



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO
2023

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ÍNDICE


Convocatória	3
Órgãos sociais	4
1. Apresentação Histórica	5
2. Princípios de Ação	7
2.1. Missão, Visão e Valores.....	7
2.2. Estratégias Organizacionais.....	8
2.3. Políticas da Organização.....	8
3. Organograma	10
4. Enquadramento	11
4.1. Gestão num contexto incerto.....	11
4.2. Investimentos.....	14
4.3. Compromisso com a qualidade.....	15
4.4. Estado das valências.....	16
4.4.1. Centro de Recursos para a Inclusão (CRI).....	16
4.4.2. Centro de Atividade e Capacitação para a Inclusão (CACI).....	18
4.4.3. Centro de Formação Profissional (CFP).....	20
4.4.4. Protocolo do Rendimento Social de Inserção (RSI).....	22
4.4.5. Serviços e Recursos.....	23
5. Conclusão	24
6. Plano de Atividades	25
1. Política de qualidade.....	26
2. Política de parcerias.....	27
3. Política de responsabilidade social.....	29
4. Política da ética.....	31
5. Política da Participação.....	32
6. Política dos Recursos Humanos.....	34
7. Política da Qualidade de Vida.....	36
8. Política da Confidencialidade.....	38
9. Política da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.....	39



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

[Handwritten signatures in blue ink]

7. Orçamento Previsional.....	40
1. Gastos e Perdas.....	41
2. Rendimentos e Ganhos.....	43
3. Quadro resumo.....	44
8. Parecer do Conselho Fiscal	45



CONVOCATÓRIA

Nos termos da Lei e do artigo vigésimo dos Estatutos, convoco a Assembleia Geral da Cerci-Lamas para o próximo dia 29 de novembro (terça-feira), às 16:30 horas, na sede da instituição, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Discussão e votação do Plano de Atividades e do Orçamento para o ano 2023;
2. Outros assuntos de interesse.

Se à hora marcada não estiver presente a maioria dos cooperadores efetivos a assembleia iniciará os seus trabalhos meia hora mais tarde, com qualquer número de cooperadores.

Santa Maria de Lamas, 14 de novembro de 2022

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral



David Maria Domingues

.....

Recebi a convocatória para a A. Geral da Cerci-Lamas de 29 de novembro de 2022

Ass _____



ÓRGÃOS SOCIAIS
2022 / 2023 / 2024 / 2025

Assembleia Geral

Presidente - David Maria Domingues

Vice-Presidente - Arlinda Helena Coelho Sousa Mendes

Direção

Presidente – Delfim Martins da Silva

*Vice-Presidente - Jaime de Castro Coelho**

Vogal - Lúcia Maria Pais Ribeiro

Vogal - Catarina Gonçalves de Sá Pereira

Vogal - Pedro Luís Vieira Domingues

Conselho Fiscal

Presidente - Angelina Fontes Rocha

Vogal - Amélia Maria Gomes Costa Silva

Vogal - Maria Nédia Ribeiro Marques Henriques

Suplente – Flávio Jorge Ferreira Marques

* Falecido em 16 de outubro de 2022



II

1. APRESENTAÇÃO HISTÓRICA

A **Cerci-Lamas** é uma cooperativa de solidariedade social, fundada em 1979 por um grupo de pais e de pessoas de boa vontade, com o objetivo de dar resposta imediata às necessidades educativas das crianças com inadaptação escolar ou que simplesmente se encontravam sem escolarização devido à deficiência. A sua área geográfica prioritária é a Feira Norte.

Em 1980 abriu a **Escola Especial**, apoiada pelo Ministério da Educação, com a lotação de 35 alunos com deficiência mental ou multideficiência. Atuando em interação com o sistema educativo, a lotação da escola especial só recuou nos anos 90, quando as escolas regulares começaram a desenvolver currículos específicos para os alunos com necessidades especiais. Desde 2009 a intervenção escolar da Cerci-Lamas efetua-se através do **Centro de Recursos para a Inclusão (CRI)**, acreditado pelo Ministério da Educação, para prestar apoio psicopedagógico aos alunos do ensino especial dos Agrupamentos Escolares do concelho de Santa Maria da Feira.

Em 1995 foi oficialmente instituído o **Centro de Atividades Ocupacionais**, para adultos com deficiência mental grave, que acolhe atualmente 55 utentes. A sua missão é promover o desenvolvimento pessoal e a inclusão social em todas as suas dimensões. Além dos programas de índole artística, desportiva e de participação social, são oferecidos diversos ateliês de manualidades, de que salientamos os artefactos em pele, os bordados, a pintura, lavagem de automóveis e algumas subcontratações de montagem ou embalagem para a indústria. Temos ainda um atelier de informática para os clientes terem acesso às novas formas de comunicação. Em 2021 ocorreu uma alteração legislativa, que alterou o funcionamento e a designação para **Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)**.

Em 1997 entrou em funcionamento o **Centro de Formação Profissional**, sendo atualmente uma entidade formadora certificada pela DGERT, com capacidade para 40



formandos. O Centro de Formação Profissional destina-se a promover a formação e a transição para o emprego de jovens e adultos que devido às suas dificuldades de aprendizagem não conseguiram a certificação escolar básica. A formação prática em contexto de trabalho reporta-se a três áreas: (1) Produção Corticeira, com as saídas profissionais de auxiliar fabril, broquista, escolhedor e rabaneador; (2) Empregado de Andares, com as saídas profissionais de empregado/a de andares, empregado/a de lavandaria/rouparia e empregado/a de limpezas gerais; (3) Operador de Jardinagem que abrange a criação e manutenção de jardins e espaços verdes. Estes dois últimos cursos com dupla certificação - escolar (9º ano) e profissional.

Desde 2005 está a funcionar um projeto de cooperação com o Instituto de Segurança Social para o acompanhamento dos beneficiários do **Rendimento Social de Inserção** das freguesias de Lamas, Fiães e Rio Meão, que envolve uma equipa multidisciplinar inteiramente dedicada a este objetivo, acompanhando 100 famílias.

Desde 2002 os serviços da Cerci-Lamas estão instalados num edifício construído de raiz para o efeito, que tem sofrido algumas intervenções para manter as boas condições funcionais.

Em cumprimento dos seus Estatutos, a Cerci-Lamas assume como Missão “Promover a inclusão social das pessoas vulneráveis através do desenvolvimento de competências, guiado pelos valores da autonomia, da responsabilidade e da qualidade de vida.”

A Cerci-Lamas empenha-se quer no aperfeiçoamento da qualidade das respostas instituídas, quer no planeamento de novos projetos. Entre estes sobressaem pela sua urgência a construção dum Lar Residencial para Pessoas com Deficiência.



2. PRINCÍPIOS DE AÇÃO

2.1. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão

Promover a inclusão social das pessoas vulneráveis através do desenvolvimento de competências, guiado pelos valores da autonomia, da responsabilidade e da qualidade de vida.

Visão

Ser uma organização de referência na área da Reabilitação e Inclusão Social através do desenvolvimento de competências dos seus clientes.

Valores

Autonomia: Reconhece o direito de cada um a decidir e a conduzir o seu projeto de vida.

Responsabilidade: Toda a pessoa, mesmo com limitações cognitivas, está pronta a responder pelos seus atos na medida em que compreende as suas consequências.

Qualidade de Vida: Promove o bem-estar físico, psicológico e relacional no contexto dos recursos e condições da pessoa.

Confidencialidade: Restringe o conhecimento de dados dos clientes às pessoas que deles necessitam para o exercício do conteúdo funcional do cargo.

Rigor: Toma decisões com base em fatos e executa tarefas e registos conforme definido nos procedimentos.

Privacidade: Respeita espaços e tempos afetos à fruição dos utentes.

Integridade: Respeita os deveres e os direitos de todas as partes interessadas e as regras organizacionais de conduta.

Solidariedade: Assume a interdependência e ajuda recíproca para a garantia da qualidade dos serviços.



2.2. ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS

1. Manutenção dum sistema de qualidade orientado para a melhoria contínua dos métodos, dos processos e das práticas, satisfação dos clientes e desenvolvimento dos colaboradores.
2. Gestão dos recursos humanos na ótica da motivação dos colaboradores, orientação para os clientes, monitorização dos resultados e desenvolvimento das competências profissionais e humanas.
3. Desenvolvimento da intervenção em rede e em parceria em ordem à satisfação integral das necessidades do cliente e das partes interessadas.
4. Investimento no alargamento e na reconversão dos serviços no sentido da sua adequação às necessidades e expectativas da comunidade.
5. Gestão económico-financeira sustentável, assente na racionalização dos custos, na diversificação dos proveitos e no aprofundamento do mecenato social.

2.3. POLÍTICAS DA ORGANIZAÇÃO

Política da Qualidade: A organização implementa e controla o seu compromisso com a satisfação das necessidades e expectativas legítimas dos clientes e de outras entidades interessadas. Para garantir a execução da política da qualidade, a organização deve controlar a conformidade e a melhoria contínua dos processos. A gestão da qualidade deve melhorar a sustentabilidade da organização.

Política da Parcerias: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo à cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, para explorar sinergias de modo a melhorar a sustentabilidade organizacional. As parcerias devem, por isso, ser voluntárias, permitirem vantagens recíprocas e envolver a dimensão económica, humana e ambiental.

Política de Responsabilidade Social: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo ao desenvolvimento da comunidade onde opera. Este compromisso abrange o domínio ambiental, económico, social e cultural e não visa obter benefícios diretos.



Política da Ética: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo a valores morais fundamentais, orientados para prevenção de riscos desnecessários e organização das práticas que respeitem os valores da organização, bem como, a prevenção de abuso físico, mental e financeiro.

Política da Participação: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo à participação e inclusão dos seus clientes e à participação de outras entidades interessadas na melhoria dos processos da qualidade em todos os níveis da organização.

Política dos Recursos Humanos: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo ao recrutamento, seleção, formação e avaliação dos colaboradores de modo a promover a melhoria da sua qualificação, do seu desempenho e a garantir igualdade de oportunidades de formação, desempenho, promoção e remuneração. Esta política divide-se em 5 subpolíticas:

- Política de Recrutamento e Seleção
- Política de Avaliação de Desempenho
- Política da Qualificação Profissional
- Política de Gestão de Carreiras
- Política de Remuneração e Reconhecimento

Política da Qualidade de Vida: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo ao seu desempenho no domínio da qualidade de vida dos clientes, incluindo higiene, saúde, segurança e conforto.

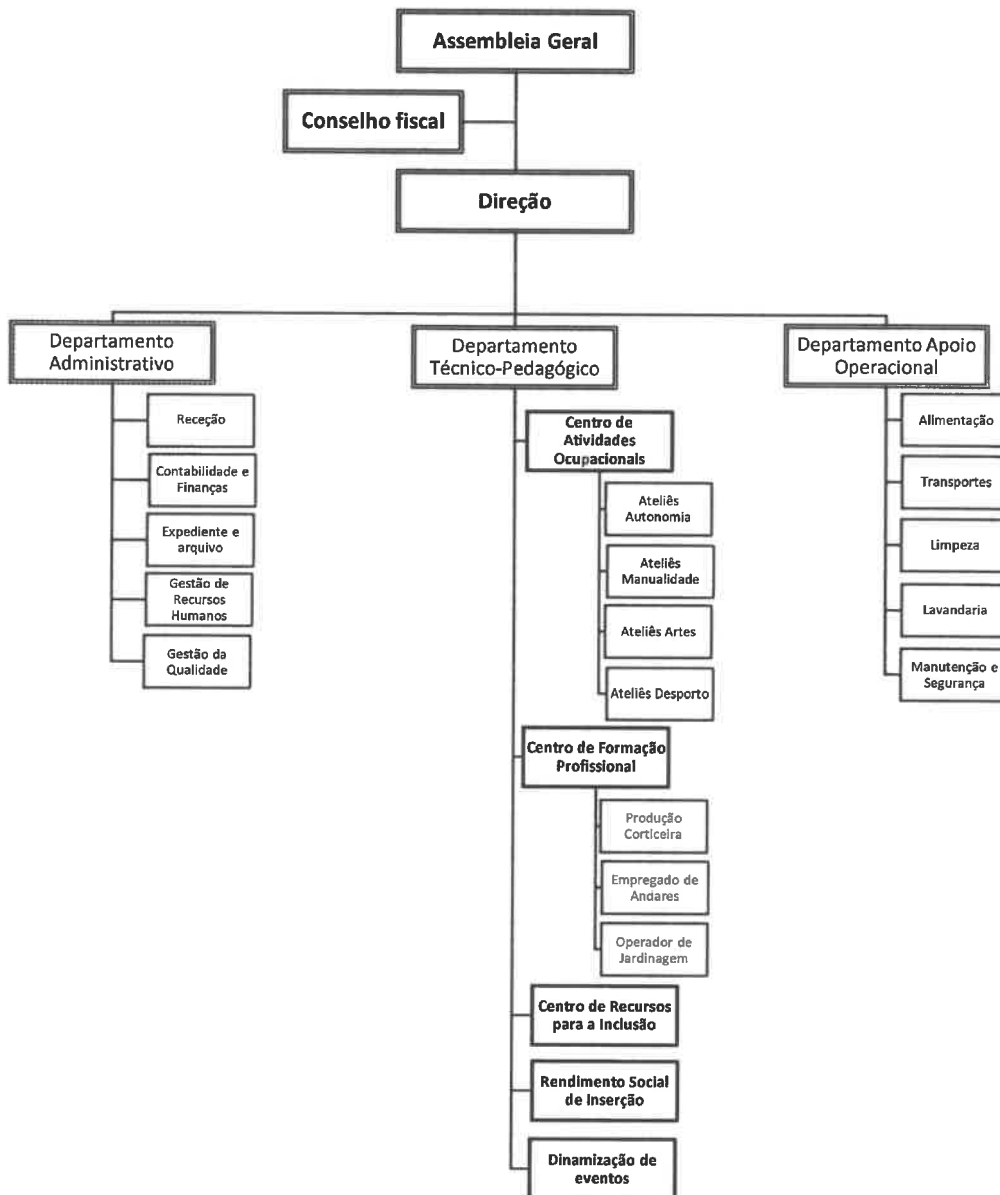
Política da confidencialidade: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo à confidencialidade da informação dos clientes, incluindo todos os dados que se encontrem sob alguma forma de reserva, nomeadamente aqueles cuja divulgação possa prejudicar a prestação de serviços; possam ser usados na construção de imagem negativa ou estereotipada e possam causar indesejada e legítima insatisfação dos clientes e/ou seus representantes.

Política da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo ao seu desempenho no domínio da qualidade de vida dos colaboradores, incluindo higiene, saúde, segurança e conforto.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Cristina' and 'Juhm'.

3. ORGANOGRAMA

ORGANOGRAMA



Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'P. Silva', 'P. R.', 'C. R.', and 'J. Silva'.

4. ENQUADRAMENTO

4.1. PRUDÊNCIA EM TEMPOS DE CRISE

O Plano de Atividades e Orçamento nasce num contexto excecional.

No início de 2020, o mundo foi varrido por uma grave pandemia à escala global que afetou pelo menos durante dois anos o regular funcionamento económico e social. Apesar desta pandemia não ter terminado, esperava-se que o ano de 2022 fosse de retoma à regularidade. As cadeias de produção foram comprometidas, havendo escassez de alguns produtos e matérias-primas. Os preços sofreram aumentos, mas a situação parecia controlada. Em fevereiro de 2022 a Rússia concretiza algo que poucos esperavam e inicia a invasão da Ucrânia.

Esta situação inesperada, para além de todos os dramas decorrentes duma guerra, provocou uma perturbação no mercado mundial de energia, uma vez que a Rússia é um dos grandes produtores de hidrocarbonetos.

As sanções aplicadas tiveram como consequência o grande aumento dos preços do petróleo, gás e eletricidade, situação que provocou uma maior pressão inflacionista em todos os preços.

Neste momento vivemos, segundo alguns economistas, uma tempestade perfeita que junta uma alta procura de bens e uma inflação galopante.

Os aumentos sucessivos do Salário Mínimo Nacional (SMN) provocam um forte impacto nas contas das instituições, uma vez que as verbas recebidas pela prestação de serviços não têm acompanhado estes aumentos salariais. A nível da gestão dos RH a aproximação do valor do SMN ao salário médio, causa também atritos internos, uma vez que os escalões salariais mais elevados estão estagnados. A prazo, isto irá comprometer a fixação de quadros técnicos qualificados de qualidade e condicionar o desenvolvimento futuro destas organizações.



Acresce ainda que houve um grande aumento dos custos das matérias-primas e da energia, que se sentem nos custos correntes e que não se prevê que desagrem significativamente no próximo ano.

A obrigatoriedade dos procedimentos de Contratação Pública implica também um maior consumo de recursos humanos e materiais, assim como uma rigidez na escolha de fornecedores, com conseqüente acréscimo de custos.

Este cenário torna a elaboração do orçamento muito difícil, porque as despesas previstas sofrem enormes aumentos, que não são acompanhadas pelas receitas.

A maior parte das nossas famílias tem um baixo nível socioeconómico, pelo que estão limitadas na sua capacidade de suportar aumentos da comparticipação familiar. Há ainda o risco de abandono destas, casos os valores se tornem mais onerosos para os orçamentos familiares, o que aumenta o risco de exclusão social e degradação das competências das pessoas apoiadas.

Não havendo novas fontes de financiamento público ou reforço das atuais, a sustentabilidade da organização começa a estar fortemente comprometida, tornando-se impreterível que os orçamentos das entidades financiadoras sejam reforçados.

Todas estas questões têm vindo a erodir os nossos alicerces, que sempre se mostraram sólidos, fruto duma gestão prudente, equilibrada e estável ao longo de vários anos. É essa solidez que dotou a Cerci-Lamas de alguma resiliência para enfrentar estes desafios, mas preocupa-nos a médio prazo que a sustentabilidade esteja em risco.

Apesar das ameaças identificadas, queremos manter a qualidade das nossas respostas aos nossos clientes, cumprindo sempre os compromissos com os fornecedores e colaboradores. A solidez da nossa gestão apoia-se em pilares fundamentais, como são os nossos recursos humanos e a inabalável confiança nestes, bem como uma profunda crença no valor acrescentado que trazemos aos nossos clientes, famílias e à comunidade, sendo estes valores essenciais para a construção duma sociedade inclusiva.



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

[Handwritten signatures in blue ink]

Este plano pretende ser um instrumento de gestão e enquadramento das atividades da Cerci-Lamas para o ano de 2023, operacionalizando os objetivos estratégicos e da qualidade, definindo os indicadores e metas das atividades para os clientes, colaboradores, parceiros e outras ações de carácter operacional.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'C. Alves' and 'J. Almeida']

4.2. INVESTIMENTOS

A construção do Lar Residencial é um dos maiores investimentos financeiros previstos para a Cerci-Lamas nos últimos 20 anos. O seu financiamento é parcialmente assegurado pelo programa PARES 3.0, uma vez que a nossa candidatura foi aprovada.

Este projeto exige um esforço económico-financeiro, que será um grande desafio para os próximos anos, a que acresce o forte agravamento nos custos de construção que não se prevê que venham a retrair.

A candidatura atribuiu um valor de financiamento, que face à subida dos custos de construção passou a representar pouco mais de um terço do valor da obra. Isto obriga a que seja necessária uma substancial contribuição privada, quer de fundos próprios, quer de apoios de entidades externas, nomeadamente de mecenas e doadores. Isto vai exigir uma mobilização de todos os Cooperadores para a angariação de fundos, que vão complementar o financiamento público e que são necessários para a finalização da obra.

O envelhecimento generalizado da frota, que tem sofrido avarias regulares é uma preocupação atual, uma vez que os custos com reparações têm sido constantes e elevados. Isto exige uma acomodação orçamental e uma preparação para continuar um processo de substituição das viaturas nos próximos anos.

Para o ano de 2023 prevemos a instalação de painéis fotovoltaicos nos telhados da instituição, aproveitando alguns dos programas de financiamento que nos permitam amortizar mais rapidamente o investimento. Esperamos com esta medida uma redução superior a 30% no consumo de eletricidade.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'D. Silva', 'P. R.', 'C. R.', and 'D. M.']

4.3. COMPROMISSO COM A QUALIDADE

A Cerci-Lamas é uma entidade certificada com a EQUASS Assurance desde 2011 e renovada em 2013 e em 2015, baseando a sua intervenção pelos princípios de Qualidade, definidos e desenvolvidos no SGQ (Sistema de Gestão da Qualidade). Assim, vamos continuar a manter um compromisso rigoroso com a melhoria contínua dos nossos serviços, nos termos requeridos pela marca EQUASS. Manteremos em funcionamento o sistema de qualidade em vigor, com auditorias internas, assim como a plataforma de apoio QualityMaking. Queremos dar continuidade ao rigor e qualidade das práticas, para melhor servir os nossos clientes.

Para cumprirmos a nossa política de qualidade, reforçamos o nosso empenho com a satisfação dos clientes e de outras entidades interessadas de forma a obter os melhores resultados nos serviços que oferecemos, garantindo os direitos dos clientes e desenvolvendo a capacidade e o desempenho da organização.



4.4. ESTADO DAS VALÊNCIAS

4.4.1. CENTRO DE RECURSOS PARA A INCLUSÃO (CRI)

O CRI é uma resposta fundada em 2009, que desenvolve em cooperação com as Escolas, a intervenção técnica, o planeamento, implementação e avaliação das respostas inclusivas às necessidades dos alunos, através dos seus técnicos especializados. Promove ainda a implementação dos PIT em contexto institucional e/ou comunitário. Destina-se a alunos em idade escolar (entre os 6 e os 18 anos) que necessitam de medidas de apoio para a inclusão e contempla 9 Agrupamentos de Escolas (AE) do Concelho de Santa Maria da Feira:

- AE Argoncilhe
- AE Canedo
- Colégio de Lamas
- AE Corga de Lobão
- AE Fernando Pessoa (Stª Mª da Feira)
- AE Coelho e Castro (Fiães)
- AE António Alves Amorim (Lourosa)
- AE Paços de Brandão
- AE Santa Maria (Stª Mª da Feira)

Esta resposta é reconhecida como essencial pelos alunos, docentes e famílias, mas parece sofrer de alguma indiferença ao nível das políticas educativas. O seu futuro continua a ser indefinido, apesar das sucessivas promessas de estabelecimento de regras e orientações claras e coerentes. A equipa vive anualmente uma incerteza acerca dos moldes em que será feita a continuidade dos apoios, uma vez que o orçamento é apenas enviado no início do ano letivo. Acresce que o seu valor se mantém congelado há mais de 5 anos, o que limita fortemente os apoios a prestar, face às reais necessidades dos alunos dos Agrupamentos onde intervimos, para além de comprometer o equilíbrio financeiro da resposta.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

É assim um desafio para a instituição prever o futuro desta equipa, assegurando que toda a experiência e *know-how* adquiridos não se diluam e se perca o campo de atuação que esteve na génese do movimento CERCI.

Os apoios prestados continuam a estar dependente das verbas disponibilizadas pelo Ministério da Educação (ME) em cada ano. A aprovação da candidatura para o ano letivo 2022/23 chegou em meados de setembro, sendo exatamente a mesma dos últimos anos. Isto implicou em termos práticos uma redução dos apoios, dado que houve subidas nos custos com pessoal, logísticos e administrativos. Este ano fomos obrigados a reduzir o número de horas de técnicos disponíveis para assegurar a sustentabilidade da resposta.

O CRI irá procurar manter o nível de qualidade nas intervenções, o que só é possível com um grande esforço por parte dos seus técnicos, que diariamente percorrem dezenas de escolas do Concelho. Estas deslocações comportam igualmente uma sobrecarga de custos, devido ao aumento dos preços dos combustíveis.

Neste momento a equipa apoia cerca de 80 alunos.

Os recursos humanos afetos a esta valência contemplam 1 Psicólogo que acumula as funções de coordenação, 1 Terapeuta Ocupacional, 1 Fisioterapeuta e 2 Terapeutas da Fala. Nenhum dos técnicos se encontra a trabalhar a tempo inteiro nesta resposta. A alteração da equipa técnica está dependente dos financiamentos disponibilizados pelo ME, pelo que não se prevê nenhuma alteração significativa, para além das que são feitas anualmente em função da verba disponibilizada pelo ME.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

4.4.2. CENTRO DE ATIVIDADE E CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO (CACI)

O Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) tem 28 anos de existência e é composto por duas unidades funcionais. A primeira unidade funcional iniciou o seu funcionamento a 30 de junho de 1995 e garante uma resposta a 30 clientes. A segunda unidade funcional iniciou a sua atividade a 30 de junho de 2003 e apoia 25 clientes, embora o protocolo com a Segurança Social apenas financie 23 vagas. Trata-se de uma resposta social que se destina a jovens e adultos com dificuldades intelectuais e desenvolvimentais e/ou multideficiência graves, com idades superiores a 18 anos e não enquadráveis em programas de inserção sócios-profissionais.

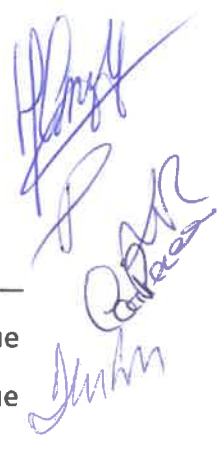
A lista de espera atual é de 48 clientes, continuando a verificar-se uma falta de resposta às necessidades de apoio destas pessoas.

Com a aprovação da candidatura do Lar Residencial abre-se a possibilidade de irmos a libertar um novo espaço dentro das nossas instalações, uma vez que atual lavandaria fará parte da nova construção. Esperamos nessa altura ter reunidas as condições para nos candidatarmos ao PROCOP, para o alargamento de capacidade para mais 10 vagas do CACI.

A intervenção do CACI irá manter-se de forma regular à semelhança dos anos anteriores a 2020. Em caso de agravamento da pandemia COVID19 o seu funcionamento será adaptado à situação.

Estamos conscientes que o modelo do apoio ocupacional necessitava de uma reformulação para responder às necessidades atuais. A nova legislação (Portaria nº 70/2021 de 26 de março), veio introduzir alterações significativas no funcionamento dos CACI (a começar pela alteração da sua designação) e que terão que estar plenamente implementadas até 2023.

Contudo, consideramos que esta legislação deverá ser reajustada à realidade de cada comunidade onde se inserem os diferentes CACI's, pois a serem seguidas com rigor todas as exigências previstas na legislação, a sustentabilidade financeira dos CACI's, bem como a intervenção junto das pessoas com deficiência estarão comprometidas.



A legislação privilegia a capacitação e inclusão de utentes na comunidade, o que é positivo, mas parece esquecer os restantes casos de grande dependência, que representam um número significativo dos utentes desta resposta.

O CACI tem mantido de forma consistente um trabalho de capacitação e *empowerment* dos seus clientes, do qual se destaca o Grupo de Autorrepresentação. Pretendemos dar continuidade ao desenvolvimento da autodeterminação de forma a aumentar a participação dos clientes na dinâmica da organização.

A realidade que temos vindo a acompanhar nos clientes do CACI é o seu envelhecimento e dos seus cuidadores, o que causa alguma instabilidade emocional nos clientes que apoiamos. Perspetivamos que esta realidade se irá agravar, há medida que muitas das pessoas apoiadas no CACI vão perdendo a sua retaguarda familiar.

Como consideração final, pretende-se que as ações previstas para o CACI em 2023 tenha um cariz dinâmico e que promova a qualidade de vida e a cidadania dos clientes desta resposta, de forma a garantir sempre os direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

Consciente do período crítico que o setor social atravessa, cumpre-nos garantir que estes direitos fundamentais não sejam abalados devido a medidas que possam ser necessárias adotar pelo serviço de forma a garantir a sustentabilidade da resposta.

Os recursos humanos afetos a esta valência contemplam 1 Técnica de Serviço Social, que acumula com a Direção Técnica, 1 Psicólogo, 1 Terapeuta Ocupacional, 1 Fisioterapeuta, 5 Monitores e 7 Ajudantes de Estabelecimento de Apoio a Pessoas com Deficiência. O tempo de afetação é parcial em algumas das funções. Não se prevê a contratação de mais elementos para equipa de apoio ao CACI, mas a possibilidade do alargamento do tempo de afetação de algumas funções, caso se verifique a necessidade.



4.4.3. CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (CFP)

Ao longo dos seus 23 anos de atividade o Centro de Formação Profissional da Cerci-Lamas desenvolveu uma intervenção centrada nas necessidades e expetativas das pessoas com necessidades especiais privilegiando a autodeterminação e a cidadania.

A Formação Profissional é atualmente financiada pelo POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego) do Fundo Social Europeu, no âmbito do Portugal 2020 na tipologia 3.01 – Qualificação das pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

O Centro de Formação Profissional (CFP) aposta numa diferenciação da sua prática através da inovação e construção de respostas de qualificação. Pretende desenvolver nos formandos competências profissionais orientadas para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho, tendo em vista potenciar a sua empregabilidade. A sua intervenção é centrada nos formandos e a sua meta é a melhoria contínua.

Mobilizamos diferentes parceiros do tecido empresarial local para o acolhimento dos nossos formandos em contexto real de trabalho e futura integração no mercado aberto, garantindo a igualdade de oportunidades a este público que é mais vulnerável à exclusão social.

O CFP da Cerci-Lamas pratica os princípios da igualdade de oportunidades e igualdade de género, não descurando a satisfação das necessidades dos formandos e da sua qualidade de vida.

Neste momento temos a funcionar em simultâneo duas candidaturas:

- A operação POISE-03-4229-FSE-000235 com três cursos em funcionamento, todos em contexto de trabalho, com um total de 21 formandos. Esta candidatura termina em maio de 2023.

- A operação POISE-03-4215-FSE-000013 iniciou no dia 1 de setembro de 2022 e tem data de aprovação até 31 de dezembro de 2023. Após esta data aguardamos orientações para prosseguir.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'C. Lopes' and 'M. Am']

Como habitualmente estão em funcionamento os três cursos de formação profissional, num total de 21 formandos em contexto de formação em sala.

O Centro de Formação Profissional mantém as mesmas áreas de formação através dos cursos de:

- Produção Corticeira com duração de 2900 horas – Percurso C
- Empregado/a de Andares com duração de 3600 horas - Percurso B
- Operador de Jardinagem com duração de 3600 horas – Percurso B

Estes dois últimos cursos conferem dupla certificação. A dupla certificação constitui um instrumento de valorização e de empregabilidade dos jovens que nos procuram.

Creçemos juntos numa aprendizagem partilhada entre os profissionais e todos os jovens e adultos que passam pelo CFP, cada um com o seu projeto de vida.

A equipa técnica é constituída por 1 Psicóloga que acumula o cargo de Coordenadora Técnica, 1 Técnico de Apoio à Formação e Emprego, 3 Formadores Internos e 4 Formadores Externos.



4.4.4. PROTOCOLO DO RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO (RSI)

O projeto do Rendimento Social de Inserção (RSI) é uma resposta que apoia famílias carenciadas de algumas das freguesias do Concelho de Santa Maria da Feira.

No momento de elaboração deste Orçamento e Plano de Atividades para o ano de 2023, estão a decorrer as diligências para efetivar a transferência de competências para a autarquia na área da Ação Social, nomeadamente quanto aos Serviços de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS) e RSI.

Não existe ainda definição quanto aos recursos humanos que vão integrar a grande equipa de Ação Social do Concelho, deixando em aberto a assimilação de todos os elementos da atual equipa do Protocolo da Cerci-Lamas.

Até novas orientações a equipa do RSI vai continuar a acompanhar cerca de 100 famílias carenciadas nas freguesias que nos foram designadas (Santa Maria de Lamas, Fiães e Riomeão) e que recorreram a esta medida para serem apoiadas. Qualquer alteração será efetivada com um novo Protocolo celebrado com o Município.

Este modelo de protocolo coloca várias questões, nomeadamente a sua sustentabilidade financeira, uma vez que o seu financiamento tem sido insuficiente face aos custos da resposta.

Aguardamos que com a transferência de competências para o município o Protocolo passe a regulamentar mais eficazmente o funcionamento e práticas de intervenção. Caso não haja um reforço do apoio financeiro, fica em causa a sua continuidade.

A equipa técnica é a que está definida no Protocolo, sendo constituída por 2 Técnicos Superiores (1 Psicóloga, 1 Técnica Superior de Serviço Social) e 3 Ajudantes de Ação Direta, 2 das quais são técnicas superiores de Educação Social.

[Handwritten signatures in blue ink]

4.4.5. SERVIÇOS E RECURSOS

O Plano de Atividades e Orçamento para 2023 contempla todos os serviços da Cerci-Lamas, onde se incluem também os Serviços Administrativos com três colaboradores e os Serviços de Apoio Operacional com três colaboradores.

Todos estes serviços apoiam cerca de 170 clientes com deficiência - crianças, jovens e adultos - e cerca de 100 famílias em situação de exclusão social.

O quadro de pessoal da Cerci-Lamas integra cerca de 34 colaboradores internos e 4 externos, fundamentais para a concretização das atividades. Não está previsto contratação de mais recursos humanos, salvo em casos prementes reforço de trabalhadores.

Ao nível dos recursos financeiros estes estão principalmente dependentes do financiamento público, apesar de continuarmos a procurar mecenas para apoiar os nossos projetos.



5. CONCLUSÃO

Este Plano de Atividades e Orçamento representa um desafio à inovação, eficiência e capacidade de mobilizar os meios necessários à sua concretização, de forma a encontrar soluções possíveis num contexto de tantas incertezas.

Preocupa-nos os aumentos com os custos salariais, com a energia (eletricidade, gás e combustíveis) e com os restantes fornecedores, em particular com o maior custo previstos para as refeições, a partir de meados do próximo ano.

Relativamente ao futuro dos nossos serviços, a decisão de descentralização das competências da Ação Social para a autarquia, coloca em causa a continuidade da equipa do RSI. Os valores de financiamento previstos são insuficientes para a manutenção da resposta.

Face a estas situações, o orçamento que agora apresentamos é infelizmente deficitário, e poderá exigir decisões difíceis de forma a assegurar a sustentabilidade futura das nossas contas.

O documento aqui submetido à aprovação da Assembleia Geral procura estar em conformidade com os princípios e valores que estão na base de toda a intervenção realizada.

A estrutura deste documento mantém-se idêntica à dos anos anteriores: os objetivos, atividades e metas encontram-se dispostos em nove capítulos, titulados pelas nove políticas definidas pela instituição.

Assim, contamos com o apoio e compromisso de todos, clientes, colaboradores, famílias e cooperadores, para implementar este Plano de Atividades e concretizar estas atividades a que nos propusemos.

6. PLANO DE ATIVIDADES

2023

1. POLÍTICA DE QUALIDADE

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Auditoria interna do Sistema de Qualidade	Anual	Melhorar a conformidade	Taxa de conformidade das práticas	95%	Direção Gestão da Qualidade
			Taxa de conformidade dos registros	95%	
			Taxa de medidas de melhoria	85%	
Melhoria do controlo de todos os setores de consumo	Anual	Melhorar continuamente os processos	Evolução dos custos operacionais	8,14%	Direção
			Evolução da receita	7,74%	
			Desempenho global	97,19%	
Construção do Lar Residencial para Pessoas com Deficiência	2022	Promover e melhorar o bem-estar das pessoas com deficiência	Grau de execução da obra em 2022	30%	Direção
Manutenção, melhoria e alargamento do edificado	Anual	Melhorar o conforto das instalações	Grau de Satisfação dos Clientes	85%	Direção
			Grau de Satisfação dos Colaboradores	75%	
			% de novas vagas	10%	
Avaliação de Satisfação	Anual	Alargar as instalações	Grau de Satisfação dos Clientes	85%	Direção
			Grau de Satisfação dos Colaboradores	75%	
			Grau de Satisfação dos Parceiros	85%	
			Grau de Satisfação dos Financiadores	75%	
			Grau de Satisfação dos Fornecedores	85%	
Satisfazer as necessidades e expectativas de todas as partes interessadas	Anual	Satisfazer as necessidades e expectativas de todas as partes interessadas	Grau de Satisfação dos Clientes	85%	Direção Gestão da Qualidade
			Grau de Satisfação dos Colaboradores	75%	
			Grau de Satisfação dos Parceiros	85%	
			Grau de Satisfação dos Financiadores	75%	
			Grau de Satisfação dos Fornecedores	85%	

26



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

2. POLÍTICA DE PARCERIAS

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Formação prática em contexto de trabalho	Anual	Melhorar a formação e empregabilidade dos clientes do CFP	Nº de parcerias para integração profissional	10	Coord. CFP
Execução dos PIT	Anual	Melhorar as competências dos clientes de CRI	Tx de clientes CRI com PIT	20%	Coord. CRI
Apoio técnico às escolas	Anual		Nº de clientes atendidos pelo CRI	80	Coord. CRI
Realização de atividades de carácter laboral/ocupacional em ateliers do CACI	Anual	Desenvolver competências instrumentais, pessoais e sociais dos clientes	Nº parceiros de PASU	1	Direção Coordenador CACI
Participação na rede social e nas iniciativas sociais das autarquias locais	Anual	Melhorar a coesão comunitária e o trabalho em rede	Nº de clientes envolvidos / Nº total de clientes CACI	45%	
			Nº de iniciativas participadas por colaboradores e/ou dirigentes	25	Direção
Participação nas organizações de pertença: FENACERCI, PCAND, ANDDI	Anual	Contribuir para a dinamização das organizações representativas	Nº de iniciativas para clientes	5	Direção Coordenadores
		Aprender com os pares	Nº de A. Gerais participadas	2	
			Nº de encontros técnicos	2	
			Nº de eventos	1	
Eventos Solidários	Anual	Angariar receitas e sensibilizar a comunidade	Nº de participantes	200	
			Evolução da receita final	5%	Direção
			Evolução da receita das vendas do Pirlampo Mágico	2%	
Participação em atividades desportivas e/ou artísticas com entidades parceiras	Anual	Contribuir para a dinamização entre organizações	Nº de parceiros formais participantes	10	Coord. Técnicos





CERCI-LAMAS

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

Celebração do Dia da Pessoa com Deficiência - ciclo de eventos	Dezembro (dias a designar)	Sensibilizar a comunidade e promover participação dos clientes	Nº de eventos		Coord. Técnicos
			Nº de clientes envolvidos	4	
Avaliação de Satisfação dos Parceiros	Anual	Melhorar a satisfação dos parceiros	Nº de pessoas envolvidas	20	Coord. Técnicos
			Grau de satisfação dos parceiros	>500	

[Handwritten signatures in blue ink]

3. POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Dinamização da Loja R	Anual	Aproveitar e redistribuir os recursos da comunidade envolvente	Evolução das receitas da Loja R face a 2019	3%	Coordenador RSI
			Nº famílias apoiadas	30	
			Nº de artigos doados	500	
Dinamização do mecenato empresarial	Anual	Criar receita e sensibilizar a comunidade	Percentagem de aumento das receitas de mecenato	10%	Direção
Suporte técnico e logístico às famílias	Anual	Apoiar os cuidadores	Nº de ações apoiadas (orientações técnicas; encaminhamentos; visitas domiciliárias, etc)	2200	Direção
Dinamização do voluntariado	Anual	Substituir custos específicos e melhorar a qualidade	Horas anuais de voluntariado externo	600	Direção
Abertura da instituição à comunidade escolar	Anual	Aumentar a participação da comunidade	Nº de estagiários	4	Direção Coordenadores
			N.º de visitas efetuadas	5	
Jornada Verde	21/mar		Nº de clientes participantes	35	Coord. técnicos
			Nº de colaboradores participantes	6	
Recolha de roupa, calçado e brinquedos em mau estado para reciclagem	Anual	Sensibilizar para a sustentabilidade ambiental	Nº de kg/ano	2200	Coord. RSI
Recolha de papel, plástico/metal e vidro para reciclagem	Anual		Nº de kg/ano de papel	2500	Coord. RSI
			Nº de kg/ano de plástico/metal	1200	
			Nº de kg/ano de vidro	3500	





CERCI-LAMAS

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

Espetáculo de Natal das Pessoas com Deficiência do concelho	Dezembro (dia a designar)	Sensibilizar a comunidade e mostrar a criatividade e as capacidades artísticas dos clientes	Nº de clientes artistas	12	Coord. Técnicos
				Nº de espectadores	
Envolvimento em iniciativas da comunidade	Anual	Promover a participação de clientes colaboradores em projetos da comunidade	Nº de clientes envolvidos	20	Coord. CACI
			Nº de colaboradores	10	
Integração profissional dos formandos da CFP	Anual	Promover a integração no mercado de trabalho	Nº de formandos contratados/Nº total de formandos	18%	Coord. CFP
			Nº de referências nos meios de comunicação social	>20	
Divulgação de atividades e eventos na Comunicação Social e Redes Sociais	Anual	Promover e divulgar junto do público o trabalho desenvolvido pela Cerci-Lamas	Nº de seguidores da página de Facebook da Cerci-Lamas	2000	Direção
			Nº de pessoas beneficiárias do programa	50	Coord. RSI

[Handwritten signatures in blue ink]

4. POLÍTICA DA ÉTICA

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Auditoria interna do Sistema de Qualidade	Anual	Melhorar a qualificação organizacional no domínio ético	Grau de reprodução da missão, visão e valores	95%	Direção Gestão da qualidade
			Grau de reprodução das políticas	75%	Direção Gestão da qualidade
			Taxa de conformidade das práticas	95%	Direção Gestão da qualidade
Gestão de reclamações	Anual	Melhorar o desempenho ético	Nº de reclamações legítimas	0	Direção Gestão da qualidade
			Nº de acidentes com responsabilidade da organização	0	Direção Gestão da qualidade
Gestão de ocorrências	Anual	Melhorar o desempenho ético	Nº de doenças contagiosas com responsabilidade da organização	0	Direção Gestão da qualidade
			Nº abusos (físicos, psicológicos, financeiros)	0	Direção Gestão da qualidade



5. POLÍTICA DA PARTICIPAÇÃO

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Gestão da melhoria	Anual		Nº de propostas de melhoria dos clientes	5	Direção Gestão da qualidade
			Nº de propostas de melhoria dos colaboradores	15	
			Nº de propostas de melhoria dos parceiros	3	
			Nº de propostas de melhoria dos financiadores	3	
			Nº de propostas de melhoria dos fornecedores	1	
Reuniões com colaboradores	Anual	Promover a participação das partes interessadas nos serviços prestados	Nº reuniões gerais de colaboradores - promoção do <i>empowerment</i>	11	Direção
			Nº reuniões da equipa CACI	10	Coordenadores
			Nº reuniões da equipa CFP	10	
			Nº reuniões da equipa CRI	10	
Reuniões com parceiros	Anual		Nº reuniões da equipa RSI	48	Direção
			Nº de participação de parceiros no planeamento/avaliação dos serviços	20	
Reuniões com clientes	Anual		Nº reuniões coletivas com familiares dos clientes	1	Direção
Reuniões com financiadores	Anual		Nº de financiadores participantes no planeamento/avaliação Serviços	3	Direção



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

Avaliação de desempenho	Anual	Melhorar a cultura e clima organizacional de <i>empowerment</i>	Grau de adequação do conhecimento e competência ao exercício do cargo	75%	Direção
	Formação de colaboradores				
Gestão da melhoria	Anual	Melhorar a capacitação e autodeterminação dos clientes - <i>empowerment</i>	Nº de propostas de melhoria dos colaboradores	15	Direção
Dinamização do Grupo de Autorrepresentantes	Anual				
Admissão de mais clientes e colaboradores como cooperadores	Anual	Desenvolver o cooperativismo solidário	Participação em ações na comunidade	3	Coordenador
Almoço de Natal de clientes, colaboradores, corpos sociais e líderes da comunidade	Anual	Melhorar o ambiente organizacional e a imagem pública da instituição	Nº de novos cooperadores	1	Direção
Participação em atividades desportivas	Anual	Promover a prática desportiva	Nº de exposições	2	Coord. CACI
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes	Nº de participantes	200	Coordenação RSI
			Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes			
			Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes			
			Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes			
			Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes



6. POLÍTICA DOS RECURSOS HUMANOS

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Recrutamento de colaboradores ou prestadores de serviços	Anual	Selecionar segundo critérios não discriminatórios	Nº de contratações	0	Direção
			Conformidade da contratação com o processo de seleção	100%	
Aplicação do processo de avaliação de desempenho	Anual	Melhorar o desempenho	Nº de colaboradores com nível Bom ou superior	30	Direção
Elaboração e execução do Plano de Formação Interna	Anual	Qualificar os colaboradores	Grau de satisfação dos colaboradores com as ações de formação	85%	Direção Coordenadores
			Horas de formação interna no ano por colaborador	40	
Ato público de reconhecimento do mérito	Festa anual	Melhorar a satisfação de colaboradores e voluntários no exercício das funções	Grau de satisfação dos colaboradores relativamente ao reconhecimento	75%	Direção
Auditoria interna do sistema de qualidade	Anual	Cumprir legislação laboral	Nº de não conformidades identificadas ou reconhecidas por entidades fiscalizadoras	0	Direção
Jornada de Formação Interna	Julho e agosto (a designar)	Melhorar a qualificação dos colaboradores	Nº de colaboradores envolvidos na formação	34	Direção
			Taxa de aproveitamento	100%	Direção
Formação das Equipas	Julho e agosto (a designar)	Desenvolver a autonomia e a qualidade de vida dos clientes	% metas atingidas - CACI	95%	Coord. CACI
			% metas atingidas - CFP	90%	Coord. CFP
			% metas atingidas - CRI	85%	Coord. CRI





CERCI-LAMAS

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

Formação de colaboradores e reuniões de equipa	Dezembro (dia a designar)	Melhorar a qualificação dos colaboradores com vista à promoção da qualidade de vida dos clientes	% metas atingidas - CACI		
			95%	Coord. CACI	
			% metas atingidas - CFP	Coord. CFP	
Dinâmicas com os colaboradores	Anual	Melhorar o ambiente organizacional, a satisfação dos colaboradores e promover a coesão entre equipas	% metas atingidas - CRI		
			85% <th>Coord. CRI</th>	Coord. CRI	
Feirinha Solidária "Artes e Sabores"	Mensal	Envolver os colaboradores e clientes da Cerci-Lamas nas dinâmicas da instituição	Grau de satisfação dos Colaboradores		
			75% <th>Direção</th>	Direção	
			Média mensal de participantes		
			40	Coord. RSI	

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

7. POLÍTICA DA QUALIDADE DE VIDA

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Avaliação de satisfação	Anual	Monitorizar a percepção da qualidade de vida pelos clientes	Grau de satisfação dos clientes	85%	Direção Gestão da qualidade
Monitorização dos PI	Julho	Desenvolver a autonomia e melhorar a qualidade de vida dos clientes	% metas atingidas - CACI	95%	Coord. CACI
			% metas atingidas - CFP	90%	Coord. CFP
			% metas atingidas - CRI	85%	Coord. CRI
	Dezembro		% metas atingidas - CACI	95%	Coord. CACI
			% metas atingidas - CFP	90%	Coord. CFP
			% metas atingidas - CRI	85%	Coord. CRI
Formação para a prevenção de riscos	Anual	Melhorar conhecimentos e competências de prevenção de riscos	Nº ações de sensibilização em prevenção de riscos	1	Direção Gestão da qualidade
			Nº acidentes com responsabilidade da organização	0	
			Nº de clientes participantes	50	
Festa de fim de ano laboral	Julho (dia a designar)	Promover interação entre clientes, famílias e colaboradores	Nº de familiares/cuidadores participantes	30	Coord. técnicos
			Nº de colaboradores participantes	32	
Visitas de estudo da CFP	Anual	Aumentar a formação cultural dos Formandos	Nº de visitas	6	Coord. CFP



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

Dinamização do Grupo de Autorrepresentantes	Anual	Melhorar a capacitação e autodeterminação dos clientes - <i>empowerment</i>	Nº sessões do Grupo de Autorrepresentantes		Coordenador
			Participação em ações na comunidade	15	
Participação em atividades desportivas	Anual	Promover a prática desportiva	Nº de clientes participantes	15	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	6	
Participação em atividades artísticas	Anual	Sensibilizar a comunidade e mostrar a criatividade e as capacidades artísticas dos clientes	Nº de clientes participantes	15	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	4	
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes	Nº de clientes participantes (somatório de todos os eventos)	100	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	10	



8. POLÍTICA DA CONFIDENCIALIDADE

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Auditoria interna do sistema de qualidade	Anual	Garantir confidencialidade dos dados relativos aos clientes	% Colaboradores vinculados por um termo escrito de confidencialidade	100%	Direção Gestão da qualidade
Avaliação de satisfação	Anual		Grau de satisfação dos clientes	85%	Direção Gestão da qualidade
Gestão de reclamações	Anual		Nº reclamações sobre quebra de confidencialidade	0	Direção Gestão da qualidade

(Handwritten signatures in blue ink)

9. POLÍTICA DA HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Auditoria de Higiene e Segurança no Trabalho	Anual	Melhorar as condições de higiene e segurança	Nº acidentes de trabalho devidos a falta de condições de higiene ou segurança	0	Direção
			Taxa de ações de melhoria implementadas, sinalizadas no relatório	100%	Direção
Auditoria da Segurança contra Incêndios	Anual	Manter atualizado o Plano de Emergência Interno	Taxa de ações de melhoria implementadas, sinalizadas no relatório	100%	Direção
Cultura de Higiene, Saúde e Segurança	Anual	Melhorar o conhecimento das regras de higiene e segurança	Nº acidentes de trabalho devidos a falta de conhecimentos de higiene ou segurança	0	Direção
			Nº ações de sensibilização	1	Direção
Manutenção do edifício	Anual	Garantir as condições de segurança e conforto	Grau de Satisfação dos Clientes	85%	Direção
			Grau de Satisfação dos Colaboradores	75%	Direção



7. ORÇAMENTO PREVISIONAL

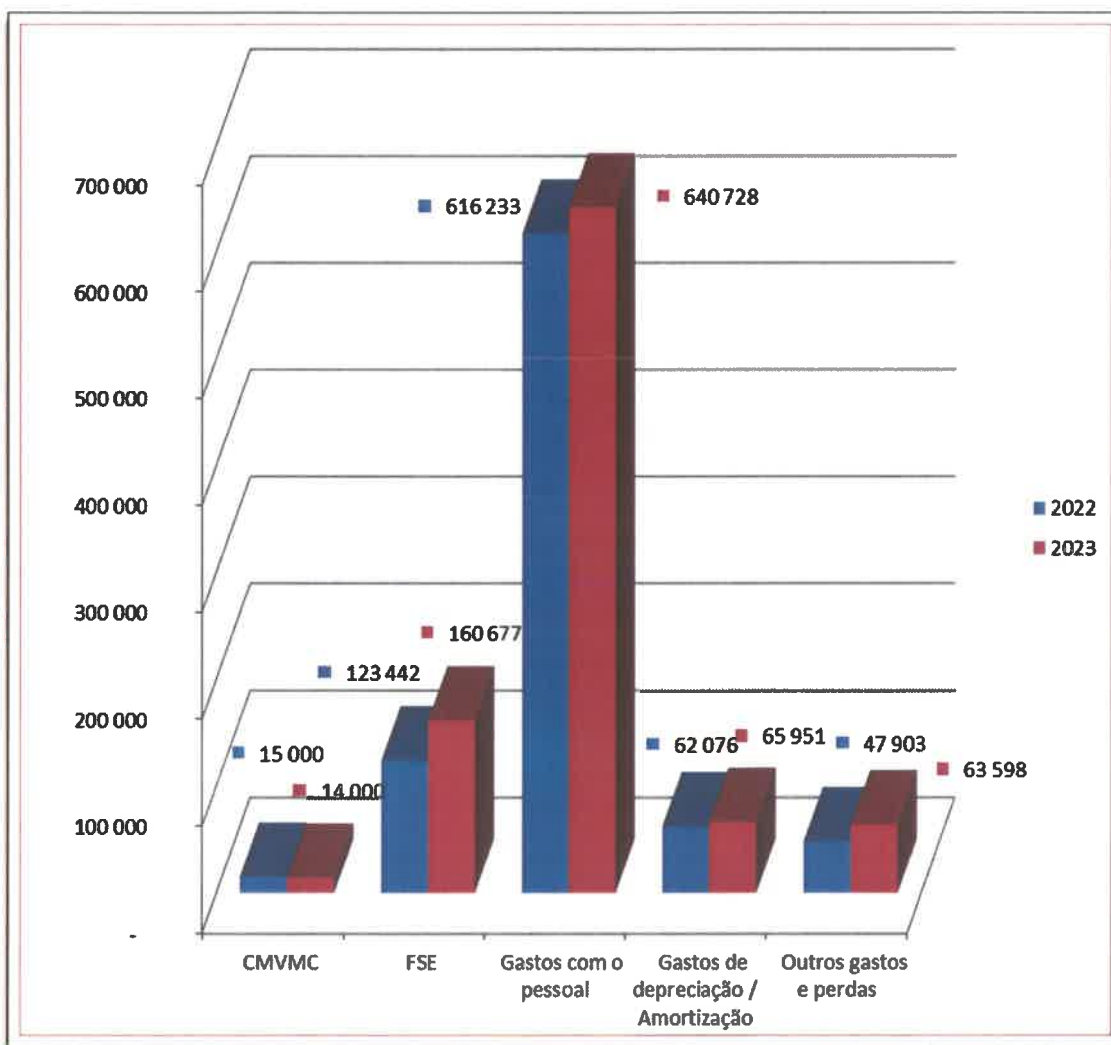
2023

Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name 'Rui' and '2023'.

1. GASTOS E PERDAS

GASTOS	Orçamento 2022	Orçamento 2023	Desvio
CMVMC	15 000	14 000	-7%
FSE	123 442	160 677	30%
Gastos com o pessoal	616 233	640 728	4%
Gastos de depreciação / Amortização	62 076	65 951	6%
Outros gastos e perdas	47 903	63 598	33%
Gastos e Perdas Financiamento		1 778	0%
Total	864 654	946 732	9%

Principais rubricas de gastos, com os valores orçamentados para 2022 e 2023 e respetivos desvios.



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2023

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Custos das MVMC	Orçamento 2022	Orçamento 2023	Desvio
Mercadorias - Campanha Pirlampo	8 000	7 000	-13%
Generos Alimentares	7 000	7 000	0%
Total	15 000	14 000	-7%

Fornecimentos e serviços externos	Orçamento 2022	Orçamento 2023	Desvio
Subcontratos	35 848	59 013	65%
Exploração do Refeitório	35 848	59 013	65%
Serviços Especializados	26 174	32 998	26%
Trabalhos Especializados	5 093	3 360	-34%
Publicidade e propaganda	-	-	0%
Vigilância e segurança	118	187	58%
Honorários	9 290	11 488	24%
Conservação e reparação	11 673	17 964	54%
Outros	-	-	-
Material	3 913	3 841	-2%
Ferramentas e utensílios	412	675	64%
Livros e documentação técnica	-	-	0%
Material de escritório	119	182	53%
Material Didático	148	155	5%
Out. Materiais (Medicamentos - Prod.Limpeza)	3 234	2 830	-12%
Energia e fluidos	40 684	44 571	10%
Electricidade	12 351	14 251	15%
Combustíveis	21 997	24 158	10%
Água	5 605	5 016	-11%
Outros Fluidos - Gás	731	1 145	57%
Deslocações, estadas e transportes	52	123	137%
Deslocações	52	123	137%
Transportes	-	-	0%
Serviços diversos	16 771	20 131	20%
Rendas e alugueres	2 538	2 538	0%
Comunicação	3 093	3 024	-2%
Seguros	9 661	11 720	21%
Contencioso e notariado	30	136	355%
Limpeza, higiene e conforto	250	300	20%
Outros (Act.Desportivas/Culturais-S.Bancários-V.Estudo)	1 199	2 412	101%
Total	123 442	160 677	30%

Gastos com o pessoal	Orçamento 2022	Orçamento 2023	Desvio
Remunerações Certas	471 410	491 274	4%
Remunerações Adicionais	34 579	34 579	0%
Encargos sobre remunerações	105 124	109 554	4%
Seguros de acidente de trabalho	5 120	5 321	4%
Outros gastos com o pessoal	-	-	-
Total	616 233	640 728	4%

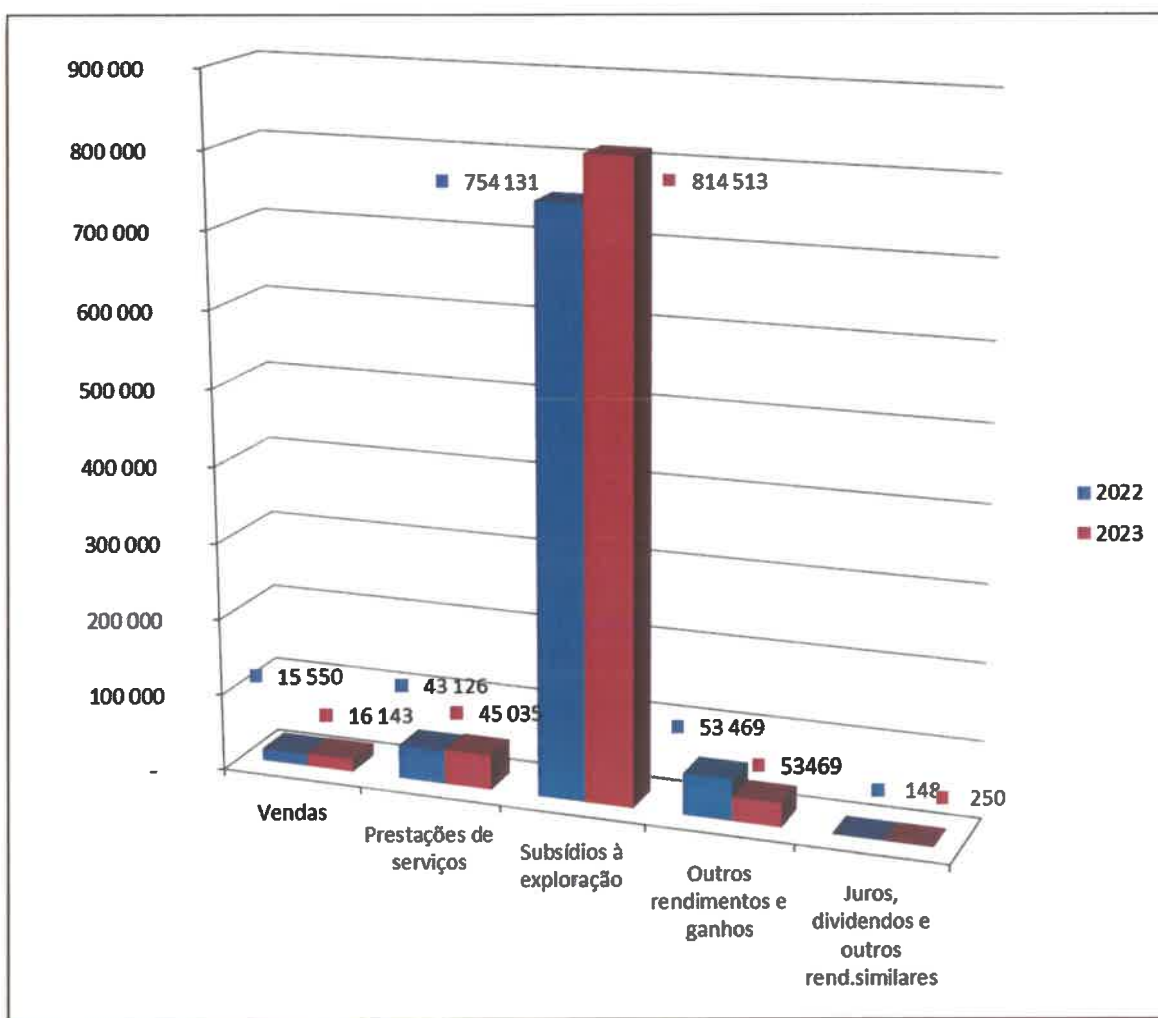
Outros gastos	Orçamento 2022	Orçamento 2023	Desvio
Gastos de depreciação e amortização	62 076	65 951	6%
Ativos fixos tangíveis	62 076	65 951	6%
Outros gastos e perdas	47 903	63 598	33%
Impostos / Taxas	94	121	29%
Outros (Quotas + Gastos Formação Profissional)	44 467	60 158	35%
Gastos C/Apoio financ.C.A.Utente	3 342	3 319	-1%
Gastos e perdas de financiamento	-	1 778	0%
Juros de financiamento obtidos	-	1 778	0%
Total	109 979	131 327	19%

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

2. RENDIMENTOS E GANHOS

Rendimentos	Orçamento 2022	Orçamento 2023	Desvio
Vendas	15 550	16 143	4%
Prestações de serviços	43 126	45 035	4%
Subsídios à exploração	754 131	814 513	8%
Outros rendimentos e ganhos	53 469	30 868	-42%
Juros, dividendos e outros rend.similares	148	250	69%
Total	866 424	906 809	5%

Principais rubricas de rendimentos, com os valores orçamentados para 2022 e 2023 e respetivos desvios.





Rendimentos	Orçamento 2022	Orçamento 2023	Desvio
Vendas	15 550	16 143	4%
Campanha pirilampo	15 000	15 500	3%
Vendas trabalhos utentes CACI	550	643	17%
Prestações de serviços	43 126	45 035	4%
Mensalidades CACI 1	22 997	23 975	4%
Mensalidades CACI 2	19 351	20 110	4%
Serviços prestados Utentes	778	950	22%
Subsídios, doações e Leg.à exploração	754 131	814 513	8%
CRSS	451 249	424 679	-6%
CACI 1	208 040	215 528	4%
CACI 2	159 498	165 238	4%
RSI	83 711	43 912	-48%
Ministério da Educação	85 008	85 068	0%
DREN - CRI	85 008	85 068	0%
IEFP	217 874	304 766	40%
POISE	217 874	304 766	40%
Outras Entidades	-	-	0%
Outros rendimentos e ganhos	53 469	30 868	-42%
Rendimentos Suplementares	9 327	9 961	7%
Bar	3 800	4 204	11%
Aluguer Espaço (Publicidade)	2 000	2 000	0%
Camp.Ang.Fundos / Reembolsos	3 527	3 757	7%
Descontos PP Obtidos	30	0	-99%
Out. Rendimentos e Ganhos	44 112	20 906	-53%
Donativo	10 558	9 894	-6%
Ações Formação Financ. FSE	8 035	10 011	25%
Outros não Especificos(Subs.Investimento)	25 519	1 001	-96%
Juros, dividendos e outros r.similares	148	250	69%
Total	866 424	906 809	5%

3. QUADRO RESUMO

Quadro de demonstração individual dos resultados por naturezas

Demonstração individual dos resultados por naturezas	Orçamento 2022	Orçamento 2023
Vendas e serviços prestados	58 676	61 178
Subsídios à exploração	754 131	814 513
Custos das MVMC	(15 000)	(14 000)
Fornecimentos e serviços externos	(123 442)	(160 677)
Gastos com o pessoal	(616 233)	(640 728)
Outros rendimentos e ganhos	53 469	30 868
Outros gastos e perdas	(47 903)	(63 598)
Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento, impostos	63 698	27 556
Gastos de depreciação e amortização	(62 076)	(65 951)
Resultado Operacional (antes de gastos de financiamento e impostos)	1 622	(38 395)
Juros e rendimentos similares obtidos	148	250
Juros e gastos similares suportados		1 778
Resultado antes de impostos	1 770	(39 923)