7%).

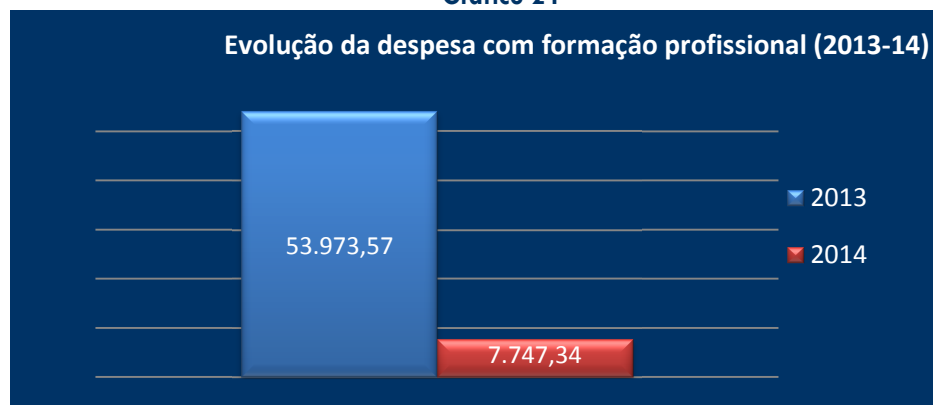
5.4. Encargos com Formao Profissional

Em 2014, o desenvolvimento das atividades formativas envolveu um encargo de 7.747,34 €, verificando-se, relativamente ao ano anterior, uma diminuio significativa da despesa, explicada em parte pela reduço do nmero de aões desenvolvidas e pela promoo, em 2013, de um Projeto no mbito da Surdocegueira, co-financiado pelo POAT/FSE, que incrementou consideravelmente o investimento em formao interna nesse ano - Tabela 15 e Grfico 24.

Tabela 15 – Despesas anuais com formaço, por tipo de aço (variao face a 2013)

Encargos com formaço (€)	Encargos 2014	Encargos 2013	N.º	%
Com açoes internas	7.247,34 €	49.812,57	-42.565,23	-85,5
Com açoes externas	500,00 €	4161,00	-3.661,00	-88,0
Total	7.747,34	53.973,57	-46.226,23	-85,6

Gráfico 24



Alguns Indicadores

Taxa de execuço do plano de formaço

74,3%

Relaciona o número de açoes internas realizadas, com o número total de açoes planeadas.

No âmbito do Plano de Formaço aprovado para 2014, estavam previstas 70 açoes, tendo-se realizado 52.

Importa referir que se realizaram, para além das referidas açoes, 12 iniciativas, não previstas em plano, decorrentes de necessidades de formaço identificadas ao longo do ano.

Taxa de autoformaço

25,8%

Relaciona o número de açoes de autoformaço frequentadas com o número total de açoes de formaço frequentadas.

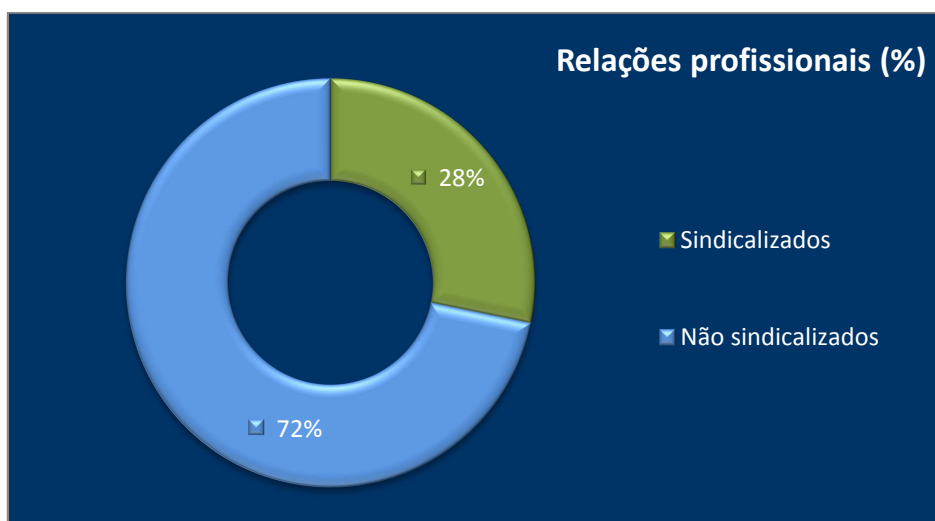
54 trabalhadores da CPL frequentaram açoes de formaço profissional por iniciativa própria (34 açoes).



Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

No âmbito das relações profissionais, regista-se que 298 trabalhadores da CPL são sindicalizados, representando 28% do universo dos trabalhadores da Instituição – Gráfico 25.

Gráfico 25



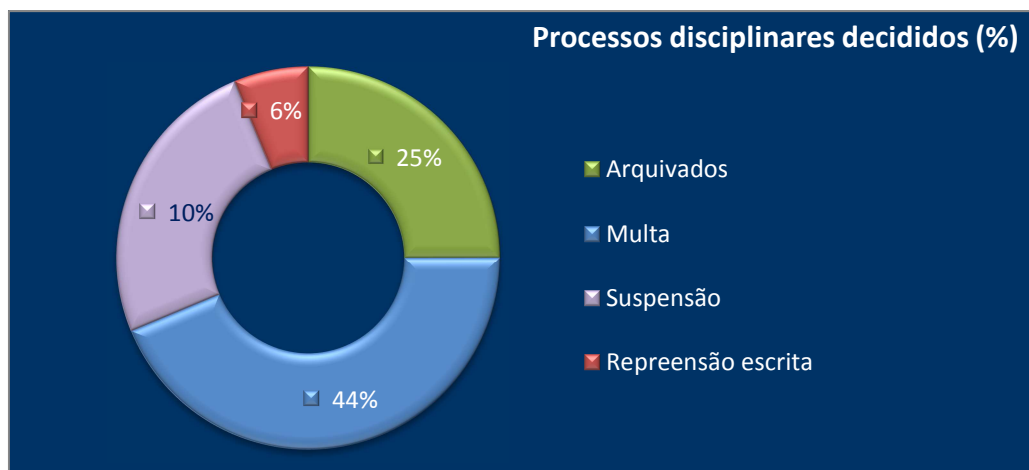
No que se refere à disciplina, e de acordo com a Tabela 16, constata-se que foram decididos, durante o ano, 16 processos disciplinares.

Tabela 16 – Número de processos disciplinares, por tipo

Disciplina	N.º de processos
Processos transitados do ano anterior	7
Processos instaurados durante o ano	15
Processos transitados para o ano seguinte	6
Processos decididos - total	16
Arquivados	4
Repreensão escrita	1
Multa	7
Suspensão	4

Dos processos disciplinares resolvidos, 7 deram origem a multa, 4 foram arquivados, 4 originaram a suspensão dos trabalhadores e 1 resultou em repreensão escrita – Gráfico 26.


Gráfico 26





Parte 7 | Considerações finais


Importa, neste âmbito, resumir as principais tendências que sustentam a caracterização dos recursos humanos da CPL:


- O número de efetivos, em 2014, confirma a tendência verificada nos últimos anos, de diminuição do efetivo da CPL, resultado da prevalência de saídas face ao número de entradas.
Enquanto em 2010 a Instituição contava com 1275 trabalhadores, em 31 de dezembro de 2014 totaliza 1074 efetivos. Neste período temporal, a maior variação de efetivos verifica-se nas carreiras docente, assistente técnico e assistente operacional.
- Assinala-se a prevalência da modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 84,8%.
- O pessoal docente representa o grupo com maior expressão no universo de trabalhadores da CPL (44,4%) seguido dos técnicos superiores (23,1%).
- O índice de tecnicidade, referente à percentagem de técnicos superiores, docentes, pessoal de informática e técnicos de diagnóstico e terapêutica, fixou-se nos 73,3%.
- A taxa de enquadramento, relativa à proporção de dirigentes face ao número total de trabalhadores, foi de 3,26%.
- Existe uma predominância do género feminino, na ordem dos 74,6%, tendência que se vem mantendo dos anos anteriores.
- Do universo de trabalhadores da CPL, 58 são portadores de deficiência, representando 5,3 % do total dos efetivos.
- Quanto à distribuição por escalão etário, o maior índice de trabalhadores situa-se no intervalo dos 45 aos 49 anos de idade, correspondendo a 20% do total de efetivos.
Assinale-se ainda que 42 % dos trabalhadores integram os escalões etários até aos 44 anos.
A média etária situa-se, à semelhança do registado em 2013, nos 46 anos.
- No que respeita à antiguidade na Administração Pública, 32,5% dos trabalhadores integram o intervalo entre 15 e 19 anos, 14% possui antiguidade até 5 anos e 13,2% incluem o intervalo entre os 5 e 9 anos.
O tempo de serviço médio situa-se aproximadamente nos 16 anos.
- Do total de efetivos da CPL, a 31 de dezembro de 2014, 674 possuem habilitações de nível igual ou superior à licenciatura, representando uma taxa de formação superior de 63%.


- 
 Relativamente à entrada de efetivos, registam-se, durante o ano de 2014, 54 admissões/regressos, com maior incidência na carreira docente (54%), essencialmente através de contratação a termo resolutivo certo ou incerto. Com algum relevo, surgem igualmente as entradas de técnicos superiores (24,1%), fundamentalmente por mobilidade ou regresso à Instituição.


- 
 Registaram-se, por outro lado, no mesmo período, 80 saídas, maioritariamente nas carreiras de docente (35%), assistente técnico (30%) e assistente operacional (13,8%).
 De entre os principais motivos de saída evidencia-se o termo do contrato de trabalho a termo certo, no caso do pessoal docente, e a mobilidade, a aposentação e/ou as rescisões por mútuo acordo, nas restantes carreiras.


- 
 A taxa de reposição, ou seja, a relação entre trabalhadores admitidos e trabalhadores que saíram da CPL, foi de 67,5%, refletindo a predominância de saídas relativamente às admissões.


- 
 Ficaram por ocupar, em 2014, 10 postos de trabalho previstos em sede de Mapa de Pessoal, na carreira de técnico superior. Face a constrangimentos orçamentais, não foi aberto concurso para provimento de 7 postos de trabalho previstos nas áreas de reabilitação (4), recursos humanos (1), planeamento e controlo (1) e qualidade e auditoria (1). Para além destes, existem ainda 3 postos por ocupar, por se encontrarem em desenvolvimento procedimentos concursais para preenchimento de 1 vaga na área jurídica e 2 na área da contratação pública.

- 
 No que concerne à modalidade de horário praticada, a maioria dos efetivos (44,3%) enquadra-se no horário 'específico', aplicável à generalidade dos docentes, horário rígido (25,5%) e horário flexível (12,8%).

- 
 Em 2014, o trabalho extraordinário, maioritariamente realizado em dias feriados, totalizou 4.375 horas, verificando-se, comparativamente com o ano anterior, um decréscimo de 27% do número de horas realizadas.

- 
 A taxa de absentismo fixou-se, em 2014, nos 9,4%, registando-se um ligeiro incremento face ao ano transato (8,7%).
 As ausências ao trabalho, durante o ano, traduzem-se num total de 22.864 dias, correspondendo a um aumento de 872 dias, relativamente a 2013.
 De entre os motivos que geraram mais ausências ao serviço, estão as faltas motivadas por doença (61,5%) e as ausências no âmbito da proteção da parentalidade (16,6%).

- 
 Relativamente aos recursos financeiros, o total de encargos com pessoal sofreu um ligeiro aumento face ao ano anterior, na ordem dos 39.000 euros.

- 
 Durante o ano, registaram-se 46 acidentes de trabalho, 37 dos quais no local de trabalho e 9 in itinere. Em termos globais, as ausências ao trabalho motivadas por acidentes ocorridos no ano

perfazem 1269 dias. Neste âmbito, é de registar uma redução da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho, face à verificada no ano anterior.

- Considerando que o capital humano é essencial para o desenvolvimento organizacional, a CPL continua a investir na valorização dos seus recursos humanos, tendo promovido, durante o ano, a participação em 132 ações de formação, alcançando uma taxa de abrangência de 90% (o que representa um aumento de 13% face a 2013) e uma média de 13 horas de formação por trabalhador.
- No que toca às relações profissionais, regista-se que 28% dos trabalhadores da CPL efetuam descontos na remuneração para associações sindicais.
- Ao longo do ano, ocorreram várias greves, 2 gerais e 1 setorial, tendo aderido 53 trabalhadores da CPL.
- Em matéria disciplinar, foram decididos durante o ano 16 processos. De entre estes, 7 deram origem a multa, 4 foram arquivados, 4 resultaram em suspensão dos trabalhadores e 1 motivou uma repreensão escrita.

Parte 8 | ANEXOS

Relatório

AUTO-AVALIAÇÃO

**GRAU DE SATISFAÇÃO DOS
COLABORADORES**

DA CASA PIA DE LISBOA, IP (2014)



1. INTRODUÇÃO

1.1. Objetivo do Relatório

No âmbito da publicação do Relatório de Atividades e Contas (RAC), em Abril, a Casa Pia de Lisboa, IP (CPL) tem procedido, desde 2009, à auscultação do grau de satisfação dos seus colaboradores.

Esta auscultação realiza-se anualmente e reporta a 2014, utilizando como instrumento de recolha de dados o questionário de auto-avaliação disponibilizado pela DGAEP – Direção Geral da Administração e Emprego Público.

Em 2015, o Plano de Atividades da CPL integra um objetivo operacional, partilhado entre a Unidade de Recursos Humanos e a Unidade de Qualidade e Auditoria, que visa “Detalhar o diagnóstico e corrigir os níveis mais baixos de satisfação dos colaboradores, identificados no RAC, com duas metas temporais fixadas em Maio e Novembro.

Atendendo à necessidade de diagnosticar detalhadamente até Maio as questões mais críticas em termos de satisfação, foram introduzidos alguns itens de avaliação, que importa pormenorizar no âmbito desse diagnóstico, ainda que o formato original do questionário tenha sido respeitado.

A recolha de informação foi assim integrada num único momento de auscultação, que resulta numa redução do número de consultas feitas aos colaboradores e, por conseguinte, numa rentabilização de tempo e esforços.

Conforme se tem constatado nos anos anteriores, o momento de auscultação do grau de satisfação dos colaboradores da CPL tem vindo a assumir particular relevância quer no quadro dos pressupostos de apresentação do Relatório de Atividades e Contas, quer como um importante contributo para a identificação de áreas de melhoria.

O presente relatório tem por objetivo identificar e analisar o grau de satisfação dos colaboradores em função de diferentes dimensões (consignadas no instrumento facultado pela DGAEP), que serão analisados em detalhe, em particular na análise estatística dos dados recolhidos.

A auscultação dos colaboradores foi desenvolvida de acordo com os mesmos pressupostos dos anos anteriores.

Procedeu-se à aplicação dos questionários, organizada pelos diferentes Centros de Educação e Desenvolvimento (CED), Direções de Serviço e Unidades Orgânicas da CPL, considerando as características da população, as diferentes carreiras existentes e o número global de colaboradores da CPL.

O projeto decorreu segundo as seguintes etapas:

- Adaptação, em colaboração com a UQA, do instrumento de recolha de informação disponibilizado pela DGAEP;
- Definição da amostra, da metodologia de recolha e de tratamento da informação;
- Preparação e envio dos questionários para os CED, CCC e SC;

- Organização da base de dados;
- Codificação dos questionários e introdução dos dados recolhidos na base de dados;
- Tratamento estatístico dos dados;
- Elaboração do presente relatório, com a identificação dos pontos fortes de satisfação dos colaboradores, bem como das áreas a melhorar.

O período temporal para a realização deste projeto e elaboração de todas as atividades inerentes ao desenvolvimento deste relatório compreendeu os meses de fevereiro e março, de forma a permitir a conclusão atempada e a respetiva integração no Relatório de Atividades da Casa Pia de Lisboa, em abril.

1.2. Metodologia Utilizada

Para a recolha de dados foi utilizada a grelha do questionário, disponibilizada pela DGAEP, no sentido de respeitar as orientações descritas no guião de trabalho para a elaboração do QUAR do MESS e permitir a comparação das várias dimensões nele existentes, entre os vários organismos públicos.

Ainda que o questionário seja adequado, em termos metodológicos, à auscultação de um número alargado de indivíduos, apresenta algumas limitações, sobretudo quanto ao grau de profundidade da informação recolhida. Nesse aspeto, o formato utilizado abre a possibilidade de detalhar o grau de satisfação dos colaboradores uma vez que, em cada um dos itens, existe um campo de descrição, onde o colaborador poderá apresentar sugestões de melhoria, que pode constituir uma fonte de informação qualitativa importante.

No ano de 2013, foram introduzidas novas dimensões, que se mantiveram neste ano, que permitem a recolha de informação para compreender as tendências das necessidades dos colaboradores face à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente no que se refere a eventuais benefícios diretos aos familiares dos colaboradores, e as ações a eleger e promover no âmbito da responsabilidade social. Embora não se tratem de dimensões do questionário original, apresentamos no ponto 3.9 a correspondente análise estatística uma vez que se entende que são áreas que concorrem para a satisfação dos colaboradores e cujas respostas poderão ser pertinentes no âmbito dos projetos inscritos no Plano de Atividades da CPL.

1.3. Caracterização do instrumento de recolha de dados

Conforme exposto anteriormente, o questionário aplicado visa uma auto-avaliação quanto à satisfação relativa a várias dimensões, existindo para cada uma das questões a possibilidade de complementar a avaliação, com os comentários apresentados nos campos de registo de sugestões de melhoria. Estes comentários foram analisados e são apresentados de forma sistematizada no ponto 3.11 deste Relatório.

De uma forma geral, as questões colocadas foram respondidas recorrendo a uma escala com as seguintes atribuições, de acordo com o modelo da DGAEP:

1	Muito Insatisfeito
2	Insatisfeito
3	Pouco satisfeito
4	Satisfeito
5	Muito satisfeito

À semelhança do que se vem sendo expressado em anos anteriores, considera-se que esta escala pode condicionar as respostas dos colaboradores uma vez que o ponto médio (3) de satisfação/motivação corresponde à atribuição de «pouco satisfeito» ou «pouco motivado». Por outro lado, o ponto médio da escala é o grau 4 «Satisfeito», o que, de alguma forma, poderá influenciar as respostas.

As dimensões previstas neste inquérito por questionário são as que se elencam em seguida:

1. Satisfação global com a CPL quanto:

- ✓ À imagem
- ✓ Ao seu desempenho global
- ✓ Ao seu papel na sociedade
- ✓ Ao seu relacionamento com os cidadãos e a sociedade
- ✓ À forma como gere os conflitos de interesses
- ✓ Ao nível de envolvimento dos seus colaboradores na respetiva missão
- ✓ À informação disponibilizada aos colaboradores
- ✓ À oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão
- ✓ Aos mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores
- ✓ Ao envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria

2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão quanto:

- ✓ À aptidão da liderança para conduzir a organização
- ✓ À aptidão da gestão para comunicar
- ✓ À forma como o sistema de avaliação do desempenho foi implementado
- ✓ À forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados, designadamente:
 - À informação disponibilizada sobre o sistema de avaliação de desempenho em vigor
 - Ao grau de envolvimento dos colaboradores na definição de objetivos
 - Ao conhecimento, pelos colaboradores, dos objetivos do CED/Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos gerais da CPL
 - Ao acompanhamento do desempenho pela chefia e eventuais propostas de melhoria
- ✓ À forma como a CPL recompensa os esforços individuais:
 - Reconhecimento, ainda que informal, da chefia direta relativamente aos esforços individuais
 - Medidas implementadas de reconhecimento dos esforços individuais

- ✓ À forma como a CPL recompensa os esforços de grupo:
 - Reconhecimento, ainda que informal, da chefia direta relativamente aos esforços de grupo
 - Medidas implementadas de reconhecimento dos esforços de grupo
- ✓ À postura da CPL face à mudança e à modernização
- ✓ À implementação de medidas de Responsabilidade Social

3. Satisfação com as condições de trabalho face:

- ✓ Ao ambiente de trabalho
- ✓ Ao modo como a CPL lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais
- ✓ Ao horário de trabalho:
 - Duração do período normal de trabalho diário/semanal
 - Modalidade de horário de trabalho praticado
 - Sistema de controlo da assiduidade
- ✓ À compensação do trabalho extraordinário
- ✓ À possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais
- ✓ À possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde
- ✓ À igualdade de oportunidades para desenvolvimento de novas competências profissionais
- ✓ À igualdade de oportunidade nos processos de promoção
- ✓ À igualdade no tratamento na CPL

4. Satisfação com o desenvolvimento na carreira, nos seguintes itens:

- ✓ Política de recursos humanos existente na CPL
- ✓ Promoção de mobilidade na CPL
- ✓ Oportunidades de formação
- ✓ Oportunidades criadas pela CPL, para desenvolver novas competências
- ✓ Ações de formação realizadas
- ✓ Nível de conhecimentos que tem dos objetivos da CPL

5. Níveis de motivação face aos seguintes itens:

- ✓ Aprendizagem de novos métodos de trabalho
- ✓ Desenvolvimento de trabalho em equipa
- ✓ Participação em ações de formação
- ✓ Participação em projetos de mudança na CPL
- ✓ Sugestão de melhorias

6. Satisfação com o estilo de liderança (gestão de topo e intermédia):

- ✓ Liderança através do exemplo
- ✓ Empenho no processo de mudança
- ✓ Aceitação de críticas construtivas
- ✓ Aceitação de sugestões de melhoria
- ✓ Delegação de competências e responsabilidades
- ✓ Estímulo às iniciativas das pessoas
- ✓ Encorajamento quanto à confiança mútua e ao respeito
- ✓ Desenvolvimento de uma cultura de mudança
- ✓ Promoção de ações de formação
- ✓ Reconhecimento dos esforços individuais e das equipas
- ✓ Adequação do tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa

7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços:

- ✓ Equipamentos informáticos disponíveis
- ✓ Software disponível
- ✓ Equipamentos de comunicações disponíveis
- ✓ Componentes:
 - Computador
 - Impressora
 - Rede informática da CPL
 - Ligação à Internet
- ✓ Aplicações/serviços utilizados na atividade profissional:
 - Correio eletrónico
 - Intranet
 - Smartdocs
 - SIGE - Sistema de Informação e Gestão de Educandos
 - SIREF - Sistema de Informação das Respostas Educativas e Formativas
 - SRH - Sistema de Recursos Humanos
 - SIF/SAP
 - SIPLAN - Sistema de Informação Planeamento e Controlo
- ✓ Resolução dos problemas informáticos por si reportados
- ✓ Condições de higiene
- ✓ Condições de segurança
- ✓ Saúde no Trabalho
- ✓ Serviços sociais
- ✓ Serviços de refeitório e bar:
 - Condições de higiene do refeitório e/ou bar em geral
 - Condições de higiene relativas à apresentação e fornecimento da refeição
 - Qualidade da refeição
 - Quantidade servida por refeição
 - Satisfação com as ementas
 - Diversidade das ementas
 - Horários de funcionamento do refeitório e/ou bar

8. Responsabilidade Social

Tendo por base o trabalho da Responsabilidade Social do MESS, são apresentadas áreas de intervenção para que, dentro destas, se identifiquem quais as áreas que a CPL deverá considerar:

- ✓ Direitos Humanos (por exemplo: situações de risco dos direitos humanos, discriminação de grupos vulneráveis, princípios e direitos fundamentais no trabalho)
- ✓ Práticas Laborais (por exemplo: condições de trabalho e proteção social, diálogo social, higiene e segurança no trabalho, desenvolvimento humano e formação no local de trabalho)
- ✓ Ambiente (prevenção da poluição, utilização sustentável de recursos, proteção do ambiente e da biodiversidade)
- ✓ Práticas operacionais justas (envolvimento político responsável, promoção da responsabilidade social, respeito pelos direitos de propriedade)

9. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A CPL tem procurado desenvolver esforços no sentido de promover mecanismos de motivação dos seus colaboradores, para além dos que decorrem da aplicação da Lei no que se refere à avaliação de desempenho (e que na realidade atual de constrangimentos económicos e de redução orçamental não têm verdadeira implementação e que impelem para a desvalorização desses mecanismos formais de recompensa), tendo apostado noutros, designadamente ao nível da implementação de ações que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.

Nesta matéria, é importante para a Casa Pia de Lisboa perceber qual a opinião dos colaboradores quanto à criação de respostas facilitadoras da conciliação entre o trabalho e a família, designadamente:

9.1. Criação de benefícios diretos aos familiares dos colaboradores e das colaboradoras:

- ✓ Desenvolvimento de protocolos com serviços de apoio para familiares (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)
- ✓ Desenvolvimento de protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio para familiares idosos ou com deficiência (apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)
- ✓ Divulgação de recursos existentes na área geográfica que facilitem a conciliação (creches, serviços de amas, instituições para pessoas idosas)
- ✓ Realização de atividades e iniciativas que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (programas de férias, atividades desportivas, programas de atividades e tempos livres, etc.)

2. ENQUADRAMENTO

Importa realçar que este momento de auscultação tem representado uma prática regular na CPL, e vindo a ser alargado, nos últimos anos, a todos os colaboradores, neles incluindo a totalidade das Direções bem como as Unidades dos Serviços Centrais.

Este ano seguiu-se o mesmo procedimento no que se refere à avaliação da satisfação dos colaboradores relativamente ao ano anterior, considerando todo o universo da Instituição, tendo sido aplicado a uma amostra de colaboradores, representativa de todas as carreiras e locais de trabalho.

2.1. Auscultação do grau de satisfação dos colaboradores

A auscultação dos colaboradores foi realizada através da aplicação do questionário, em formato papel, a uma amostra de colaboradores, dos diversos CED, Centro Cultural Casapiano e Serviços/Unidades Orgânicas.

O período de resposta decorreu entre 12 e 25 de fevereiro de 2015.

A aplicação foi organizada pela Unidade de Recursos Humanos, tendo sido operacionalizada com a colaboração das Direções dos CED, Centro Cultural Casapiano e das Direções de Serviços e Unidades Orgânicas dos Serviços Centrais.

Procedeu-se à aplicação dos questionários, organizada pelos diferentes CED e Serviços da CPL, considerando as características da população, as diferentes carreiras existentes e o total de colaboradores da CPL, apurado a 31 de Dezembro de 2014.

A fim de clarificar algumas questões, a URH enviou, por e-mail, para as diversas Direções dos CED, CCC e dos Diretores de Serviço e de Unidade, informação detalhada relativamente aos objetivos do projeto, amostra de colaboradores a auscultar, instruções de resposta e de devolução, enfatizando-se a importância da participação.

Simultaneamente procedeu-se também à reprodução e distribuição das cópias dos questionários a aplicar nos diversos locais.

A seleção dos colaboradores a inquirir ficou ao critério de cada Direção.

2.2. Instruções de resposta e de devolução dos questionários

As instruções de resposta ao questionário incluem um enquadramento quanto à importância de participar neste momento de auscultação coletivo, o esclarecimento quanto à forma de preenchimento, sendo assegurado o anonimato das respostas. Anexa-se a este Relatório o questionário aplicado.

A explicação do objetivo do projeto foi enviada, por *email*, às Direções dos CED, Centro Cultural Casapiano e Direções de Serviço/Unidades Orgânicas, constando também informação referente às instruções de preenchimento do questionário, definição da amostra e contacto em caso de dúvidas/esclarecimentos.

Foi solicitada a devolução dos questionários até ao dia 24 de fevereiro, com eventual prorrogação de prazo até dia 27.

2.3. Definição da amostra

A definição da amostra partiu da identificação do universo e posteriormente da definição dos grupos profissionais e sua distribuição por CED / Serviço, considerando todos os colaboradores, independentemente do tipo de vínculo laboral.

Considerando o universo de trabalhadores da CPL e a necessidade de garantir alguma representatividade por grupo profissional e por CED/Serviço, foi definida uma amostra com a seguinte distribuição:

DISTRIBUIÇÃO DE QUESTIONÁRIOS APLICADOS POR GRUPO PROFISSIONAL e CED/SERVIÇO

Carreira / CED/Serviço	PM	NAP	NSC	SCL	JRP	MP	SCAT	AACF	FM	CEAS	CCC	SC	TOTAL
Dirigente	1	1	1	1	1	1	1	1		1		5	14
Técnico Superior	7	6	5	16	5	6	21	8	2	2	3	21	102
Assistente Técnico	11	7	5	7	5	8	8	4	1	2	1	10	69
Assistente Operacional	10	4	2	3	9	9	7	2	2	4		3	55
Docente	51	35	24		33	41		8	2	2	1		197
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica e Informático					2	1						2	5
TOTAL	80	53	37	27	55	66	37	23	7	11	5	41	442

DISTRIBUIÇÃO DE QUESTIONÁRIOS APLICADOS POR GRUPO PROFISSIONAL – SERVIÇOS CENTRAIS

Carreira / Serviço	URH	UCP	UAF	UEF	UQA	UASA	UAJC	DAC	DSP	CD	TOTAL
Dirigente		1	1	1		1				1	5
Técnico Superior	2	1	1	1	1	4	1	7	2	1	21
Assistente Técnico	2	2	2					2	1	1	10
Assistente Operacional		2							1		3
Informático									2		2
TOTAL	4	6	4	2	1	5	1	9	6	3	41

Em síntese, do universo dos 1074 colaboradores da CPL (valor reportado a 31 de dezembro de 2014), foi selecionada uma amostra de 442 colaboradores, repartida pelas seguintes carreiras: Dirigente, Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional, Pessoal Docente e as carreiras especiais (que englobam Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica e Informáticos).

2.4. Algumas considerações relativas à análise estatística

A análise estatística iniciou-se com a construção da base de dados, codificação das respostas e posterior inserção na base de dados. A codificação foi feita utilizando os elementos da própria escala de satisfação que consta do questionário.

Importa realçar dois pontos que se mantêm inalterados relativamente aos relatórios apresentados em anos anteriores, de forma a ajudar à compreensão dos resultados do questionário:

- A estrutura do questionário é simples, organizada segundo as diferentes dimensões que pretende caracterizar. De uma forma global, os questionários preenchidos têm poucos comentários no campo referente às sugestões de melhorias, verificando-se também, à semelhança do que tem sucedido em anos anteriores, que alguns dos comentários não se relacionam com as questões, pelo que não puderam ser considerados;

- Adicionalmente, note-se que se tem vindo a fazer referência à discordância quanto à escala de avaliação utilizada no modelo de questionário da DGAEP, em particular no que se refere ao ponto médio (3) e à sua correspondência com o «pouco satisfeito»/«pouco motivado».

Considera-se que esta estrutura de escala, em que os pontos médios não correspondem a uma posição intermédia, poderá conduzir ao enviesamento das respostas e da análise correspondente.

Tendencialmente, o valor médio da escala (3) caracteriza as situações intermédias, o que neste caso pode explicar que, em termos globais, esse valor tenha sido escolhido não pelo que se indica na legenda da escala deste questionário, mas como valor de referência de avaliação intermédio, tendo as respostas dos colaboradores assumido o nível 3, na maioria das dimensões do questionário.

Importa agora analisar estatisticamente as respostas obtidas para cada uma das diferentes questões. Para o efeito e, por uma questão de ordem lógica, a análise será feita respeitando a ordem das questões apresentadas no questionário.

Este ano optou-se por apresentar, por um lado, os resultados médios de 2014, isoladamente, e, por outro, a comparação destes com os registados em 2013, por forma a conseguir uma visão de conjunto e verificar se existiram alterações significativas na avaliação média dos diferentes itens visados neste estudo.

Esta comparação com o ano anterior exclui as dimensões introduzidas em 2014, por não existirem dados antecedentes, relativamente às mesmas. A avaliação destas dimensões apenas será apresentada nos gráficos de 2014.

3. RESULTADOS DA AUTO-AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

De uma forma geral, os níveis de satisfação dos colaboradores mantiveram-se ou registaram ligeiras oscilações. A média global de satisfação dos colaboradores registou valores entre os 3,12 na dimensão 7 (Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços) e os 3,90 na dimensão 5 (Níveis de Motivação).

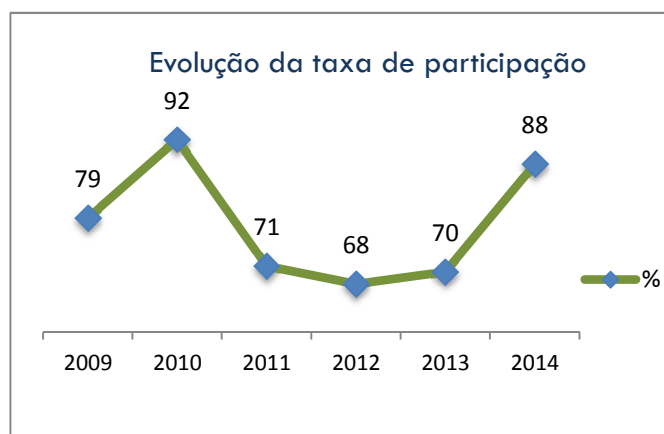
À semelhança do que se tem vindo a verificar em todos os anos, nem todos os comentários/sugestões se relacionam diretamente com as questões colocadas, representando antes espaços de crítica ou de reflexão sobre outros assuntos.

Assim, a análise qualitativa sobre os dados apresentados teve apenas em consideração os comentários diretamente relacionados com os itens em avaliação, excluindo-se da análise todos os restantes.

●●●●● Taxas de participação globais e por CED

A taxa global de participação foi de 88%, revelando um aumento de 18% face aos valores apurados relativamente a 2013.

N.º Respostas		
	2013	2014
Total Respostas	392	390
Não Respostas	167	52
Total Amostra	559	442



Apresentam-se, em seguida, os dados dos últimos anos de aplicação no referente às taxas de resposta, em que se verifica uma tendência de incremento do número total de respostas:

	Taxa de Respostas	Taxa de Não Respostas	Total de Amostra	Total de Respostas
2012	68%	32%	566	385
2013	70,1%	29,9%	559	392
2014	88,2%	11,8%	442	390

Em 2014, obteve-se a seguinte distribuição de respostas pelos vários CED, Centro Cultural Casapiano e Serviços Centrais:

	PM	NAP	NSC	SCL	JRP	MP	SCAT	AACF	FM	CEAS	CCC	SC	Total
Total Amostra	80	53	37	27	55	66	37	23	7	11	5	41	442
Total Respostas	71	46	32	27	36	60	37	23	7	11	5	35	390
Taxa de resposta (%)	89%	87%	86%	100%	65%	91%	100%	100%	100%	100%	100%	85%	88%

A taxa de resposta varia entre os 100% nos CED Santa Clara, Santa Catarina, António Aurélio da Costa Ferreira, Francisco Margiochi, CEAS e Centro Cultural Casapiano, e os 65% no CED Jacob Rodrigues Pereira.

Relativamente à participação por carreira/grupo profissional, a taxa de resposta varia entre os 100% na de Assistente Técnico e os 40% nas carreiras de técnico de diagnóstico e terapêutica/informático:

	Dirigente	Técnico Superior	Docente	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TDT/Informático	Rbranco	Total
Total Amostra	14	102	197	69	55	5		442
Total Respostas	10	94	163	69	39	2	13	390
Taxa de resposta (%)	71%	92%	83%	100%	71%	40%		88%

3.1. Satisfação global dos colaboradores com a CPL

A satisfação global dos colaboradores com a Casa Pia de Lisboa tem uma média geral de 3,35, representando um ligeiro decréscimo face aos valores obtidos no ano transato (3,41).

Conforme se verifica no gráfico seguinte, os itens avaliados individualmente no âmbito da satisfação global com a Instituição apresentam uma média de respostas que varia entre o 3,8 e o 2,9, de acordo com a escala definida para o efeito:

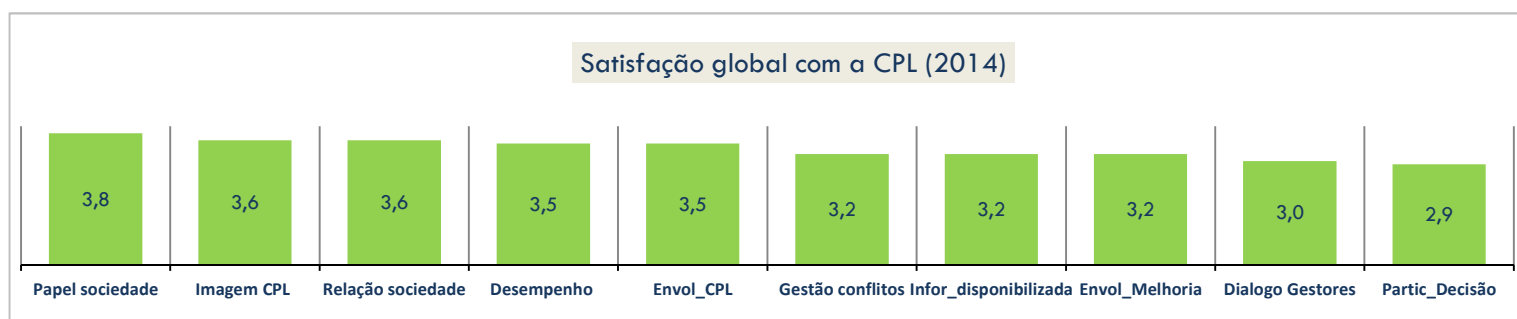
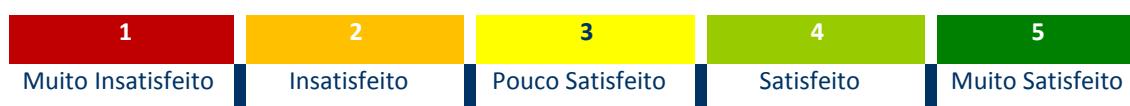


Gráfico 1. Satisfação global dos colaboradores com a CPL, I

Em traços gerais, a análise revela que os colaboradores estão pouco satisfeitos com a oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão (2,9), com os mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores (3,0), com o envolvimento em atividades de melhoria (3,2), com a informação disponibilizada no que respeita aos processos de tomada de decisão (3,2) e com a forma como a CPL gere os conflitos de interesses (3,2).

Pelo contrário, revelam-se satisfeitos com o papel desempenhado pela CPL na sociedade (3,8), com a imagem da Instituição (3,6) e com o seu relacionamento com os cidadãos e sociedade (3,6).

É de assinalar a tendência de redução da média de respostas face a 2013, em alguns itens, designadamente: forma como a organização se relaciona com a sociedade, modo como a CPL gere os conflitos de interesses, mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores e participação nos processos de tomada de decisão:

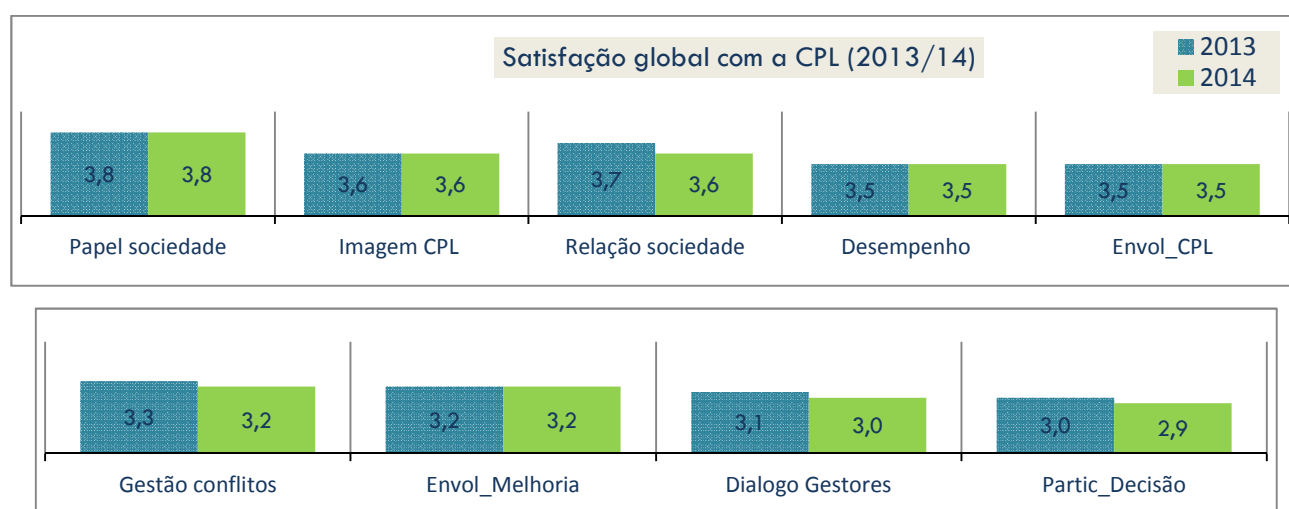


Gráfico 1.1. Satisfação global dos colaboradores com a CPL, IP (2013/14)

●●●●● 3.2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Os colaboradores revelam um grau de satisfação global com a gestão e os sistemas de gestão na ordem dos 3,2:

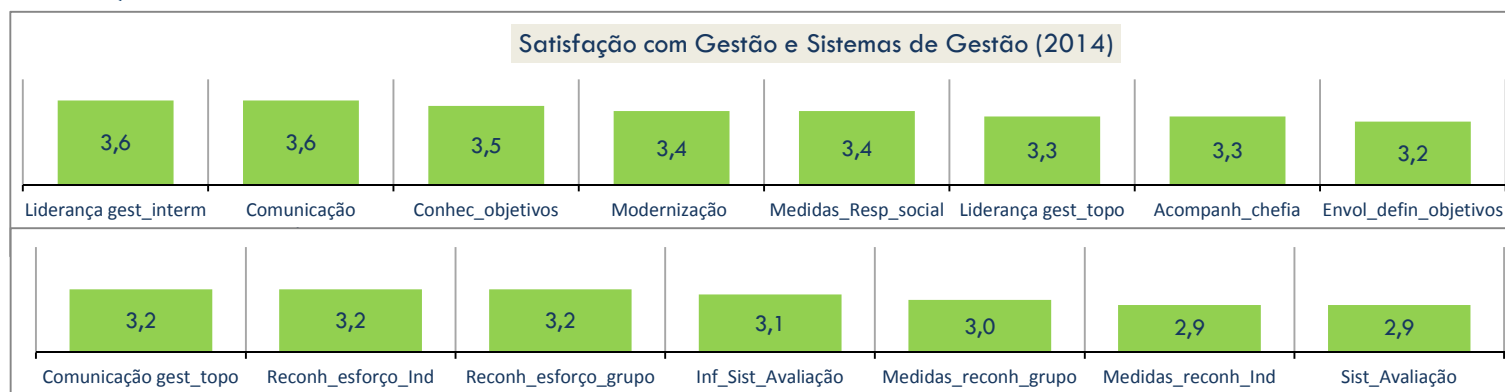


Gráfico 2 – Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão

Na avaliação da dimensão de satisfação com a gestão e sistemas de gestão, assinala-se que os itens que apresentam as médias mais altas se mantêm face aos do ano passado, embora com valores ligeiramente mais baixos num deles:

- Aptidão da liderança de gestão intermédia para conduzir a CPL (entendida no âmbito deste projeto como sendo as direções dos CED/Serviços ou Unidades Orgânicas) (3,6) e Aptidão da gestão intermédia para comunicar (3,6).

No referente à gestão e sistemas de gestão, os pontos com avaliação mais baixa dos colaboradores dizem respeito à forma como o sistema de avaliação de desempenho foi implementado (2,9) e às medidas implementadas de reconhecimento dos esforços individuais (2,9) e de grupo (3,0).

Regista-se, comparativamente com 2013, uma ligeira melhoria da avaliação dos itens postura da CPL face à modernização e mudança (3,4), definição de objetivos (3,3), recompensa dos esforços individuais (3,1) e recompensa dos esforços de grupo (3,1).

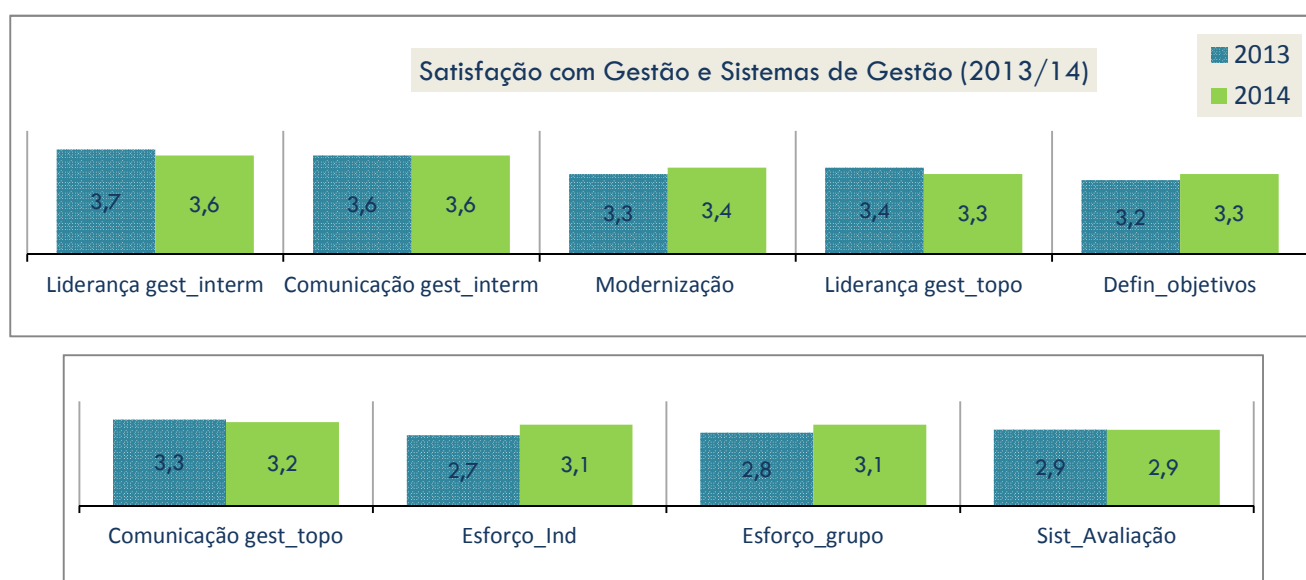


Gráfico 2.2 – Satisfação com a Gestão e Sistemas de Gestão (2013/14)

Face aos dados apurados, conclui-se que os colaboradores da CPL estão, em geral, pouco satisfeitos com a gestão e sistemas de gestão, apesar dos incrementos registados na avaliação de alguns dos pontos.

●●●●● 3.3. Satisfação com as condições de trabalho

No que respeita à satisfação dos colaboradores com as condições de trabalho, a média situa-se nos 3,27, verificando-se uma ligeira redução face aos valores apurados em 2013 (3,28).

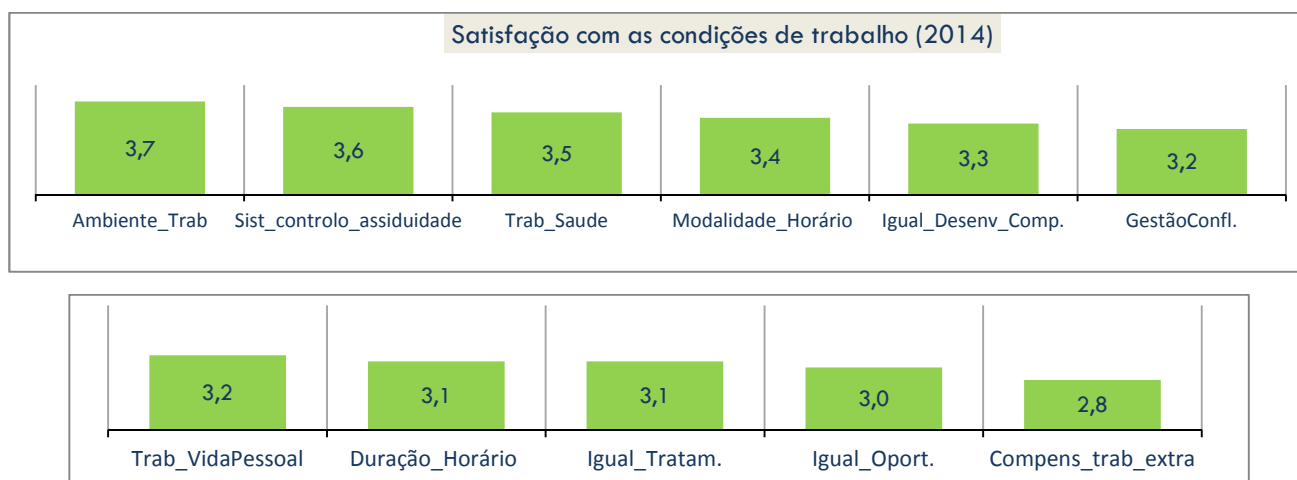


Gráfico 3 – Satisfação com as Condições de Trabalho

Os dados referentes a 2014 revelam que os colaboradores apresentam maior grau de satisfação com o ambiente de trabalho (3,7), com o sistema de controlo de assiduidade (3,6) e com a possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde (3,5).

Pelo contrário, os colaboradores apontam como menos satisfatórios a compensação do trabalho extraordinário (2,8), a igualdade de oportunidade nos processos de promoção (3,0), a igualdade de tratamento na CPL (3,1) e a duração do período normal de trabalho diário/semanal (3,1).

Face ao ano anterior, e nos itens onde é possível estabelecer comparações, os valores registados em 2014 seguem a mesma tendência do ano passado, à excepção das questões sobre o horário de trabalho e a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal, onde se verifica o decréscimo da satisfação dos colaboradores:

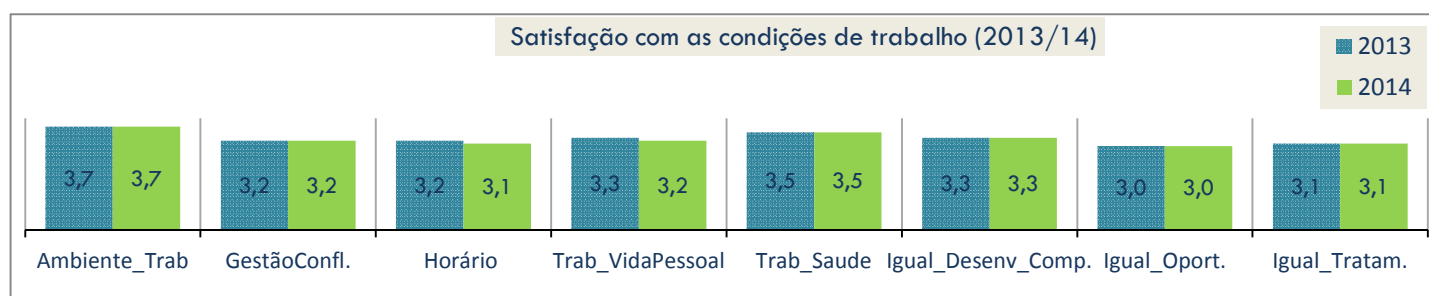


Gráfico 3.1. – Satisfação com as Condições de Trabalho (2013/14)

●●●●● 3.4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Esta dimensão obteve uma média de respostas na ordem dos 3,4, o que representa um pequeno incremento face aos valores globais de 2013. Os dados recolhidos evidenciam que, no que respeita ao desenvolvimento da carreira, os colaboradores estão mais satisfeitos com o conhecimento que têm dos objetivos da CPL (3,7) e com as ações de formação realizadas (3,6) e, por outro lado, menos satisfeitos com a promoção de mobilidade na CPL (3,0) e com a política de gestão de recursos humanos existente na CPL (2,9).

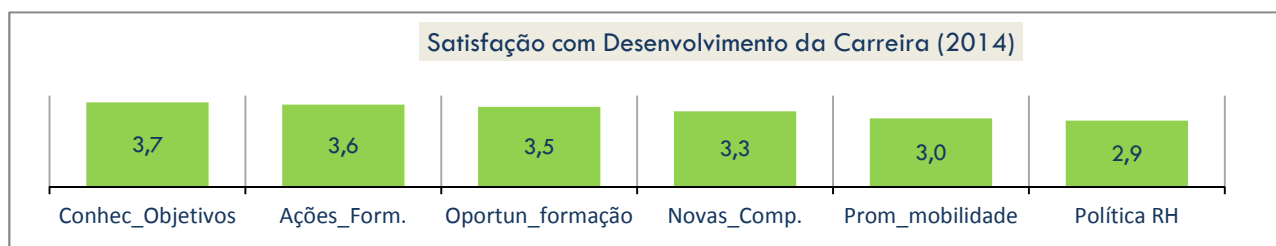


Gráfico 4 – Satisfação com o desenvolvimento da carreira

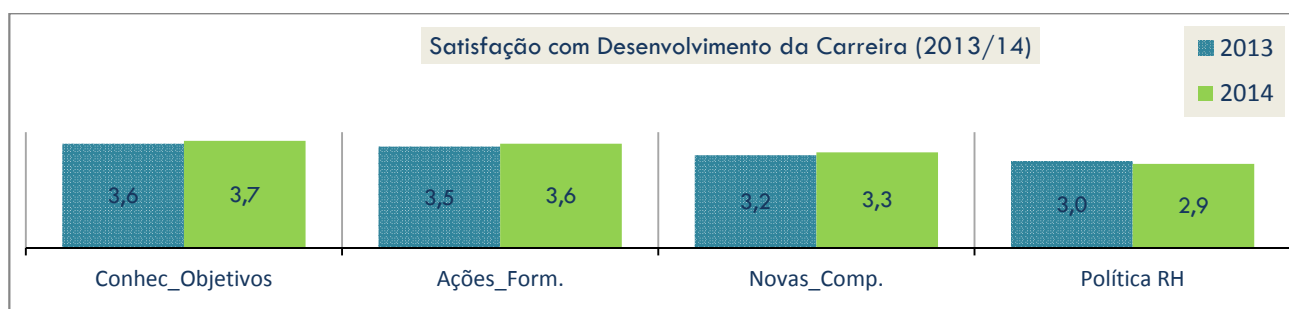
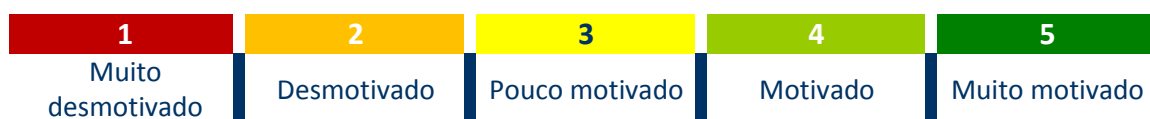


Gráfico 4.1 – Satisfação com o desenvolvimento da carreira (2013/14)

Comparativamente com o ano anterior, registam-se algumas melhorias na maioria dos itens em avaliação, à excepção da política de gestão de recursos humanos existente na CPL, que se revela, em termos médios, menos satisfatória para os colaboradores.

●●●●● 3.5. Nível de Motivação

A avaliação dos níveis de motivação dos colaboradores foi aferida com recurso a uma escala similar à anteriormente descrita mas, neste caso concreto, adequada à dimensão em análise – *Motivação*. Assim, a correspondência para a análise do conjunto de questões que compõem esta dimensão é a seguinte:



Esta dimensão tem, nos últimos anos, apresentado tendencialmente uma avaliação superior face às restantes dimensões em análise.

Os valores apurados relativamente a 2014 permitem confirmar a manutenção desta tendência, com os colaboradores motivados em todos os domínios, representando uma média global de satisfação de 3,9.

Destacam-se os níveis de motivação para desenvolver trabalho em equipa (4,0), aprender novos métodos de trabalho (3,9) e participar em ações de formação (3,9):

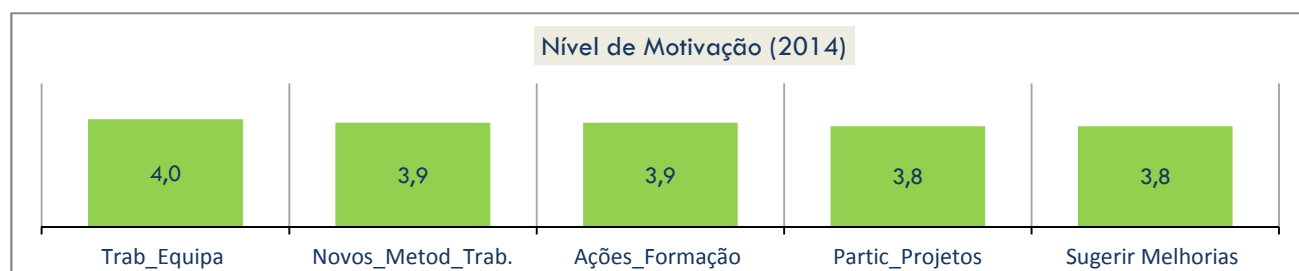


Gráfico 5 – Nível de Motivação

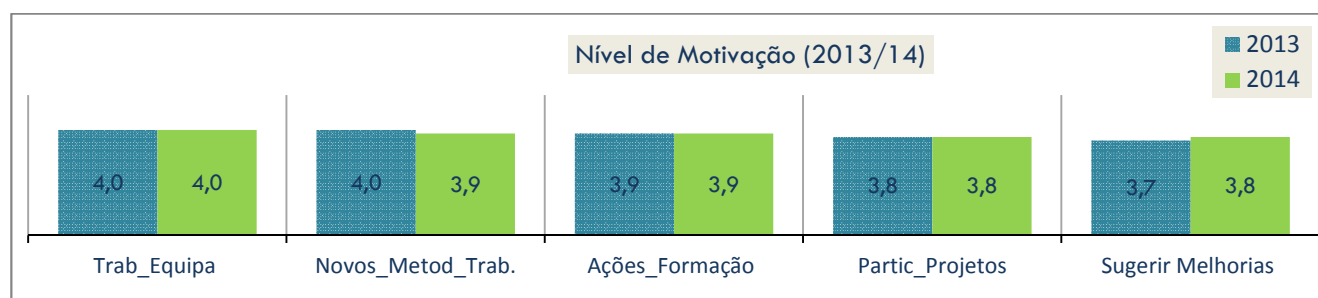


Gráfico 5.1 – Nível de Motivação (2013/14)

Conforme se verifica no gráfico anterior, a tendência de motivação nesta dimensão mantém-se, em termos globais, semelhante aos valores obtidos em 2013.

●○○○ 3.6. Satisfação com o estilo de liderança

No que respeita a esta dimensão, a avaliação da satisfação dos colaboradores com a liderança é auscultada em duas vertentes distintas: a do **gestor de topo** e a do **gestor de nível intermédio**. Esta distinção está claramente expressa no formulário do questionário aplicado aos colaboradores. Assim, o gestor de topo é entendido, neste contexto, como o Conselho Diretivo da CPL, IP e os gestores de nível intermédio correspondem às Direções dos CED, Direções de Serviços e Direções de Unidade.

Neste âmbito, importa referir que existe um distanciamento físico entre os CED da CPL e os Serviços Centrais bem como um trabalho pouco direto com a estrutura central. A generalidade dos colaboradores dos CED reporta diretamente ao gestor de nível intermédio que é representado pela figura do diretor de CED.

Nesse sentido, consideram-se justificadas algumas ausências de resposta quanto à dimensão do gestor de topo (entendido com o Conselho Diretivo) e que as médias de resposta sejam ligeiramente mais baixas.

A satisfação com o gestor de topo apresenta uma avaliação média de 3,43 e com o gestor de nível intermédio de 3,74.

Gestor de Topo

Como se pode constatar através das médias obtidas para as diferentes questões, a satisfação dos colaboradores relativamente a esta dimensão varia entre os 3,6 e os 3,1.

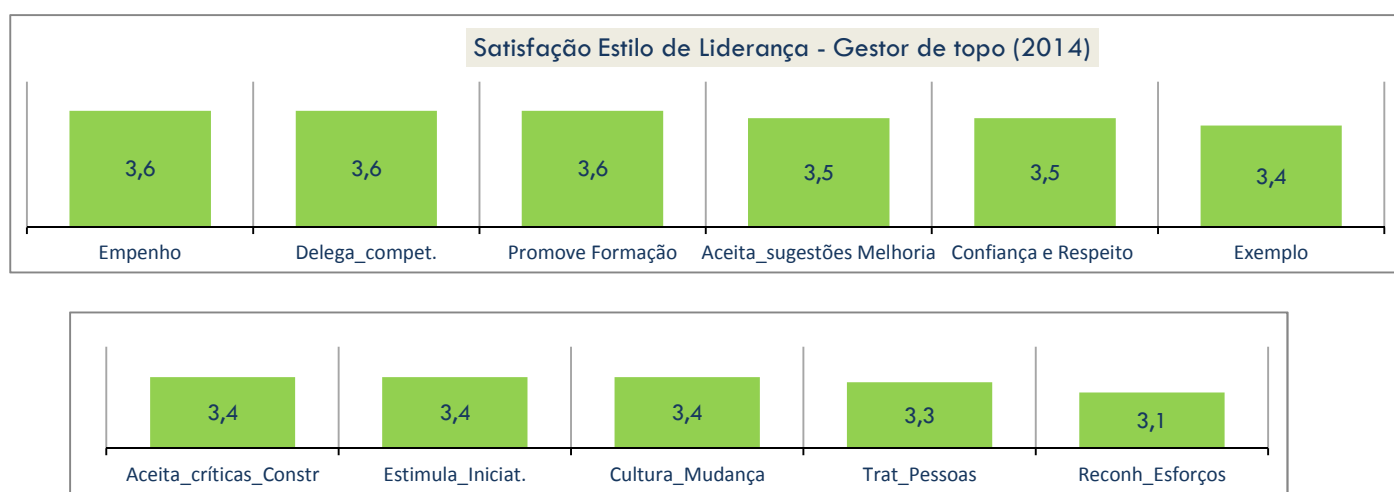


Gráfico 6 – Satisfação com o estilo de liderança Gestor de Topo

Relativamente à gestão de topo, os colaboradores demonstram níveis de satisfação mais elevados com o empenho no processo de mudança (3,6), com a delegação de competências e responsabilidades (3,6) e com a promoção de ações de formação (3,6). Pelo contrário, as médias mais baixas prendem-se com a adequação do tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações (3,3) e com o reconhecimento e premiação dos esforços individuais e das equipas (3,1), resultados que se mantêm idênticos aos registados no ano anterior:

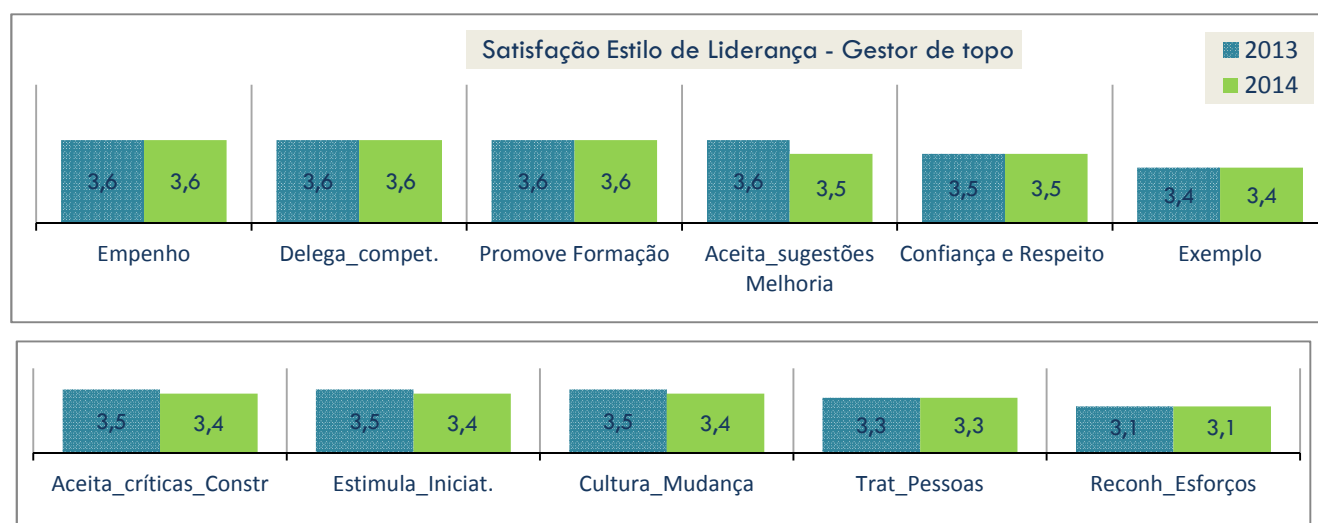


Gráfico 6.1. – Satisfação com o estilo de liderança Gestor de Topo (2013/14)

Gestor de Nível Intermédio

Quanto à avaliação de satisfação relativa ao gestor de nível intermédio, a média de respostas situa-se nos 3,7. Na maioria das questões, as médias obtidas, com atribuições a variar entre os 3,9 e o 3,5, são mais altas relativamente às apuradas para a gestão de topo, com excepção do item promoção de ações de formação, que apresenta uma média de satisfação idêntica (3,6).

Os maiores índices de satisfação dizem respeito à delegação de competências e de responsabilidades (3,9), à demonstração de empenho no processo de mudança, à aceitação de sugestões de melhoria, ao encorajamento, confiança mútua e respeito, à aceitação de críticas construtivas, ao estímulo à iniciativa das pessoas e à liderança através do exemplo (todos com uma avaliação média de 3,8).

À semelhança do verificado na avaliação da gestão de topo, o item com a atribuição mais baixa relaciona-se com o reconhecimento e premiação dos esforços individuais e das equipas.

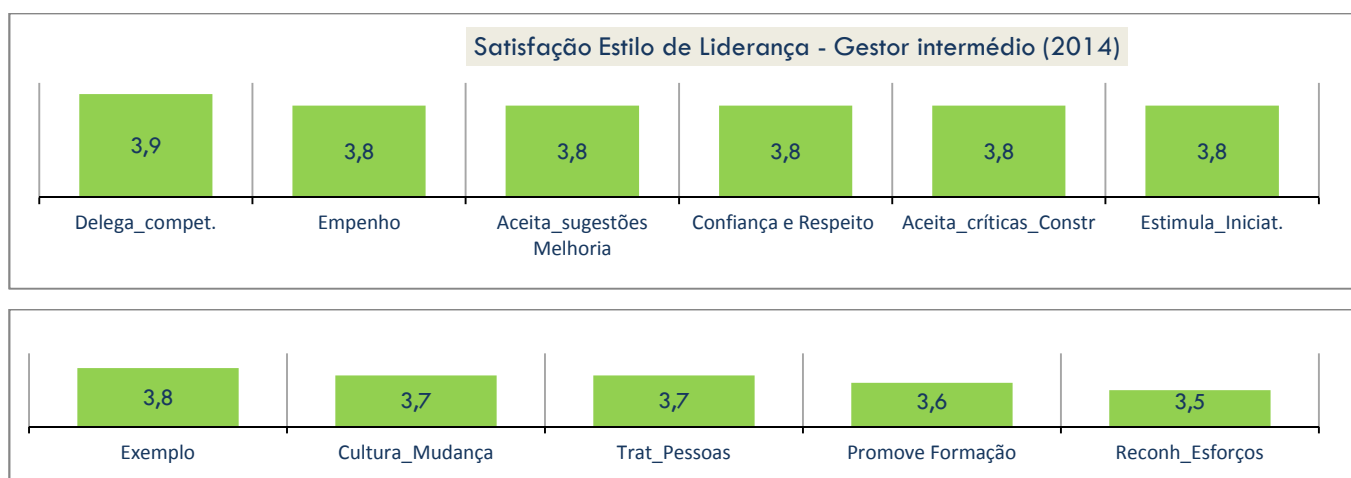


Gráfico 7 – Satisfação com o estilo de liderança do gestor intermédio

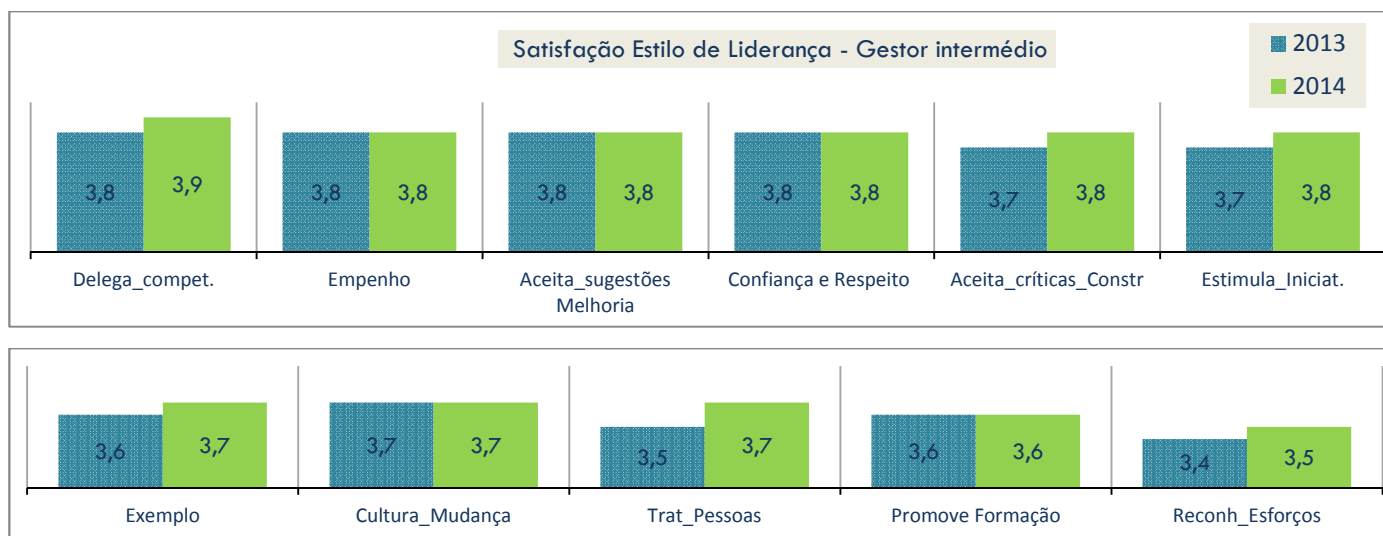


Gráfico 7.1 – Satisfação com o estilo de liderança do gestor intermédio (2013/14)

Analisando conjuntamente os dados de 2013 e 2014, regista-se a manutenção dos níveis de satisfação quanto a alguns itens e o incremento das avaliações médias nos restantes.

3.7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

Em todos os processos de auscultação de satisfação dos colaboradores desenvolvidos até a data, esta dimensão é tendencialmente a que apresenta graus de avaliação mais baixos, ao nível do *insatisfeito*, em 8 itens. Na codificação das respostas verificaram-se atribuições de 1, que correspondem ao *muito insatisfeito*, tendência que se tem verificado nos últimos anos.

O grau de satisfação dos colaboradores relativamente a esta dimensão varia entre o 3,7 (SRH) o 2,4 (SIREF). De entre os itens que geram maior grau de insatisfação, evidenciam-se os seguintes: impressora, SIGE, saúde no trabalho, qualidade da refeição, satisfação com as ementas e com a sua diversidade (todos com média de 2,9) e SIREF (2,4).

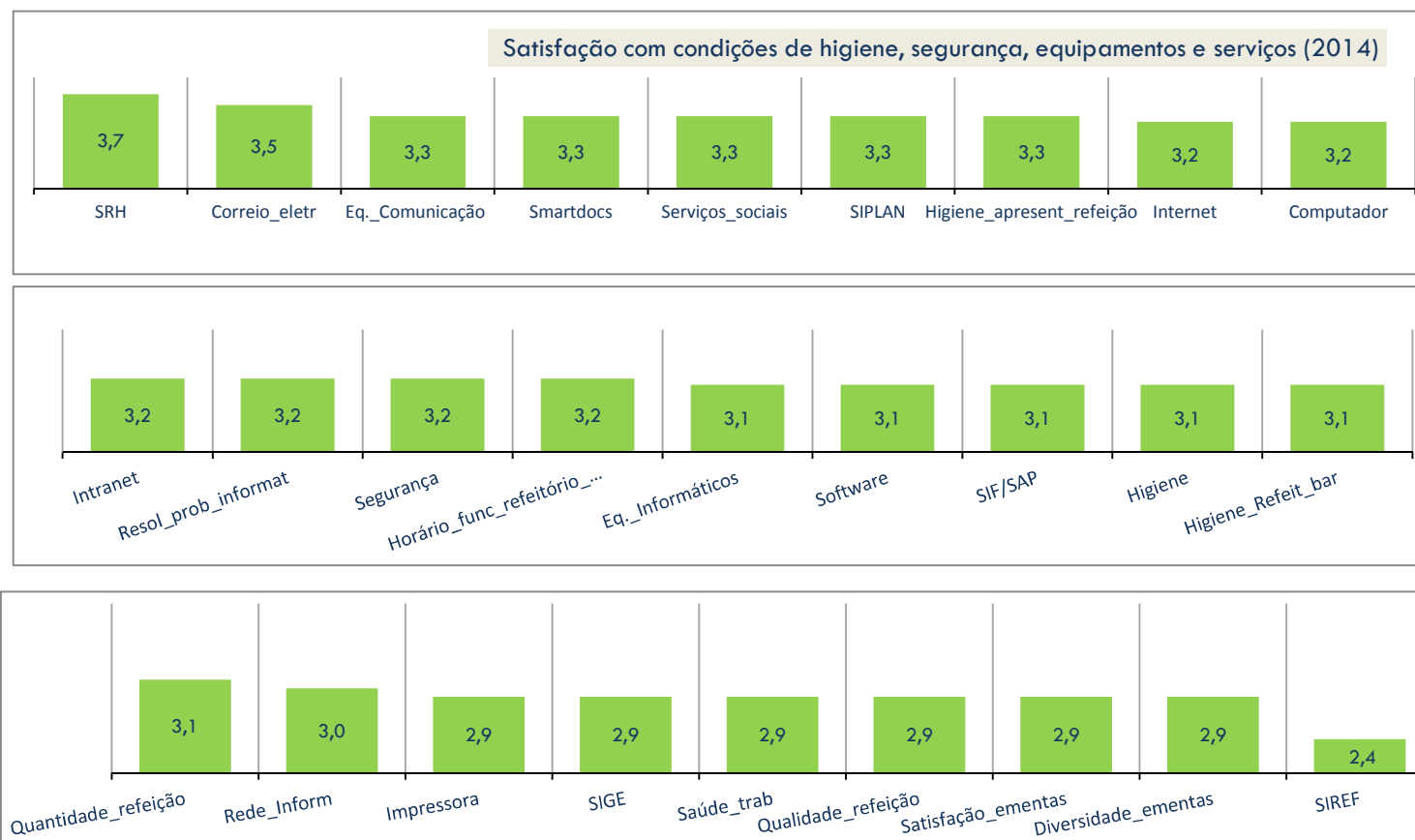


Gráfico 8 – Satisfação com condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

A análise conjunta com o ano anterior, dos itens em que é possível estabelecer uma comparação, permite perceber que os níveis de satisfação se mantêm globalmente idênticos, com excepção dos itens *Higiene*, em que se verifica um ligeiro decréscimo e *Refeitório*, que registou a maior subida face ao ano anterior, tendo em conta todas as questões em análise neste estudo:

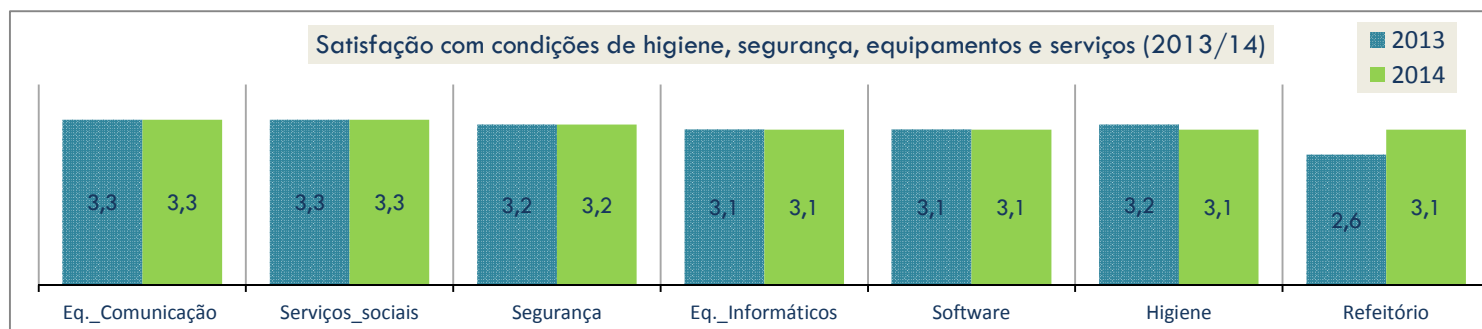
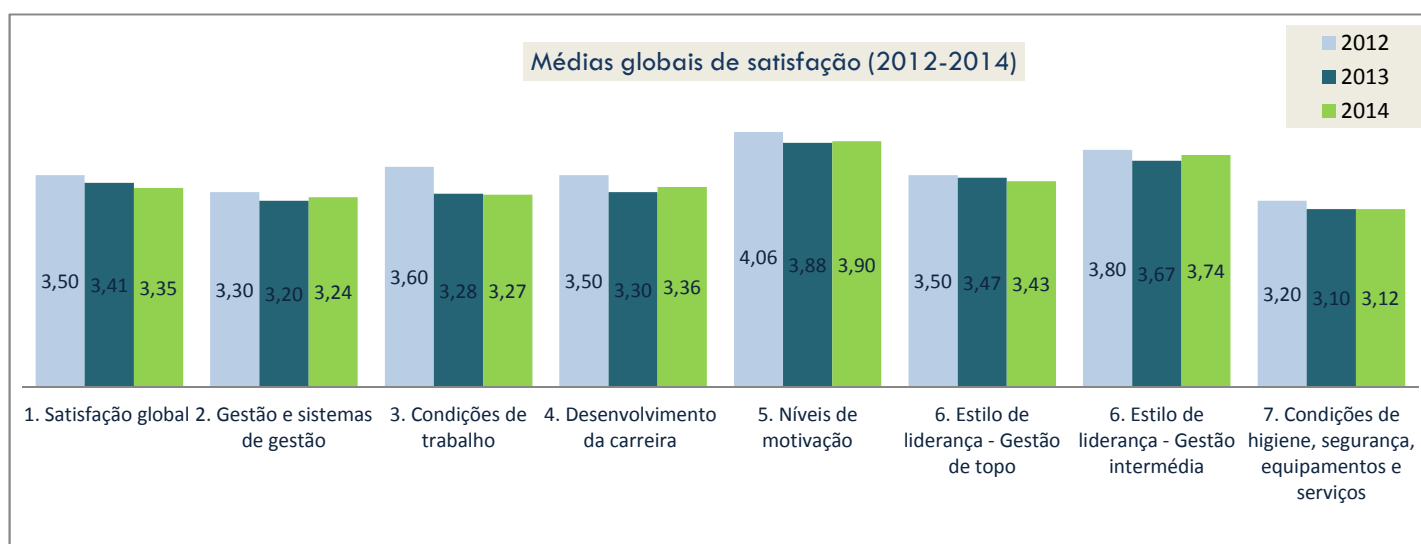


Gráfico 8.1 – Satisfação com condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços (2013/14)

●●●●● 3.8. Evolução das médias globais de satisfação (2012-2014)

A fim de aferir a evolução da satisfação dos colaboradores, em termos médios, apresentam-se, em seguida, os resultados dos últimos três anos, quanto às diferentes dimensões em avaliação:

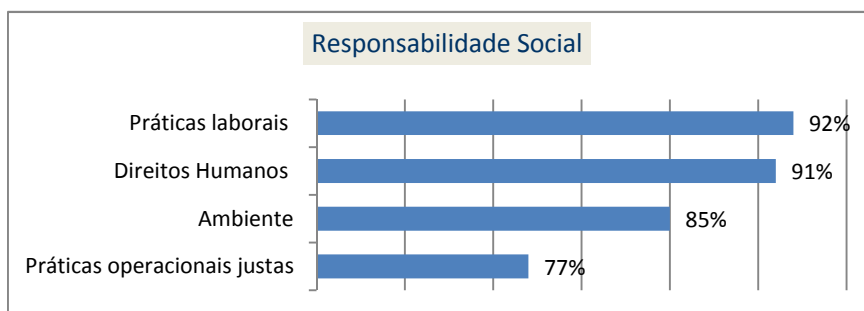


A análise do gráfico anterior revela uma tendência de redução dos índices de satisfação dos colaboradores face a 2012, em todos os pontos em análise. Não obstante, assinala-se um ligeiro incremento da satisfação, relativamente a 2013, nas dimensões gestão e sistemas de gestão, desenvolvimento da carreira, níveis de motivação e estilo de liderança – gestão intermédia.

●●●●● 3.9. Responsabilidade Social

Na dimensão da responsabilidade social, procurou-se identificar as áreas de intervenção que os colaboradores consideram mais importantes nesta matéria.

Apresentam-se, no gráfico seguinte, os resultados obtidos:



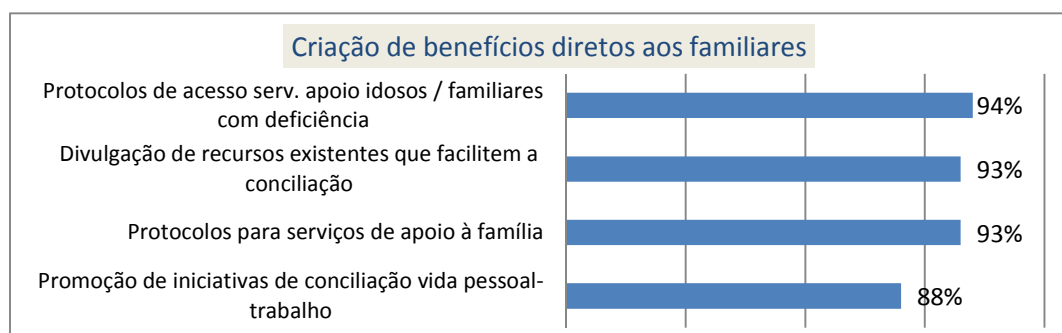
Conforme se verifica anteriormente, os colaboradores da CPL reconhecem a relevância das diversas áreas indicadas, valorizando essencialmente as questões relativas às Práticas laborais (condições de trabalho e proteção social, diálogo social, higiene e segurança no trabalho, desenvolvimento humano e formação no local de trabalho) e aos Direitos Humanos (situações de risco dos direitos humanos, discriminação de grupos vulneráveis, princípios e direitos fundamentais no trabalho).

Procurando incrementar na Instituição uma cultura integrada para a responsabilidade social, a CPL desenvolveu, no decurso de 2014, várias ações incluídas no Plano de Ação de Responsabilidade Social da CPL, nas áreas da reciclagem, prevenção do tabagismo, doação de sangue, limpeza e beneficiação de espaços exteriores de uma residência de acolhimento da CPL e programa de aventura em férias destinado aos filhos dos colaboradores, no âmbito da conciliação da vida profissional e familiar (<http://www.casapia.pt/LinkClick.aspx?fileticket=ywo2C7fPzhY%3d&tabid=389&language=pt-PT>).

Para além disso, a CPL faz parte da Rede para o Desenvolvimento da Responsabilidade Social no MESS (Rede PorTodos), constituída por representantes de todos os serviços e organismos do Ministério.

3.10. Criação de benefícios diretos aos familiares dos colaboradores e das colaboradoras:

Quanto à necessidade de criação de benefícios diretos aos familiares, foram colocadas as seguintes questões, com as correspondentes taxas de resposta:



Na consulta quanto à criação de benefícios diretos que permita a conciliação das esferas pessoal e profissional, os colaboradores consideram, à semelhança do registado em 2013, que seria útil a promoção de protocolos de facilitação de acesso a serviços de apoio à família (nomeadamente creche, jardim de infância, atividades de tempos livres e colónias de férias, para os filhos, e apoio domiciliário, reabilitação e centros de dia, para familiares idosos ou portadores de deficiência) e a divulgação dos recursos existentes na área geográfica que facilitem essa conciliação.

3.11. Análise qualitativa

A análise qualitativa dos dados apurados é bastante importante no contexto de um estudo desta natureza, na medida em que ajuda a compreender a origem da satisfação e/ou insatisfação dos colaboradores.

A própria estrutura do questionário permite essa recolha de dados, com a introdução de questões abertas que permitam ao colaborador expressar quais os seus motivos de insatisfação face às questões colocadas e sugerir eventuais propostas de melhoria.

Tendencialmente, o número de comentários escritos é reduzido (65 inquéritos válidos com comentário(s), num total de 390 questionários devolvidos), ainda que, em 2014, se tenha registado um aumento na ordem dos 50% face ao ano anterior.

Ainda que o número de comentários seja baixo face à totalidade de respostas, considera-se que esta análise é fundamental porque traduz o sentimento dos colaboradores relativamente às várias dimensões em avaliação, pelo que se optou por sistematizar as sugestões apresentadas relativamente a cada uma delas.

A pertinência desta análise justifica-se também pela necessidade de, no âmbito do Plano de Atividades da CPL para 2015, detalhar o diagnóstico e corrigir os níveis mais baixos de satisfação dos colaboradores, através de um plano de ações de melhoria, neste âmbito.

Apresenta-se em seguida, o resumo dos comentários registados, no que respeita a cada uma das dimensões em análise:

Satisfação global dos colaboradores com a CPL

Os comentários expressos pelos colaboradores para esta dimensão revelam, em termos globais, a necessidade de melhorar a relação da Instituição com o exterior, desenvolvendo uma imagem de excelência junto da sociedade.

Sugerem um maior envolvimento do gabinete de comunicação e uma maior abertura à comunidade, através designadamente da realização de conferências e da divulgação, mais dinâmica, das práticas e dos projetos desenvolvidos.

Foi igualmente proposta uma melhor articulação entre os serviços e uma resposta mais atempada ao exterior.

Ao nível da gestão, salientam a necessidade de uma liderança mobilizadora, de uma comunicação mais assertiva e de uma participação mais ativa dos colaboradores nos processos de tomada de decisão.

Apesar de alguns colaboradores reconhecerem um esforço da CPL para os envolver e auscultar, sentem que, muitas vezes, as suas opiniões não são consideradas.

Ao nível do envolvimento dos colaboradores na missão, algumas respostas indicam que a visão estratégica da Instituição devia ser mais divulgada aos trabalhadores, assim como os planos de atividades, para uma consulta prévia à sua implementação, promovendo assim uma maior participação dos diferentes intervenientes.

Por fim, defendem uma menor dispersão no que se refere a atividades e objetivos e uma redução da burocracia, que, na sua opinião, prejudica muitas vezes o trabalho com os educandos.

Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Na auscultação da satisfação com a gestão e com os respetivos sistemas de gestão, importa referir que alguns dos inquiridos expressaram não possuir conhecimentos suficientes para avaliar a sua satisfação relativamente a este item, sobretudo no que respeita à gestão de topo. De notar que esta situação poderá ser explicada considerando que a maioria das pessoas reporta diretamente ao Diretor Executivo do CED, não tendo na realidade uma relação direta ou de proximidade com o Conselho Diretivo da Instituição.

Importa, neste dimensão, referir que, quanto à aptidão da gestão para conduzir a CPL, algumas pessoas sugerem, nomeadamente, o aumento da frequência de contacto entre o Conselho Diretivo e demais colaboradores.

Neste campo, foi ainda proposto um maior investimento no “corebusiness” da Instituição e o seu aperfeiçoamento e inovação, que torne distinta a CPL, face às restantes respostas existentes.

No que se refere à liderança, gostariam também que existisse uma comunicação mais direta entre os gestores e os colaboradores e que fosse promovida, com maior frequência, a auscultação das suas ideias e opiniões, a fim de as mesmas poderem vir a ser consideradas, em processos de melhoria ou de tomada de decisão.

Assinala-se também a insatisfação dos colaboradores, em termos globais, com a forma como o sistema de avaliação em vigor foi implementado, designadamente com o pouco envolvimento na definição dos objetivos e com o sistema de quotas, que não permite refletir os bons desempenhos. Para além disso, é ainda referido que o reconhecimento dos esforços individuais, quando existe, reflete-se em mais trabalho e aumento das responsabilidades.

Uma das sugestões recolhidas neste âmbito propõe uma maior participação dos colaboradores no processo de avaliação e a implementação electrónica do SIADAP.

No que se refere concretamente ao pessoal docente, há alguma insatisfação quanto à não implementação da avaliação de desempenho aos docentes do mapa, atendendo a que se encontram a aguardar a publicação de regulamentação sobre esta matéria. Neste âmbito, refira-se que a CPL desenvolveu um procedimento para aprovação de um projeto de regulamentação, visando a efetiva aplicação do sistema de avaliação de

desempenho do pessoal docente do seu mapa de pessoal, encontrando-se a aguardar a produção dos competentes despachos de aprovação do projeto de regulamento em causa.

Para além disso, alguns docentes consideram ainda que os critérios de avaliação deveriam ser definidos no início de cada ano letivo.

Na dimensão gestão e sistemas de gestão, alguns colaboradores entendem também que seria importante uma maior autonomia e poder de decisão ao nível da gestão intermédia.

Assinala-se ainda a sugestão de melhor divulgação, assim como a partilha e envolvimento dos intervenientes, quanto ao conhecimento dos objetivos do CED / Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos gerais da CPL.

Por fim, no que respeita à implementação de medidas de responsabilidade social, os colaboradores que comentaram esta questão defendem que deverão ser promovidas, de forma ainda mais regular e diversificada, apelando à participação voluntária e incentivando a sua realização fora do horário de trabalho.

Satisfação com as condições de trabalho

Relativamente a esta dimensão, a maior parte dos comentários incide sobre a duração do período normal de trabalho diário/semanal. A maior parte dos inquiridos gostaria que o horário de trabalho voltasse a ter a duração de 35 horas semanais, resultante de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Algumas pessoas, a exercer funções na área do acolhimento, gostariam de ter um período de descanso maior.

Relativamente à compensação do trabalho extraordinário, os colaboradores manifestaram preferência por uma recompensa em dinheiro.

Os comentários denotam algum descontentamento acerca da diferenciação de tratamento entre as pessoas, em função da carreira.

Percebe-se ainda da leitura das sugestões dos trabalhadores alguma insatisfação relativamente à não correspondência das funções contratadas face às efetivamente desempenhadas. Surge também um comentário relativamente à atribuição de salário diferente para o desempenho de funções idênticas.

No que toca ao modo como a CPL lida com os conflitos e problemas dos colaboradores, é referido que a resposta aos interessados deveria ser mais célere.

Relativamente à oportunidade de desenvolvimento de novas competências profissionais, defendem que a CPL deverá continuar a investir em formação específica para as diversas carreiras.

Satisfação com o desenvolvimento da carreira

No que se refere à satisfação com o desenvolvimento da carreira, e concretamente no que respeita à política de recursos humanos, surgem vários comentários sobre a insuficiência de recursos humanos em algumas áreas. Neste âmbito, os colaboradores enfatizam a necessidade de promover mais concursos para recrutamento de pessoal ou, na sua impossibilidade, de corrigir as assimetrias de distribuição dos recursos humanos pelos vários CED/Serviços, através da sua reorganização em função das necessidades e da vocação e competência de cada trabalhador.

Nesta matéria, alguns colaboradores alertam também para o facto de se encontrarem a desempenhar funções diferentes daquelas para as quais foram contratados.

Alguns comentários revelam alguma insatisfação perante a falta de conhecimento da política de gestão de recursos humanos existente na CPL.

É igualmente mencionada a necessidade de prestar maior atenção à área do Acolhimento, de promover a igualdade de oportunidades entre colaboradores e de fomentar a possibilidade de mobilidade interna, que neste momento consideram de difícil acesso.

Outras das questões que suscitam igualmente um nível de insatisfação considerável prende-se com o reduzido reconhecimento e recompensa dos esforços individuais e com a impossibilidade de progressão na carreira.

Relativamente à frequência de formação, algumas pessoas lamentam o facto de nem sempre poderem participar, atendendo à falta de pessoal em alguns serviços. Referem também que a formação disponibilizada deverá ser específica, de carácter prático, e ajustada às reais necessidades dos serviços e dos seus colaboradores. Neste âmbito, referem ainda que é essencial que a CPL garanta, após a formação, os meios e as condições necessárias à efetiva aplicação das competências adquiridas.

Níveis de Motivação

As respostas recolhidas evidenciam colaboradores motivados para trabalhar em equipa, aprender novos métodos de trabalho e participar em ações de formação, o que contribui para que a Instituição se desenvolva, através da atualização das competências dos seus colaboradores e de uma colaboração mais próxima entre todos.

Ainda que o grau de motivação seja positivo, quanto à aprendizagem de novos métodos de trabalho, alguns inquiridos referem que nem sempre há autonomia para a sua concretização e, quando existe, nem sempre é efetuada a avaliação após a aplicação.

Para além disso, e apesar de se afirmarem, em termos globais, motivados, consideram essencial que a CPL reconheça e valorize o empenho e esforço dos seus trabalhadores. Lamentam ainda que esta motivação não possa ser acompanhada pela melhoria de salário e das condições de trabalho.

Satisfação com o estilo de liderança

Nesta dimensão os comentários revelam algum distanciamento e desconhecimento em relação à gestão de topo, que não permite uma avaliação muito detalhada.

Não obstante, e considerando este facto, é sugerida a promoção de uma comunicação mais assertiva e de uma gestão de proximidade, que privilegie um contacto mais direto e frequente com os colaboradores.

As respostas, quer em relação à gestão de topo, quer relativamente à gestão intermédia, refletem alguma insatisfação quanto à auscultação e ao respeito pelas opiniões dos colaboradores. Algumas pessoas consideram que nem sempre é estimulada a iniciativa dos colaboradores, nem são aceites as suas sugestões.

Relativamente à gestão de nível intermédio, alguns colaboradores consideram que deveria existir maior autonomia e poder de decisão nos CED.

Outra das questões que mereceu alguns comentários e se revela das menos satisfatórias, quer na gestão de topo, quer intermédia, é o reconhecimento e premiação dos esforços individuais e das equipas, tendência que se vem verificando nos últimos anos.

Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

No que respeita a esta dimensão, as opiniões manifestadas recaem essencialmente sobre os itens considerados menos satisfatórios.

Alguns colaboradores referem que seria importante a existência de um bar no CED (Jacob Rodrigues Pereira). Nos locais onde existe bar, algumas pessoas, designadamente do CED Pina Manique, indicam alguma incompatibilidade do horário de funcionamento face às necessidades dos colaboradores, exemplificando que no período não letivo o bar encerra, deixando-os sem acesso a esse serviço.

Relativamente à qualidade da refeição, é sugerido um maior investimento na qualidade dos ingredientes. Alguns colaboradores, da área do acolhimento, manifestam-se insatisfeitos com a qualidade das refeições disponibilizadas, em especial ao jantar e fim-de-semana.

Quanto à satisfação com as ementas, consideram que deveria respeitar-se o que está programado e apostar-se em refeições mais saudáveis.

Outro dos pontos que mereceu alguns comentários foi a saúde no trabalho, designadamente a não existência de medicina no trabalho e de um programa de saúde dos colaboradores.

Alguns colaboradores revelaram também desconhecer os serviços sociais disponíveis.

No que respeita às condições de higiene, é assinalada por algumas pessoas a falta de sabão e papel higiénico nalgumas casas de banho.

Os colaboradores referem igualmente algum nível de degradação das instalações.

Sobre a rede informática da CPL, alguns trabalhadores defendem que seria importante a existência de wireless nos diversos locais, que permitisse facilitar o trabalho, designadamente dos docentes.

Para além disso, apontam algumas falhas na interligação entre os diversos sistemas.

No que se refere aos equipamentos informáticos disponíveis, realçam que alguns computadores são lentos e já estão ultrapassados, não permitindo trabalhar com agilidade. Alguns colaboradores gostariam que fossem disponibilizados, nos CED, computadores em número suficiente e software específico, de acordo com as necessidades.

Um comentário recorrente e transversal, prende-se com a falta de tinteiros e com a insuficiência ou inexistência de impressoras em alguns locais.

Das aplicações utilizadas na atividade profissional, aquela que suscitou maior número de comentários foi o SIREF (Sistema de Informação das Respostas Educativas e Formativas). As respostas denotam alguma insatisfação quanto à complexidade deste sistema, atendendo ao número de passos necessários para realizar uma tarefa. Consideram o processo bastante pesado e pouco adaptado à realidade. Por outro lado, entendem que deveria estar disponível nas salas de aula.

4. REFLEXÃO

No contexto da análise apresentada, considera-se pertinente enfatizar os aspetos relativamente sobre os quais os colaboradores revelam estar mais satisfeitos:

Pontos Fortes:



- Papel da CPL na sociedade
- Relacionamento da CPL com os cidadãos e a sociedade
- Imagem da CPL
- Liderança e capacidade de comunicação da gestão de nível intermédio
- Ambiente de trabalho
- Nível de conhecimento que os colaboradores têm dos objetivos da CPL
- Ações de formação realizadas
- Motivação dos trabalhadores para trabalhar em equipa, participar em formação, aprender novos métodos de trabalho, participar em projetos e sugerir melhorias

Aspetos positivos:

A satisfação global dos colaboradores apresenta uma média global de 3,4.

Os colaboradores realçam como aspetos mais positivos a imagem e o papel da CPL na sociedade. Este ponto é particularmente importante no contexto desta avaliação uma vez que os colaboradores reconhecem os fundamentos da missão e dos valores a que a Instituição está vinculada.

A dimensão da motivação tem sido, nos últimos anos, aquela que apresenta atribuições mais altas, na ordem do nível 4 (satisfeito), constituindo um ponto forte da Instituição. Os colaboradores da CPL revelam estar motivados relativamente a todos os itens apresentados no questionário. Refira-se, em particular, o

desenvolvimento do trabalho em equipa, a participação em ações de formação, a aprendizagem de novos métodos de trabalho e a motivação para participar em projetos e sugerir melhorias.

Realça-se também o ambiente de trabalho existente na CPL, o nível de conhecimento acerca dos objetivos da CPL, assim como as ações de formação desenvolvidas pelos colaboradores.

Por fim, assinala-se também, como ponto forte, o nível de satisfação com a gestão de nível intermédio, nomeadamente a delegação de competências e responsabilidades, o empenho no processo de mudança, o estímulo à iniciativa dos colaboradores, a aceitação de sugestões de melhoria e o encorajamento e a confiança mútua e o respeito.

Fragilidades e áreas a melhorar:

Tendo em por referência as atribuições de avaliação das diferentes dimensões do questionário, é possível indicar à partida áreas a melhorar. De notar as seguintes:

Áreas a melhorar:



- Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores
- Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão
- Forma como o sistema de avaliação de desempenho em vigor foi implementado
- Medidas de reconhecimento dos esforços individuais e de grupo
- Política de gestão de recursos humanos na CPL
- Promoção da mobilidade na CPL,IP.
- Compensação do trabalho extraordinário
- Saúde no trabalho
- Sistema de Informação Respostas Educativas e Formativas (SIREF)
- Rede informática
- Equipamentos informáticos - Impressoras
- Qualidade da refeição e ementas

O envolvimento nos processos de tomada de decisão e os mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores apresentam níveis médios de satisfação baixos, próximos do 3 (pouco satisfeito).

Outra das questões que suscita tendencialmente, nos últimos anos, maior nível de insatisfação é a forma como o sistema de avaliação de desempenho foi implementado. Esta questão insere-se na dimensão 2 (satisfação com a gestão e sistemas de gestão) e a sua avaliação destaca-se, negativamente, relativamente às outras, com uma atribuição de 2,9.

Para além desta questão, a igualdade de oportunidades nos processos de promoção (3,0) e de igualdade de tratamento na CPL (3,1), assim como as medidas de reconhecimento dos esforços individuais (2,9) e de grupo

(3,0), revelam-se também pouco satisfatórias, destacando-se de forma menos positiva, representando áreas em que seria interessante explorar os motivos de insatisfação por parte dos colaboradores.

Uma área que necessita de maior aprofundamento em termos de análise prende-se com a política de gestão de recursos humanos existente na CPL, que se revela pouco satisfatória para a maioria dos colaboradores. São assinaladas, como áreas susceptíveis de melhoria, a compensação do trabalho extraordinário, a promoção da mobilidade na CPL e a saúde no trabalho.

Além destas áreas, deverão integrar um plano de melhoria algumas questões relacionadas com as condições de higiene, segurança equipamento e serviços que, tendencialmente, têm reunido avaliações mais baixas nos últimos anos. Neste bloco de questões, as áreas mais penalizadas são a qualidade das refeições e das ementas (2,9), os equipamentos informáticos, nomeadamente impressoras (2,9), e rede informática (3,0). Nesta dimensão, a questão que surge com avaliação mais baixa, na ordem dos 2,4, é o Sistema de Informação das Respostas Educativas e Formativas (SIREF). Trata-se de uma questão introduzida este ano, atendendo a que o sistema só foi implementado em 2014 na CPL. Alguns colaboradores sugeriram algumas propostas de aperfeiçoamento relativamente a esta questão, que poderão ser utilizadas num futuro plano de ações de melhoria.

A elaboração deste relatório deverá servir de base à implementação efetiva de planos de melhoria face ao grau de satisfação identificado, que revelou, de uma forma geral, colaboradores pouco satisfeitos com algumas das dimensões em análise, conforme já foi exposto, com atribuições médias de nível 3 (pouco satisfeito).

A construção de um plano de melhoria passará pela identificação das matérias consideradas menos satisfatórias pelos colaboradores, assim como pela recolha de informação mais aprofundada sobre os motivos de insatisfação, o que implicará um contacto mais direto com os colaboradores, promovendo assim a construção conjunta e participada de medidas de melhoria a implementar.



ANEXO

Questionário de autoavaliação da satisfação dos colaboradores (2014)

Instruções de resposta ao questionário:

À semelhança do que tem sido feito nos últimos anos, estamos a auscultar o grau de satisfação dos colaboradores da CPL. Este questionário versa sobre um conjunto de temáticas relativas ao modo como o colaborador percepciona a Casa Pia de Lisboa, IP de modo a aferir o grau de satisfação com a organização e de motivação sobre as atividades que desenvolve.

Os contributos deste questionário serão considerados para detalhar o diagnóstico dos níveis mais baixos de satisfação dos colaboradores e introduzir medidas de melhoria, em conformidade com objetivo definido no plano de atividades da CPL, IP para 2015.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível apostar numa melhoria contínua dos serviços que presta.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza **confidencial**. O seu tratamento é efetuado de uma forma global, não estando sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu **anonimato é respeitado**.

Os resultados deste questionário serão, após tratamento, apresentados como parte integrante do Relatório de Atividades e Contas (RAC) de 2014 da CPL, que estará disponível nos sítios de Internet e Intranet da CPL.

Para esclarecer dúvidas utilize, p.f., o seguinte endereço: silvia.duarte@casapia.pt

Deverá entregar a sua resposta até ao dia **24 de fevereiro de 2015** nos seus serviços, **em local identificado para o efeito**.

A recolha e devolução das respostas à URH é da responsabilidade dos Serviços.

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.

Identificação da Unidade Orgânica:

CED António Aurélio da Costa Ferreira
CED Centro de Educação e Ação Social
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
Serviços Centrais

Carreira/Grupo Profissional:

Assistente Operacional
Assistente Técnico
Docente
Informático
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica
Técnico Superior
Outra

Qual? _____

Data: _____

Avalie as questões seguintes, de acordo com a escala:

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito

1. Satisfação global dos colaboradores com a Casa Pia de Lisboa (CPL, IP)							
Satisfação com...		Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	
Imagem da CPL, IP.							
Desempenho global da CPL, IP.							
Papel da CPL, IP na sociedade.							
Relacionamento da CPL, IP com os cidadãos e a sociedade.							
Forma como a CPL, IP gere os conflitos de interesses.							
Nível de envolvimento dos colaboradores na CPL, IP e na respetiva missão.							
Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão.	Informação disponibilizada aos colaboradores.						
	Oportunidade de participação nos processos de tomada de decisão.						
	Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores.						
Envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria.							

2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Satisfação com...		Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	
Aptidão da liderança para conduzir a CPL, IP. <i>(estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o andamento dos projetos...)</i>	Gestão de topo <i>(entendida como o Conselho Diretivo da CPL, IP)</i>						
	Gestão de nível intermédio <i>(entendida como a Direção do CED/Serviço)</i>						
Aptidão da gestão para comunicar	Gestão de topo <i>(entendida como o Conselho Diretivo da CPL, IP)</i>						
	Gestão de nível intermédio <i>(entendida como a Direção do CED/Serviço)</i>						
Forma como o sistema de avaliação de desempenho em vigor foi implementado.							
Informação disponibilizada sobre o sistema de avaliação de desempenho em vigor.							
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados.	Grau de envolvimento na definição de objetivos.						
	Conhecimento dos objetivos do CED / Unidade Orgânica e do seu contributo para os objetivos gerais da CPL.						
	Acompanhamento do desempenho pela chefia e eventuais propostas de melhoria (ex: formação profissional, mobilidade interatividades).						
Forma como a CPL, IP recompensa os esforços individuais.	Reconhecimento, ainda que informal, da chefia direta relativamente aos esforços individuais.						
	Medidas implementadas de reconhecimento dos esforços individuais.						
Forma como a CPL, IP recompensa os esforços de grupo.	Reconhecimento, ainda que informal, da chefia direta relativamente aos esforços de grupo.						
	Medidas implementadas de reconhecimento dos esforços de grupo.						
Postura da CPL, IP face à mudança e à modernização.							
Implementação de medidas de Responsabilidade Social.							

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

3. Satisfação com as condições de trabalho

Satisfação com...		Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	
Ambiente de trabalho.							
Modo como a CPL, IP lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais.							
Horário de trabalho	Duração do período normal de trabalho diário/semanal.						
	Modalidade de horário de trabalho praticado.						
	Sistema de controlo da assiduidade.						
Compensação do trabalho extraordinário.							
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais.							
Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde.							
Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais.							
Igualdade de oportunidades nos processos de promoção.							
Igualdade de tratamento na CPL, IP.							

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Satisfação com...		Grau de Satisfação					O que falta para que o seu grau de satisfação seja 5?
		1	2	3	4	5	
Política de gestão de recursos humanos existente na CPL, IP.							
Promoção da mobilidade na CPL, IP.							
Oportunidades de formação.							
Oportunidades criadas pela CPL, IP para desenvolver novas competências.							
Ações de formação que realizou até ao presente.							
Nível de conhecimento que tem dos objetivos da CPL, IP.							

1 = Muito desmotivado, 2 = Desmotivado, 3 = Pouco Motivado, 4 = Motivado e 5 = Muito Motivado.

5. Níveis de motivação

Motivação para...		Grau de Motivação					O que falta para que o seu grau de motivação seja 5?
		1	2	3	4	5	
Aprender novos métodos de trabalho.							
Desenvolver trabalho em equipa.							
Participar em ações de formação.							
Participar em projetos de mudança na CPL, IP.							
Sugerir melhorias.							

6. Satisfação com o estilo de liderança

Satisfação com o gestor de topo...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Lidera através do exemplo.						
Demonstra empenho no processo de mudança.						
Aceita críticas construtivas.						
Aceita sugestões de melhoria.						
Delega competências e responsabilidades.						
Estimula a iniciativa das pessoas.						
Encoraja a confiança mútua e o respeito.						
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança.						
Promove ações de formação.						
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas.						
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.						
Satisfação com o gestor de nível intermédio...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Lidera através do exemplo.						
Demonstra empenho no processo de mudança.						
Aceita críticas construtivas.						
Aceita sugestões de melhoria.						
Delega competências e responsabilidades.						
Estimula a iniciativa das pessoas.						
Encoraja a confiança mútua e o respeito.						
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança.						
Promove ações de formação.						
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas.						
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.						

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços							
Satisfação com...		Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	
Equipamentos informáticos disponíveis.							
Software disponível.							
Equipamentos de comunicação disponíveis.							
Componentes	Computador						
	Impressora						
	Rede informática da CPL						
	Ligação à Internet						
Aplicações / serviços que utiliza na sua atividade profissional	Correio eletrónico						
	Intranet						
	Smartdocs						
	SIGE*						
	SIREF*						
	SRH*						
	SIF/SAP						
	SIPLAN*						
Resolução dos problemas informáticos por si reportados.							
Condições de higiene.							
Condições de segurança.							
Saúde no trabalho.							
Serviços sociais.							
Serviços de refeitório e bar	Condições de higiene do refeitório e/ou bar em geral.						
	Condições de higiene relativas à apresentação e fornecimento da refeição.						
	Qualidade da refeição.						
	Quantidade servida por refeição.						
	Satisfação com as ementas.						
	Diversidade das ementas.						
	Horários de funcionamento do refeitório e/ou bar.						

SIGE	Sistema de Informação e Gestão de Educandos
SIREF	Sistema de Informação das Respostas Educativas e Formativas
SRH	Sistema de Recursos Humanos
SIPLAN	Sistema de Informação Planeamento e Controlo

Responsabilidade Social

Tendo por base o trabalho da Rede para a Responsabilidade Social do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, apresentamos as principais áreas de intervenção para que, dentro destas, identifique quais as áreas que a CPL deverá considerar.

Na sua opinião, em que área (ou áreas) da Responsabilidade Social deverá a CPL apostar?

Assinale todas as opções que considerar serem importantes:

Ações de Responsabilidade Social:	SIM	NÃO
1. Direitos Humanos (por exemplo: situações de risco dos direitos humanos, discriminação de grupos vulneráveis, princípios e direitos fundamentais no trabalho).		
2. Práticas Laborais (por exemplo: condições de trabalho e proteção social, diálogo social, higiene e segurança no trabalho, desenvolvimento humano e formação no local de trabalho).		
3. Ambiente (prevenção da poluição, utilização sustentável de recursos, proteção do ambiente e da biodiversidade).		
4. Práticas operacionais justas (envolvimento político responsável, promoção da responsabilidade social, respeito pelos direitos de propriedade).		
Criação de benefícios diretos aos familiares dos colaboradores e das colaboradoras:	SIM	NÃO
1. Considera importante que a CPL desenvolva protocolos com serviços de apoio para familiares (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)?		
2. Considera importante que a CPL desenvolva protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio para familiares idosos ou com deficiência (apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
3. Considera importante que a CPL divulgue os recursos existentes na área geográfica que facilitem a conciliação (creches, serviços de amas, instituições para pessoas idosas)?		
4. Considera importante realizar atividades e iniciativas que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (programas de férias, atividades desportivas, programas de atividades e tempos livres ou outras)?		

Muito obrigado pela sua colaboração.

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL (MSESS)

Organismo: CASA PIA DE LISBOA, I.P. (CPL, I.P.)

PLANO DE ATIVIDADES - 2014-Execução

Objetivo Estratégico MSESS	Eixo de Intervenção do MSESS	Projeto	Objetivos	Indicadores	Resultados Esperados	Metas	Conclusões/ Resultados	Justificação dos Desvios Excessivos	Recursos Humanos envolvidos	Organismo responsável	Outros Organismos envolvidos
1 Melhorar a proteção social, reforçar a inclusão e a coesão social, combater a pobreza e reduzir as desigualdades sociais.	1.2 Melhorar a eficiência da proteção social	Equipas de apoio à inserção para crianças e jovens saídas do acolhimento (CAFAF)	Assegurar o acompanhamento dos educandos após a saída do acolhimento residencial, pelas Equipas de Acompanhamento à Inserção Familiar	Taxa Acompanhamento à Inserção= [N.º total de educandos que saem do acolhimento residencial com acompanhamento da AIF / N.º total Educandos que saem do acolhimento residencial para meio natural de vida] x 100	Promoção de estratégias de inserção em meio natural de vida para as crianças e jovens em fase de transição ou em processo de saída direta	50%	58%	Justificação apresentada em sede de RAC 2014	7 Técnicos Superiores	CPL, I.P.	SCML, ECJ, EMAT e CPCJ
		Visita Adaptada	Criar produtos adaptados a pessoas surdocegas	N.º de produtos criados	Promoção do acesso a espaços museológicos (nomeadamente Centro Cultural Casapiano) a pessoas surdas, surdocegas e de baixa visão	1	1		4 Técnicos Superiores	CPL, I.P.	
3. Promover a inclusão e participação social das pessoas com deficiência ou incapacidade. 4. Promover o efetivo respeito pelos direitos da criança e do jovem assegurando-lhe adequadas condições de bem-estar.	3.2 Promover a implementação de programas dirigidos a pessoas de mobilidade reduzida. 4.1 Reforçar as medidas e os meios que garantam a satisfação das necessidades das crianças e dos jovens, no respeito pelos seus direitos à igualdade de oportunidades e participação.	Prémio Infante D. Henrique	Promover o voluntariado dos educandos, no âmbito do "Prémio Infante D. Henrique"	Nº de inscrições dos educandos da CPL, I.P.	Envolvimento dos educandos dos CED da CPL, I.P. em programas de voluntariado	25	39	Justificação apresentada em sede de RAC 2014	6 Técnicos Superiores e 1 Docente que desenvolvem esta atividade em regime de Tempo Parcial e em regime de Voluntariado	CPL, I.P.	
		Ensino Integrado da Música	Qualificar as respostas educativas e formativas da CPL, I.P.	Nº de educandos que participam na Orquestra de Cordas da CPL, I.P., em atuações públicas	Integração e progressão escolar de crianças e jovens provenientes de meios socialmente desfavorecidos, assegurando a igualdade de oportunidades através do Ensino Integrado da Música	120	140			CPL, I.P.	
		Mar de Oportunidades	Desenvolver uma experiência piloto com jovens, ligada ao mar e de cariz terapêutico.	Nº de educandos com experiência de embarque em caravelas Nº de crianças e jovens que participam em atividades/visitas ligadas ao mar.	Descoberta de vocações profissionais e conhecimento da mais-valia geoestratégica do mar para Portugal, capacitando os educandos para o exercício de atividades relacionadas com o mar.	40 250	45 170	Justificação apresentada em sede de RAC 2014 Justificação apresentada em sede de RAC 2014		CPL, I.P.	APORVELA (Associação Portuguesa de Treino de Vela)

Objetivo Estratégico MSES	Eixo de Intervenção do MSES	Projeto	Objetivos	Indicadores	Resultados Esperados	Metas	Conclusões/ Resultados	Justificação dos Desvios Excessivos	Recursos Humanos envolvidos	Organismo responsável	Outros Organismos envolvidos
<p>7. Melhorar quantitativa e qualitativamente a produção e difusão interna e externa de estudos, de informação estatística e outra</p> <p>7. Melhorar quantitativa e qualitativamente a produção e difusão interna e externa de</p> <p>9. Racionalizar os serviços do MSES, tornando-os mais eficientes e ajustados aos recursos existentes, numa lógica de consolidação orçamental.</p> <p>9. Racionalizar os serviços do MSES, tornando-os mais eficientes e ajustados aos</p>	7.1 Elaborar ou promover a realização de estudos e análises básicas à definição acompanhamento e avaliação de políticas.	Avaliação do Estudo do Modelo Socioeducativo da CPL, I.P.	Elaborar uma análise comparativa do modelo socioeducativo da CPL, I.P., no âmbito das respostas educativas e formativas, face aos modelos existentes em entidades congéneres.	Data de apresentação ao CD	Avaliação interna da implementação do modelo socioeducativo da CPL, I.P.	1 relatório até Junho			5 Técnicos Superiores	CPL, I.P.	
	7.3 Melhorar a produção, tratamento e difusão interna e externa de informação científica e técnica.	Quadro de Indicadores dos Processos da CPL, I.P.	Clarificar e implementar o quadro de indicadores dos processos integrantes do SGQ da CPL	N.º de publicações	Recolha e publicação do painel de indicadores dos processos	1	1		3 Técnicos Superiores	CPL, I.P.	
	9.1 Desenvolver/aprofundar os sistemas de gestão, nomeadamente, com a prossecução do sistema de contabilidade GeRFIP – Gestão de Recursos Financeiros e Logísticos da AP, melhorando a qualidade da informação orçamental e reforçando o controlo dos compromissos assumidos e o cumprimento dos limites de despesa	Smartdocs / Sistema de Informação e de Gestão de Educandos (SIGE)	Otimizar a operacionalização do Smartdocs em articulação com o SIGE	Nº médio de registos por ano	Simplificação e desmaterialização dos processos	30.000	62248			CPL, I.P.	
	9.2 Desenvolver uma gestão integrada e racional de pessoal, reforçando a valorização profissional através da formação dos trabalhadores.	Perfis Profissionais	Definir perfis profissionais de competências para colaboradores	Nº de perfis	Melhoria da intervenção social	3	6	Justificação apresentada em sede de RAC 2014	2 Técnicos Superiores	CPL, I.P.	



QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO AOS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR

CED _____

A Casa Pia de Lisboa quer avaliar o grau de satisfação dos Encarregados de Educação relativamente ao CED, ao ensino e a outros serviços, pois quer garantir um ensino de qualidade.

Para isso, estamos a pedir a todos os Encarregados de Educação que preencham um questionário onde podem assinalar as suas opiniões.

Por favor, preencha o questionário e entregue-o ao seu educando para que ele o entregue ao Educador(a) de Infância).

A sua opinião é muito importante!

Obrigada pela sua colaboração.

**Assinale com x a resposta certa**

	Discordo totalmente	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
1. Estou satisfeito com o desenvolvimento do meu filho desde que frequenta este CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Estou satisfeito com o educador(a) de infância que o meu filho tem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sou informado do que o meu filho está a aprender..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sou incentivado a apoiar as aprendizagens do meu filho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sou incentivado a participar na vida do CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sinto-me respeitado pelo educador(a) de infância.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sinto-me respeitado pelo pessoal não docente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. O educador(a) mostra eficiência na resolução dos problemas das crianças.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Acompanho as atividades escolares do meu filho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Sei a quem e dirigir –me no CED conforme o assunto que quero tratar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. O horário de atendimento do Educador(a) é adequado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Estou satisfeito com a higiene e a limpeza do CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Estou satisfeito com os espaços de recreio do CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Conheço as regras de funcionamento do CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Conheço a equipa educativa da sala do meu filho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Se tiver um problema ou precisar de ajuda, posso recorrer às assistentes sociais e aos psicólogos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Sinto que o CED é seguro e há um bom acompanhamento das crianças.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. O trabalho desenvolvido com o meu filho corresponde às minhas expectativas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. As instalações do CED são mantidas em estado de conservação, higiene e segurança.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. O CED divulga as atividades que realiza e em que posso participar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. As convocatórias aos pais/Encarregados de Educação são feitas com antecedência adequada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. As reuniões com o educador(a) de infância são úteis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Sinto-me à vontade para apresentar questões ao Educador(a) de Infância.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Gosto que o meu filho frequente este CED..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO AOS EDUCANDOS

1.º CICLO DO ENSINO BÁSICO - 4.º ANO DE ESCOLARIDADE

CED _____

A Casa Pia de Lisboa quer saber se gostas do CED, dos teus colegas, das aulas e dos teus professores, pois quer garantir um ensino de qualidade.

Para isso, estamos a pedir a todos os educandos que preencham um questionário onde podem dizer o que acham do CED que frequentam, dos colegas e dos professores.

Se tiveres dúvidas, pede ajuda ao professor.

A tua opinião é muito importante!

Assinala com x a resposta certaDiscordo
totalmente

Discordo

Não discordo
nem concordo

Concordo

Concordo
totalmente

1. Percebo bem o que o professor explica nas aulas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O meu professor prepara os educandos para que estes consigam estudar sozinhos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Nas aulas faço experiências várias vezes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Utilizo a biblioteca/sala de estudo para fazer trabalhos e leituras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Faço visitas de estudo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Gosto das atividades de expressão plástica que faço no CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Gosto das atividades de expressão dramática que faço no CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Gosto das atividades de expressão musical que faço no CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Gosto da educação física e do desporto que pratico no CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. O meu professor explica-me o que vou estudar em cada disciplina.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Gosto do almoço que é servido no CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Estou satisfeito com a higiene e a limpeza do CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Estou satisfeito com os espaços de recreio do CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Conheço as regras de comportamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Conheço as assistentes sociais e os psicólogos do CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Se tiver um problema ou precisar de ajuda, posso ir ao gabinete das assistentes sociais e dos psicólogos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Sinto-me seguro e tranquilo no CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Tenho vários amigos no CED.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Gosto do CED e de andar na CPL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Gosto de ter dois professores na sala de aula.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Gosto da forma como a minha sala de aula está organizada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Se tenho dificuldades com uma matéria, tenho sempre ajuda do professor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. É mais fácil aprender quando estou com poucos colegas na sala de aula.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. O meu professor fala comigo sobre o meu aproveitamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Procuro obter boas notas e esforço-me para as conseguir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO AOS EDUCANDOS

2.º CICLO DO ENSINO BÁSICO - 6.º Ano de escolaridade

A Casa Pia de Lisboa quer saber se gostas do CED, dos teus colegas, das aulas e dos teus professores, pois quer garantir um ensino de qualidade.

Para isso, estamos a pedir a todos os educandos que preencham um questionário onde podem dizer o que acham do CED que frequentam, dos colegas e dos professores.

Se tiveres dúvidas, pede ajuda ao professor.

A tua opinião é muito importante!

Assinala com x a resposta certa

	 Discordo totalmente	 Discordo	 Não discordo nem concordo	 Concordo	 Concordo totalmente
1. Os meus professores ensinam bem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O ensino neste CED é exigente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Aprendo com as experiências que faço nas aulas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Uso a sala de estudo para fazer trabalhos e leituras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Uso o computador na sala de aula com alguma frequência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. As visitas de estudo que tenho feito ajudam-me a aprender mais e melhor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sinto que os educandos são bem avaliados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Participo em clubes e projetos do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Conheço as regras de comportamento do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Nas aulas há um ambiente de tranquilidade e de respeito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. O CED resolve bem os problemas de indisciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. As salas de aula são confortáveis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Estou satisfeito com os espaços desportivos e de recreio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Gosto do almoço que é servido no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Estou satisfeito com a higiene e a limpeza do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. A secretaria funciona bem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Conheço as assistentes sociais e os psicólogos do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Se tiver um problema ou precisar de ajuda, posso ir ter ao gabinete das assistentes sociais e dos psicólogos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. As minhas sugestões são tidas em conta pelos professores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Os professores tratam os educandos com respeito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Sinto-me seguro no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Tenho vários amigos no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Discordo
totalmente



Discordo



Não discordo
nem
concordo



Concordo



Concordo
totalmente

23. Gosto do CED e de frequentar a CPL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Gosto de ter vários professores na sala de aula, em algumas disciplinas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Se tenho dificuldades com uma matéria, tenho sempre ajuda de um professor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. É mais fácil aprender quando estou com poucos colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Sei quem é o meu Tutor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Peço muitas vezes ajuda ao meu tutor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Tenho um professor com quem posso tratar dos meus assuntos e dúvidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. O meu encarregado de educação é chamado à escola para as reuniões e outras atividades do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



QUESTIONÁRIO AOS EDUCANDOS

3º CICLO DO ENSINO BÁSICO - 9.º Ano de escolaridade

A Casa Pia de Lisboa quer saber se gostas do CED, dos teus colegas, das aulas e dos teus professores, pois quer garantir um ensino de qualidade.

Para isso, estamos a pedir a todos os educandos que preencham um questionário onde podem dizer o que acham do CED que frequentam, dos colegas e dos professores.

Se tiveres dúvidas, pede ajuda ao professor.

A tua opinião é muito importante!

Assinala com x a resposta certa

	 Discordo totalmente	 Discordo	 Não discordo nem concordo	 Concordo	 Concordo totalmente
1. Os meus professores ensinam bem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O ensino neste CED é exigente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Aprendo com as experiências que faço nas aulas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Uso a sala de estudo para fazer trabalhos e leituras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Uso o computador na sala de aula com alguma frequência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. As visitas de estudo que tenho feito ajudam-me a aprender mais e melhor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sinto que os educandos são bem avaliados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Participo em clubes e projetos do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Conheço as regras de comportamento do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Nas aulas há um ambiente de tranquilidade e de respeito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. O CED resolve bem os problemas de indisciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. As salas de aula são confortáveis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Estou satisfeito com os espaços desportivos e de recreio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Gosto do almoço que é servido no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Estou satisfeito com a higiene e a limpeza do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. A secretaria funciona bem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Conheço as assistentes sociais e os psicólogos do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Se tiver um problema ou precisar de ajuda, posso ir ter ao gabinete das assistentes sociais e dos psicólogos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. As minhas sugestões são tidas em conta pelos professores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Os professores tratam os educandos com respeito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Sinto-me seguro no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Tenho vários amigos no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Discordo
totalmente



Discordo



Não discordo
nem
concordo



Concordo



Concordo
totalmente

23. Gosto do CED e de frequentar a CPL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Gosto de ter vários professores na sala de aula, em algumas disciplinas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Se tenho dificuldades com uma matéria, tenho sempre ajuda de um professor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. É mais fácil aprender quando estou com poucos colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Sei quem é o meu Tutor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Peço muitas vezes ajuda ao meu tutor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Tenho um professor com quem posso tratar dos meus assuntos e dúvidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Gosto das aulas de CSI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. O meu encarregado de educação é chamado à escola para as reuniões e outras atividades do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO AOS EDUCANDOS

FORMAÇÃO INICIAL DE DUPLA CERTIFICAÇÃO

CED _____

A Casa Pia de Lisboa quer saber se gostas do CED, dos teus colegas, das aulas e dos teus professores, pois quer garantir um ensino de qualidade.

Para isso, estamos a pedir a todos os educandos que preencham um questionário onde podem dizer o que acham do CED que frequentam, dos colegas e dos professores.

Se tiveres dúvidas, pede ajuda ao professor.

A tua opinião é muito importante!



(A registar pelo docente)

Nº mecanográfico

Em que reposta formativa estás? (assinala com x)

CEF ☐
Curso Vocacional ☐

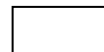
Curso Profissional ☐
Ens. Sec. Artístico ☐

Assinala com x a resposta certa

	Discordo totalmente	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
1. Os professores deste CED ensinam bem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O ensino neste CED é exigente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Aprendo com as experiências que faço nas aulas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Uso a sala de estudo para fazer trabalhos e leituras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. A sala de estudo está sempre disponível quando preciso de trabalhar no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Uso o computador na sala de aula com alguma frequência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. O Jimbolamento foi muito importante para conhecer a CPL, o CED e o curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. As visitas de estudo que tenho feito ajudam-me a aprender mais e melhor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sinto que os educandos são bem avaliados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Participo em clubes e projetos do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Conheço as regras de comportamento do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Nas aulas há um ambiente de tranquilidade e de respeito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. O CED resolve bem os problemas de indisciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. As salas de aula são confortáveis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Estou satisfeito com os espaços desportivos e de recreio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Gosto do almoço que é servido no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Estou satisfeito com a higiene e a limpeza do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. A secretaria funciona bem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Conheço as assistentes sociais e os psicólogos do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Se tiver um problema ou precisar de ajuda, posso ir ter ao gabinete das assistentes sociais e dos psicólogos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. As minhas sugestões são tidas em conta pelos professores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Discordo totalmente	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
22. Os professores tratam os educandos com respeito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Sinto-me seguro no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Tenho vários amigos no CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Gosto do CED e de frequentar a CPL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. A formação em contexto de trabalho prepara-me para o mundo do trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. O meu curso é equilibrado entre teoria e prática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Se tenho dificuldades com uma matéria, tenho sempre ajuda de um professor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Tenho um professor com quem posso tratar dos meus assuntos e dúvidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. O meu encarregado de educação é chamado à escola para as reuniões e outras atividades do CED	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



QUESTIONÁRIO AOS EDUCANDOS

A Casa Pia de Lisboa desde sempre recebeu crianças e jovens em acolhimento. Queremos conhecer a opinião dos educandos que vivem na instituição, para que possamos cada vez mais melhorar a qualidade do nosso trabalho.

A vossa opinião é muito importante. Para isso, pedimos a todos os educandos que respondam ao questionário em anexo.

Não existem respostas certas ou erradas, o importante é participar. Também não queremos identificar de quem são os questionários (são anónimos).

Se tiveres dúvidas, pede ajuda aos adultos presentes!

Obrigado

Página	1/4
Código	
Versão	01



Casa Pia
Lisboa

Há quanto tempo estás nesta Residência?

Menos de 2 anos ☐

Entre 2 e 4 anos ☐

Mais de 4 anos ☐

A tua idade está entre...

5 e os 9 anos ☐

10 e 14 anos ☐

15 ou mais anos ☐

Masculino ☐

Feminino ☐

Assinala com x a tua opinião



Discordo
totalmente



Discordo



Não discordo
nem
concordo



Concordo



Concordo
totalmente

1. A RA está num local bonito e perto de tudo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Os quartos e a sala são confortáveis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. O meu quarto está como eu gosto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. A RA está sempre limpa e arrumada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. No 1º dia em que entrei na RA fui recebido pelo meu educador de referência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. O quarto já estava preparado para me receber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. No 1º dia que entrei na RA os colegas mostraram-me os espaços da casa e explicaram-me como eram algumas tarefas no dia-a-dia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Nos dias seguintes o educador de referência levou-me a conhecer a zona onde está localizada a RA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Quando entrei para a RA senti-me bem recebido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Página	2/4
Código	
Versão	01



Casa Pia
Lisboa



Discordo
totalmente



Discordo



Não discordo
nem
concordo



Concordo



Concordo
totalmente

Assinala com x a tua opinião

10. Tenho tarefas atribuídas (como por exemplo pôr a mesa, ajudar na limpeza dos espaços comuns, fazer a cama...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Gosto de participar nas sessões do CSI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Gosto de participar nas colónias de férias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Na RA há sempre um adulto presente para nos acompanhar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Gosto dos horários e das atividades diárias que a RA organiza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Sei quais são as regras de funcionamento da RA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Gosto da comida da RA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Se quiser estar sozinho, posso ir para o meu quarto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. No meu quarto tenho um armário só para mim onde posso guardar as minhas coisas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Quando recebo cartas de alguém sou eu que as abro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Sinto-me seguro e tranquilo na RA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Quando a minha família ou amigos me vêm visitar, são bem recebidos e tenho um sítio para estar a sós com eles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Na RA fazemos Assembleias de RA e falamos de assuntos do nosso interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. As pessoas que trabalham na RA parecem gostar do que fazem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. As pessoas que trabalham na RA tratam-me bem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Os adultos falam comigo sobre o meu futuro quando sair da RA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Se quiser falar com o(a) Diretor(a) da RA consigo com facilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Casa Pia
Lisboa



Discordo
totalmente



Discordo



Não discordo
nem
concordo



Concordo



Concordo
totalmente

Assinala com x a tua opinião

27.Quando preciso de ajuda para alguma coisa sei a quem pedir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.As pessoas que trabalham na RA ouvem-me sempre com atenção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.Sei que a RA organizou com a minha família a forma como posso estar com ela	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.Quando regresso de fim-de-semana o educador pergunta-me como correu e como me senti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.Na RA há hora de estudo e ajudam-me a fazer os TPC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.Os educadores vão às reuniões na minha escola e falam comigo e com a minha família para me explicar o que foi falado sobre mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.Quando estou doente sinto que os educadores se preocupam comigo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.Se tenho que tomar medicamentos, os educadores dão a medicação à minha família quando vou a casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.Quando existe alguma situação problemática na RA os educadores falam connosco e tranquilizam-nos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.Quando faço algo que não está correto, os educadores ajudam-me a melhorar o meu comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.Sou bem tratado na RA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.Sei que as pessoas que trabalham na RA gostam de mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.Tenho um adulto de confiança na RA, com quem posso conversar e contar os meus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.No geral estou satisfeito com a RA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			Documentadas no <i>dossier</i> do processo G03 Controlo com despacho de aprovação pelo CD datado de 25/02/2013.
1.2 É efectuada internamente uma verificação efectiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			No capítulo 7 apresentam-se as acções de auditoria interna e externa que decorreram em 2014.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	X			Quer a equipa de controlo, quer a de auditoria possuem a habilitação necessária. Existe ainda uma bolsa de auditores internos que pertencem ao Mapa de Pessoal da CPL I.P. e com formação na área de “Auditoria da Qualidade”.
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 acção” objecto de publicação na página electrónica da CPL I.P.
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			O Plano Anual de Formação no sentido de responder às necessidades formativas, em coerência com as competências previstas no Mapa de Pessoal da CPL I.P., para pessoal docente e não docente.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direcção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			O Conselho Institucional reúne mensalmente, nos termos previstos nos Estatutos da CPL I.P. (Portaria n.º24/2013, de 24 de janeiro)
1.7 O serviço foi objecto de acções de auditoria e controlo externo?	X			Auditoria externa pelo Programa Operacional de Assistência Técnica do Fundo Social Europeu ao Projeto n.º 401402011 – “Surdocegueira – Um Modelo de Intervenção”.
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Em conformidade com a Lei Orgânica CPL I.P. (Decreto-Lei n.º 77/2012, de 26 de março).
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	X			Perspetiva-se a conclusão do processo para 100% dos colaboradores abrangidos por este sistema de avaliação (SIADAP 2 e 3).
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma acção de formação?	X			90 % de acordo com o Balanço Social 2014 (Anexo I p. 30).
3 – Actividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X			Manual de Aplicação do Sistema de Comunicação Escrita. Manual de Fundos Permanentes e Manuais de SIF/SAP. Manuais de processo
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Prevista nos Estatutos da CPL I.P. e nos diversos despachos de delegação de competências.
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			A CPL I.P. elaborou um plano de aquisições anuais dos bens necessários ao funcionamento da Instituição, nos termos do enquadramento legal em vigor.
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	X			Nas áreas de missão nem sempre é desejável a rotação de funções destes colaboradores, 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.

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			A <i>Intranet</i> disponibiliza todos os procedimentos e respetivas responsabilidades aplicáveis a todos os processos do sistema de gestão.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Os instrumentos de trabalho dos processos e sub-processos encontram-se integrados no modelo de gestão organizacional.
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas?	X			Circular Normativa CN/11/2013, de 2013/05/20 disponível na página interna e no <i>site</i> da CPL I.P.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas é executado e monitorizado?	X			Em fevereiro de 2014 foi elaborado 1 Relatório de monitorização da execução do Plano.
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			Solução Integrada dos módulos SIF/SAP, exceto gestão documental
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, inspecção e fiscal único.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			SIF/SAP e SSD-RH
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou activos do serviço?	X			Perfis de utilizador geridos pelo IISS I.P.
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X			<i>Backup</i> central diário
4.7 A segurança na troca de informações e <i>software</i> está garantida?	X			Processamento de salário com base na integração do SRH e SIF/SAP

Respostas ao questionário do CCAS sobre avaliação do Sistema de Controlo Interno da CPL I.P. em 2014

Fonte: DAC/PLAN Avaliação do Sistema de Controlo Interno da CPL I.P.- mar 2015



FERNANDO MARQUES OLIVEIRA
JOSÉ VIEIRA DOS REIS
CARLOS A. DOMINGUES FERRAZ
JOAQUIM OLIVEIRA DE JESUS
CARLOS MANUEL GRENHA
GUILHERME W. D'OLIVEIRA MARTINS

CERTIFICAÇÃO LEGAL DAS CONTAS

INTRODUÇÃO

1. Examinámos as demonstrações financeiras da *CASA PIA DE LISBOA, I.P.*, as quais compreendem o Balanço em 31 de dezembro de 2014 (que evidencia um total de 112.904.407 euros e um total de Fundos Próprios de 104.875.261 euros, incluindo um resultado líquido de 1.141.407 euros), a Demonstração dos resultados por naturezas do exercício findo naquela data, o Mapa de execução orçamental (receita e despesa), o Mapa dos fluxos de caixa e os correspondentes Anexos.

RESPONSABILIDADES

2. É da responsabilidade do Conselho Diretivo da *CASA PIA DE LISBOA, I.P.* a preparação de demonstrações financeiras que apresentem de forma verdadeira e apropriada a posição financeira da Instituição, o resultado das suas operações e os fluxos de caixa, bem como a adoção de políticas e critérios contabilísticos adequados e a manutenção de um sistema de controlo interno apropriado.
3. A nossa responsabilidade consiste em expressar uma opinião profissional e independente, baseada no nosso exame daquelas demonstrações financeiras.

ÂMBITO

4. O exame a que procedemos foi efetuado de acordo com as Normas Técnicas e as Diretrizes de Revisão/Auditoria da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, as quais exigem que o mesmo seja planeado e executado com o objetivo de obter um grau de segurança aceitável sobre se as demonstrações financeiras estão isentas de distorções materialmente relevantes. Para tanto o referido exame inclui:
 - a verificação, numa base de amostragem, do suporte das quantias e divulgações constantes das demonstrações financeiras e a avaliação das estimativas, baseadas em juízos e critérios definidos pelo Conselho Diretivo da *CASA PIA DE LISBOA, I.P.*, utilizadas na sua preparação;

SEDE | HEAD OFFICE

Av. da Liberdade, n.º 245 – 8º A, B e C
1250-143 LISBOA - PORTUGAL
Tel. (+351) 217 271 197
Fax (+351) 217 273 129

Delegação Centro | Center Branch

Av. 22 de Maio, n.º 24 - Escritório 3
2415-396 LEIRIA - PORTUGAL
Tel. (+351) 244 822 175
Fax (+351) 244 822 178

Delegação Norte | North Branch

Via Eng.º Edgar Cardoso, n.º 23
Ed. Tower Plaza - Escritório 5E
4400-676 VILA NOVA DE GAIA-PORTUGAL
Tel. (+351) 223 744 485
Fax (+351) 223 744 977



- a apreciação sobre se são adequadas as políticas contabilísticas adotadas e a sua divulgação, tendo em conta as circunstâncias;
- a verificação da aplicabilidade do princípio da continuidade;
- a apreciação sobre se é adequada, em termos globais, a apresentação das demonstrações financeiras.

5. O nosso exame abrangeu também a verificação da concordância da informação financeira constante do relatório de gestão com as demonstrações financeiras.

6. Entendemos que o exame efetuado proporciona uma base aceitável para a expressão da nossa opinião.

OPINIÃO

7. Em nossa opinião, as referidas demonstrações financeiras apresentam de forma verdadeira e apropriada, em todos os aspetos materialmente relevantes, a posição financeira da CASA PIA DE LISBOA, I.P., em 31 de dezembro de 2014 e o resultado das suas operações e os fluxos de caixa no exercício findo naquela data, em conformidade com os princípios contabilísticos do Plano Oficial de Contabilidade das Instituições do Sistema de Solidariedade e de Segurança Social (POCISSSS), aprovado pelo Decreto-lei n.º 12/2002, de 25 de Janeiro.

RELATO SOBRE OUTROS REQUISITOS LEGAIS

8. É também nossa opinião que a informação financeira constante do relatório de gestão é concordante com as demonstrações financeiras do exercício.

Lisboa, 13 de abril de 2015

OLIVEIRA, REIS & ASSOCIADOS, SROC, LDA.

Representada por


Carlos Manuel Grenha, ROC n.º 1266