



- A nível de Gestão de Pessoal, elencar todas as limitações que possam existir para o cumprimento de obrigações legais, adotando medidas preventivas e fomentando uma relação clara com as Entidades Fiscalizadoras;
- A nível de Gestão Administrativa dos processos dos Utentes, manter os processos devidamente atualizados, assegurar faturação atempada e de acordo com as diretrizes da Direção, criando mecanismos de alerta em caso de falha de informação necessária;
- Otimização dos processos e sistemas de informação de suporte à atividade;
- A nível de Gestão de Património assegurar, em articulação com a equipa polivalente e as responsáveis dos vários estabelecimentos, medidas preventivas para manutenção e conservação dos edifícios e equipamentos minimizando os efeitos das medidas corretivas que serão necessárias em função do desgaste e idade dos mesmos, priorizar as várias necessidades e renovar candidaturas a apoios financeiros.

Objectivos estes transversais aos anos anteriores

3.6. Comunicação

Ao nível da gestão de comunicação externa, a Instituição considera a aposta na oportunidade de criar valor a partir de um planeamento cuidadoso e promoção da sua missão e valores, revelando o que fazemos, a quem nos destinamos e como nos diferenciamos.

A comunicação externa envolve todos os departamentos da organização, pois apoia os diversos sectores a divulgar para o exterior as atividades, bem como orienta-os de qual a melhor estratégia para o fazer.

A comunicação interna eficaz potencia a otimização do funcionamento institucional.

Face ao contexto de pandemia a comunicação afirma-se com ferramenta fundamental para divulgação das orientações e instruções a seguir. Foram elaborados em 2021 inúmeros documentos informativos, reforçou-se os canais de comunicação online, dinamizadas varias ações de formação e sensibilização e realizadas inúmeras reuniões de trabalho.

3.7 Recursos Humanos

Em 2021, o CASCUZ continuou a sua aposta na estabilização do quadro de pessoal, a Instituição pretende investir no desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências dos colaboradores nas mais diversas áreas, nomeadamente através da promoção de ações de formação internas e externas.

Dentro dos condicionalismos decorrentes da pandemia verificou-se o aumento das participações dos colaboradores em ações de formação, tendo com objetivo colmatar as reais carências funcionais dos



colaboradores.

O ano de 2021 foi um ano de continuidade nos processos de melhoria já iniciados, sempre alicerçados na estratégia da CASCUZ, e com uma forte integração da componente tecnológica para a informatização de processos, documentos e dados e a simplificação de tarefas, o que se traduzirá em ganhos de eficiência, eficácia e qualidade.

O quadro de pessoal da Instituição a Dezembro de 2021 era constituído por 92 trabalhadores dos quais 78 efetivos e 14 a contrato a termo incerto. Sendo que do número total de trabalhadores 12 não se encontravam ao serviço em Dezembro por motivo de ausência prolongada.

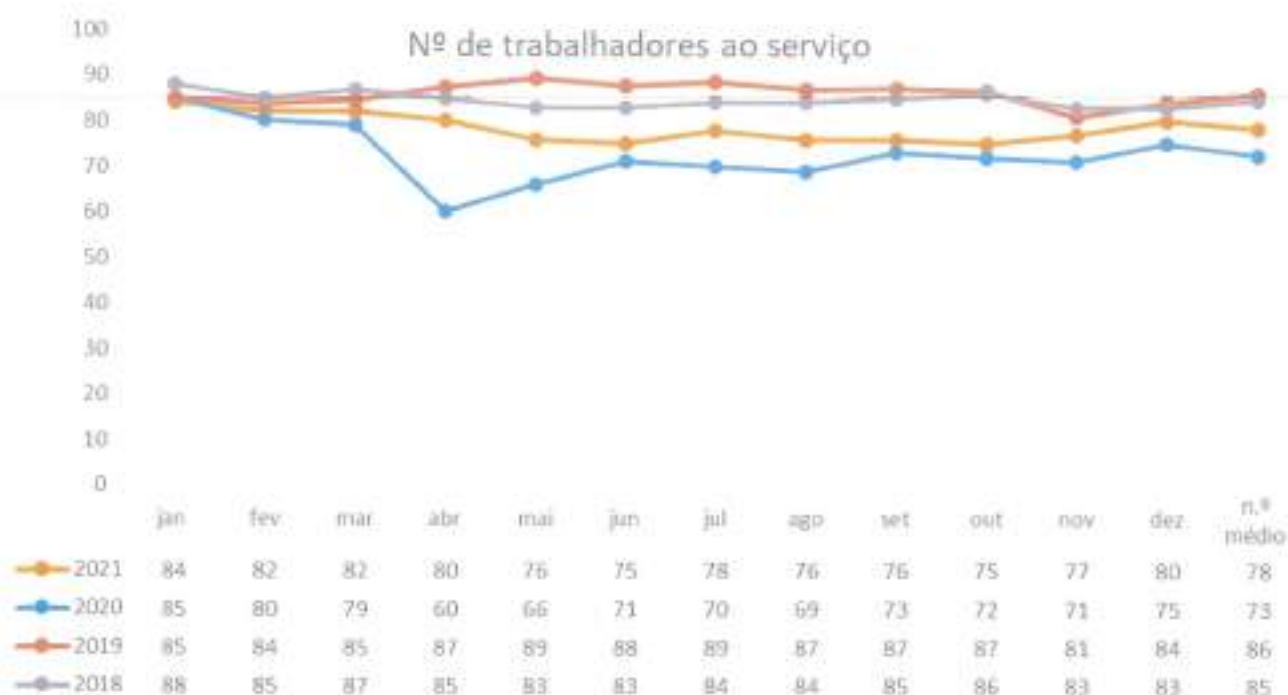
Tipos de contrato- dezembro 2021



O seguinte gráfico retrata a evolução de trabalhadores ao serviço ao longo de 2021.



Relatório de Atividades e Contas 2021



Em 2021, a Instituição realizou todos os esforços para reforçar as equipas de cuidados aos utentes de ERPI de forma a proporcionar a gestão dos horários em equipas fixas. Face a esta necessidade de reforço, ao abrigo do programa de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde foram acolhidas 6 colaboradoras, as quais não se encontram incluídas nos dados do gráfico anterior. Intencificou-se, em 2021 a dificuldade de recrutamento de trabalhadores para prestação de cuidados aos utentes. Durante o surto de Covid19 verificado no Lar a 23 de dezembro 2020 a 28 de janeiro de 2021) a Instituição activou a brigada de intervenção rápida de 5 ajudantes de ação directa da Segurança Social.

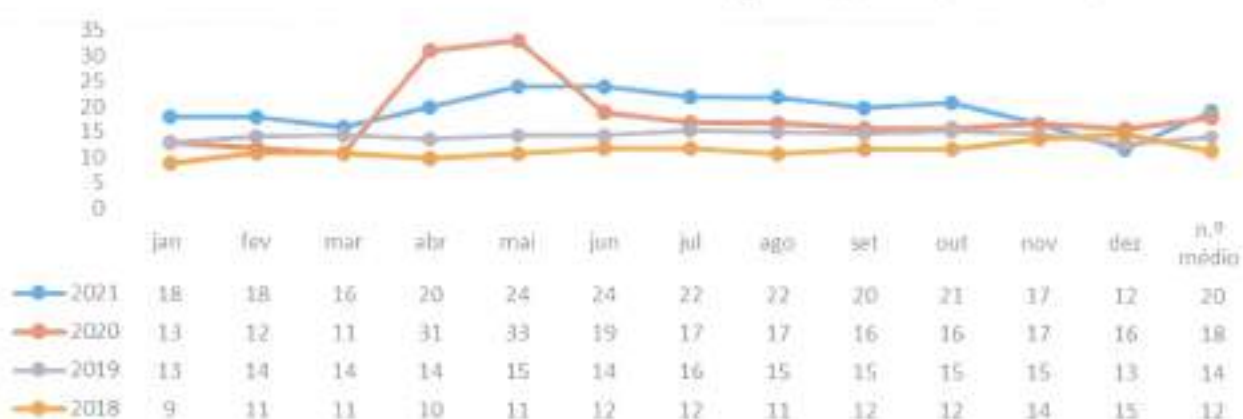
O ano de 2021 foi caracterizado pelo aumento das ausências prolongadas por parte dos trabalhadores.



Relatório de Atividades e Contas 2021

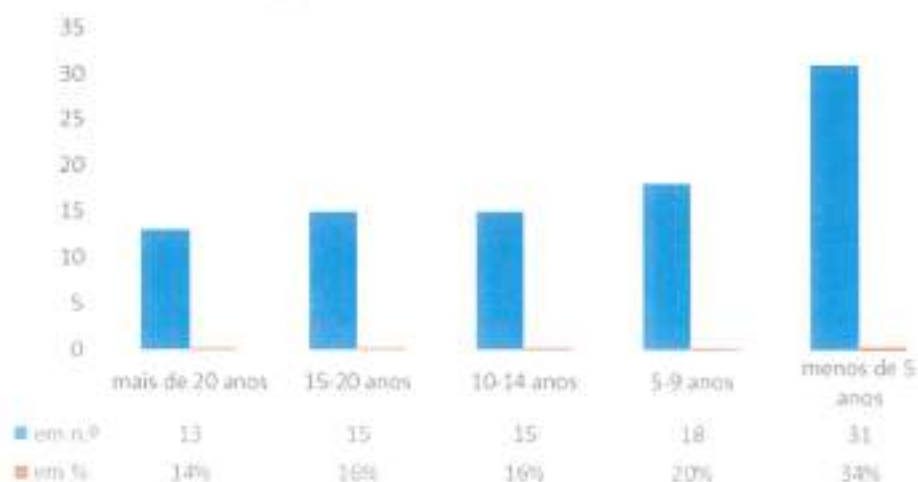


N.º Ausências Prolongadas (igual ou superior a 30 dias)



Relativamente à antiguidade dos trabalhadores, verifica-se que 46 % dos mesmos têm mais de 10 anos de serviço.

Antiguidade a Dezembro de 2021



A estrutura etária dos trabalhadores do CASCUZ caracteriza-se por ser envelhecida, 41 % dos mesmos têm idade igual ou superior a 50 anos.