

EB  
A.T.L.

## Relatório de gestão 2022

### 1. Organização

O Centro Paroquial de Matosinhos é uma IPSS que desenvolve respostas sociais de apoio à infância, no Jardim de Infância Santa Cecília.

1

Tem a seguinte capacidade instalada:

Resposta Social/Serviço	Capacidade
Creche	60
Pré-escolar	70
CATL	25
Centro estudos 1º ciclo	25
Centro estudos 2º ciclo	12

Formalmente constituído a 22/10/1973, desenvolve a sua atividade centrado na seguinte missão, visão e valores:



Centro Pa... al de Matosinhos - Jardim Infância Santa Cecília. Nº contribuinte 874 832



A sua área de influência é o concelho de Matosinhos e concelhos limítrofes.

Órgãos Sociais 2021/2024:

Direção:

- Presidente: Sr. Padre Emanuel Brandão
- Vice-presidente: Helena Pinhal;
- Tesoureiro: Daniel Bastos;
- Secretário: Paula Santana;
- Vogal: Maurícia Lopes.

2

Conselho fiscal:

- Presidente: José Manuel Delgado;
- Secretário: Cristina Faria;
- Vogal: Fátima Pombal.

Com o objetivo primordial de tornar a gestão da instituição mais profissional, nomeadamente pela implementação de planeamento estratégico, foi, no corrente exercício e conforme previsto nos estatutos, definida a função de direção executiva. A função será desempenhada em contrato de comissão de serviço e será remunerada conforme vier a ser definido no referido contrato.

Na reunião de direção de 13/06/2022, foi nomeada como diretora executiva a colaboradora Liliana Marques.

**2. Políticas e Manuais de Suporte**

Planeamento estratégico 2022/2025: no âmbito do Programa 500Miles foi elaborado o plano estratégico para 2022/2025, cujos três eixos de intervenção são sustentabilidade; recursos; serviços e inovação. Este documento constitui a grelha orientadora da ação da instituição com vista ao seu crescimento sustentado e partilhado

**Manual de funções dos Colaboradores:** Regula as relações de trabalho entre o CPM e os seus colaboradores, orientando-se e respeitando todos os princípios e obrigações legais estabelecidos no CCT assinado pela CNIS e na Lei Geral do Trabalho

**Manual de HACCP:** O manual HACCP (Hazard Analysis Control Critical Points) pretende ser um documento de referência implementado no CPM a nível da segurança alimentar. O HACCP cumpre as disposições do regulamento (CE) nº 852/2004 de 29 de abril e demais legislações em vigor

3

**Regulamentos Internos:** cada resposta social/serviço tem em vigor regulamento interno que rege o respetivo funcionamento, direitos e deveres das partes. Estes documentos são públicos contribuindo para uma política de transparência

### **3. Gestão de Recursos Humanos**

A preocupação com o bem-estar global dos nossos colaboradores é fundamental para continuarmos a promover consistentemente a nossa missão. Por isso, o CPM empenha-se em oferecer não só as melhores condições de trabalho, mas também em proporcionar um conjunto de benefícios transversais aos nossos colaboradores que contribuam para a sua saúde, segurança e conforto.

Esta dimensão começou a ser trabalhada no corrente exercício, dando início às **seguintes iniciativas:**

- encontro anual: fim-de-semana para avaliação, reflexão e definição de objetivos pessoais e para a instituição; teambuilding;
- teambuilding semanal: aulas de grupo (hidroginástica/zumba) Solina Matosinhos;
- Cabaz de Natal

No sentido de melhorar o **processo de comunicação interna**, dando voz às necessidades e sugestões de todos os colaboradores foi, em 2022, iniciada uma dinâmica de reuniões regulares, pré-definidas. Tem como objetivo máximo a coesão da equipa, num processo de melhoria contínua.

Também em termos de **formação**, o CPM tem promovido ações de formação para os seus colaboradores, não só para dar cumprimento às disposições legais, mas também para que seja promovida a atualização de conhecimentos e de boas práticas em linha com os objetivos estratégicos.

EB 4  
ZP

Em 2022, foram facultadas 1.105 horas de formação, nas seguintes áreas:

- Gestão do Stress Profissional
- Inteligência Emocional
- "A auto-estima da criança - como desenvolvê-la"
  
- Gestão de Conflitos Escolares
- Disciplina Positiva na Prática
- Aprendizagem baseada em projetos: o quê, porquê, e como?"
- Desenho infantil
- Liderança e Trabalho em Equipa das Organizações Sociais
- Operacionalização da Contratação Pública
- Gestão de vagas nas respostas sociais da infância

4

Foi ainda promovida a participação no Programa 500 Miles, levado a cabo pela Fundação Manuel Violante, cujo objetivo é a capacitação da gestão das IPSS.

A capitã de equipa e principal representante da instituição foi a colaboradora Lílina Marques, a qual mereceu uma menção honrosa, traduzida em sessões de coaching com o psicólogo Jorge Bicho.

No Programa 500 Miles foram abordados os seguintes temas:

a) Liderança:

- Liderança em contexto de mudança
- Eficácia e impacto pessoal
- Liderança de pessoas e equipas

b) Missão, visão e eixos estratégicos

- Reflexão sobre os conceitos de missão e visão, e alinhamento com a atividade atual da organização;
- Censuração e definição de principais eixos estratégicos.

c) Processos

- Os grandes dilemas das organizações no mundo atual: inovação e adaptabilidade ou estabilidade e segurança? Delegar correndo riscos ou padronizar asfixiando a mudança? Conhecimento tácito ou conhecimento explícito?

- O papel dos processos, o papel do contexto e o papel das pessoas? As organizações como sistemas de processos? Que processos interessa padronizar? Desenho e representação de processos.  
Introdução à gestão do risco

#### d) Pessoas

Construção e análise do organograma e descrição de funções;

Abordagem à metodologia de avaliação de desempenho e sistema de incentivos.

5

A diretora executiva, Liliana Marques, frequentou a 4ª edição do curso Ser Dirigente, na UDIPSS Porto, que abrange 35 horas de formação em diferentes áreas.

Para além da formação promovida pela própria instituição, o CPM atribuiu o estatuto de trabalhador estudante a uma auxiliar de ação educativa que está a frequentar a licenciatura em educação básica. Concedeu ainda facilidades em termos de articulação de horário a colaboradora que está a frequentar a pós graduação em “EDUCAÇÃO ESPECIAL: INCLUSÃO, DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGENS”.

#### **4. Sustentabilidade Ambiental**

No âmbito da sustentabilidade ambiental e como forma de redução de consumos, o CPM investiu na instalação de painéis fotovoltaicos, com 24 módulos e 2 inversores, no montante de 17.740€, sendo o retorno esperado de 6 anos. O prazo de garantia do equipamento é de 25 anos.

O CPM apresentou candidatura ao PRR- Aviso 01/C13-i03 - Apoio à Renovação e Aumento do Desempenho Energético dos Edifícios de Serviços, com um montante de investimento de aproximadamente 230.000€, mas para da qual ainda não há qualquer decisão.

Para a apresentação da candidatura foi necessário obter os certificados energéticos dos edifícios (Rua Álvaro Castelões 515 e 533), emitidos pela Efisenergy, Lda (Eng.º Leonel).

#### **5. Elementos Económico-Financeiros**

O exercício 2022 reflete maioritariamente o ano letivo 2021/2022.

### **5.1. Prestação de Serviços**

Entre 2021 e 2022, a prestação de serviços aumentou cerca de 19,40%, apesar do número médio de crianças em creche e pré-escolar ter diminuído. Esta diminuição decorreu da admissão e/ou reconhecimento das necessidades especiais de alguns dos utentes, condicionando a capacidade das respetivas salas.

6

### **5.2. Subsídios à exploração**

Os subsídios à exploração registaram uma diminuição de 12,72% decorrente de:

- as medidas de apoio à pandemia, promovidas em 2021, terem uma natureza extraordinária, e, por conseguinte, não serem replicadas em 2022;
- não ter sido publicado o processo de candidatura ao Programa PEDEPE, contrariamente ao que historicamente acontecia. Atendendo ao nível das educadoras que exerceram funções em pré-escolar, no ano letivo 2021/2022, o valor estimado para este apoio era de 29.234€.

### **5.3. CMVC**

A evolução do CMVC (aumento de 38,79%) reflete essencialmente o aumento do custos dos bens alimentares, fruto do cenário inflacionista que vivemos. No sentido de contornar o impacto da escalada de preços, o CPM:

- reuniu com os representantes do Banco Alimentar, atualizando os dados da instituição. Desde o último trimestre, as doações do Banco Alimentar tornaram-se mais expressivas e mais ajustadas à população da instituição;
- reuniu, no final de 2022, com a SocialShop, tendo já celebrado protocolo no início de 2023.

### **5.4 FSEs**

Os FSEs aumentaram cerca de 35%. Para tal contribuiu:

- a reabertura do edifício da creche e melhoria do refeitório/lavandaria, com despesas subjacentes à aquisição de utensílios e material diverso;
- aumento do consumo de gás para aquecimento do edifício da creche e aumento do custo do próprio gás, apesar do recurso a campanhas promovidas por diversos fornecedores;
- custos com reparação de equipamento (arca congeladora: 3.073,35€; parque infantil: 1.943,40€);
- 1ª tranche projeto arquitetura: 2.706€;
- emissão da certificação energética dos edifícios: 2.398,50€;



**SANTA CECÍLIA**  
JARDIM DE INFÂNCIA

- novo site institucional: 3.899,10€.

### **5.5. Gastos com o pessoal**

O aumento dos gastos com o pessoal traduz maioritariamente a evolução do SMN e promoções previstas na carreira docente, não havendo aumento do quadro de pessoal durante o exercício de 2022.

A instituição procura candidatar-se aos incentivos públicos existentes que mitiguem o impacto do custo salarial. Em 2022, os programas em curso, neste âmbito eram:

- 0198/TI/21: incentivo estimado 5.792,29€;
- 0293/TI/21: incentivo estimado 5.792,29€;
- +CO3SO (Norte 07-4740-FSE-002395): recebido, em 2022, 2.674,04€; a aguardar recebimento, em 2023, 14.131,54€.

A instituição recorre também a programas CEIs para reforçar o quadro de pessoal, com custos reduzidos.

### **5.6. Investimento**

Em 2022, foi concluído o investimento relativo ao projeto “Uma Creche para todos” e às obras de requalificação do refeitório, elevando o ativo fixo tangível para 1.133.342€.

O investimento inerente aos dois projetos teve um valor aproximado de 313.202,63€, sendo assegurado em 215.801,78€ pelo Norte 2020, em 38.012,67€ pela CMM e o remanescente por fundos próprios (59.320€).

A conclusão do investimento, deixando de estar contabilisticamente contabilizado como um ativo em curso, determinou o aumento das amortizações e também, conseqüentemente, da imputação dos subsídios ao investimento que asseguraram a respetiva cobertura financeira.

Realizou ainda o investimento na instalação dos painéis fotovoltaicos, no montante de 17.740€.

### **6. Conclusão**

O exercício de 2022 foi um exercício que incorporou alterações profundas no Centro paroquial de Matosinhos.

EB HP  
27.

Desde logo, concretizou um sonho há muito pensado: a abertura da nova creche, com condições acolhedoras para as crianças e profissionais.

Deu um passo muito significativo em termos de melhoria de gestão e alinhamento estratégico, com a implementação da função de direção executiva.

2022 foi ainda um ano de aposta na comunicação, tanto interna, com a promoção de reuniões e encontros de equipa, como externa, pela renovação do site.

8

Infelizmente verificamos que, contrariamente ao esperado, mais uma vez a resposta social pré-escolar não é uma prioridade governativa, tendo a ausência de publicação do processo de candidatura ao Programa PEDEPE, para o ano letivo 2021/2022, impactado em EBITDAs negativos de 4.574,67€.

Desta forma, todas as ações já definidas no PAO 2023 terão que ser, mais do que nunca, acompanhadas e concretizadas, para que a sustentabilidade e crescimento da instituição continue a estar assegurada.

2023 é um ano de especial relevância para o Centro Paroquial de Matosinhos que, a 22/10/2023, celebrará o seu 50º aniversário.