



---

***PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO***

**2020**

*ASD*  
*Caro*  
*Maria*  
*AR*  
*J*

## ÍNDICE

### I

1. Convocatória
2. Órgãos Sociais

### II

1. Apresentação Histórica
2. Princípios da Ação
3. Organograma
4. Introdução e enquadramento
5. Plano de Atividades
6. Orçamento Previsional 2020
7. Parecer do Conselho Fiscal

ASB  
P. J.  
M. M.  
M. J.  
P.

## CONVOCATÓRIA

Nos termos da Lei e do artigo vigésimo dos Estatutos, convoco a Assembleia Geral da Cerci-Lamas para o próximo dia 27 de novembro (quarta-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 2020
2. Discussão e votação de alterações aos Estatutos da Cerci-Lamas para os conformar ao Código Cooperativo aprovado pela Lei nº 119/2015

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, 12 de novembro de 2019

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral



*David Maria Domingues*

.....

Recebi a convocatória para a A. Geral da Cerci-Lamas de 27 de novembro de 2019

Ass \_\_\_\_\_

ASS  
OS  
Alu  
SR  
P

## Órgãos sociais

2018 / 2019 / 2020

### Assembleia Geral

*Presidente* - David Maria Domingues

*Vice-Presidente* - Arlinda Helena Coelho Sousa Mendes

### Direção

*Presidente* - Amândio de Sousa Neves

*Vice-Presidente* - Delfim Martins da Silva

*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

ASS  
Q.S.  
M.H.  
C.R.  
P.

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 subcontractações de montagem ou embalagem para a indústria. Temos ainda um atelier de informática para os clientes terem acesso às novas formas de comunicação.

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

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'D. Silva' and other illegible marks.*

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.

APB  
Q.S.  
Muniri  
AR  
P

## 2. Princípios de Ação

### **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.

ASB  
Das  
Muhh  
AR  
D

### **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.

### **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

AS  
C. de  
M. H.  
R.

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; possa ser usados na construção de

ASS  
Coss  
Munh  
AR  
P

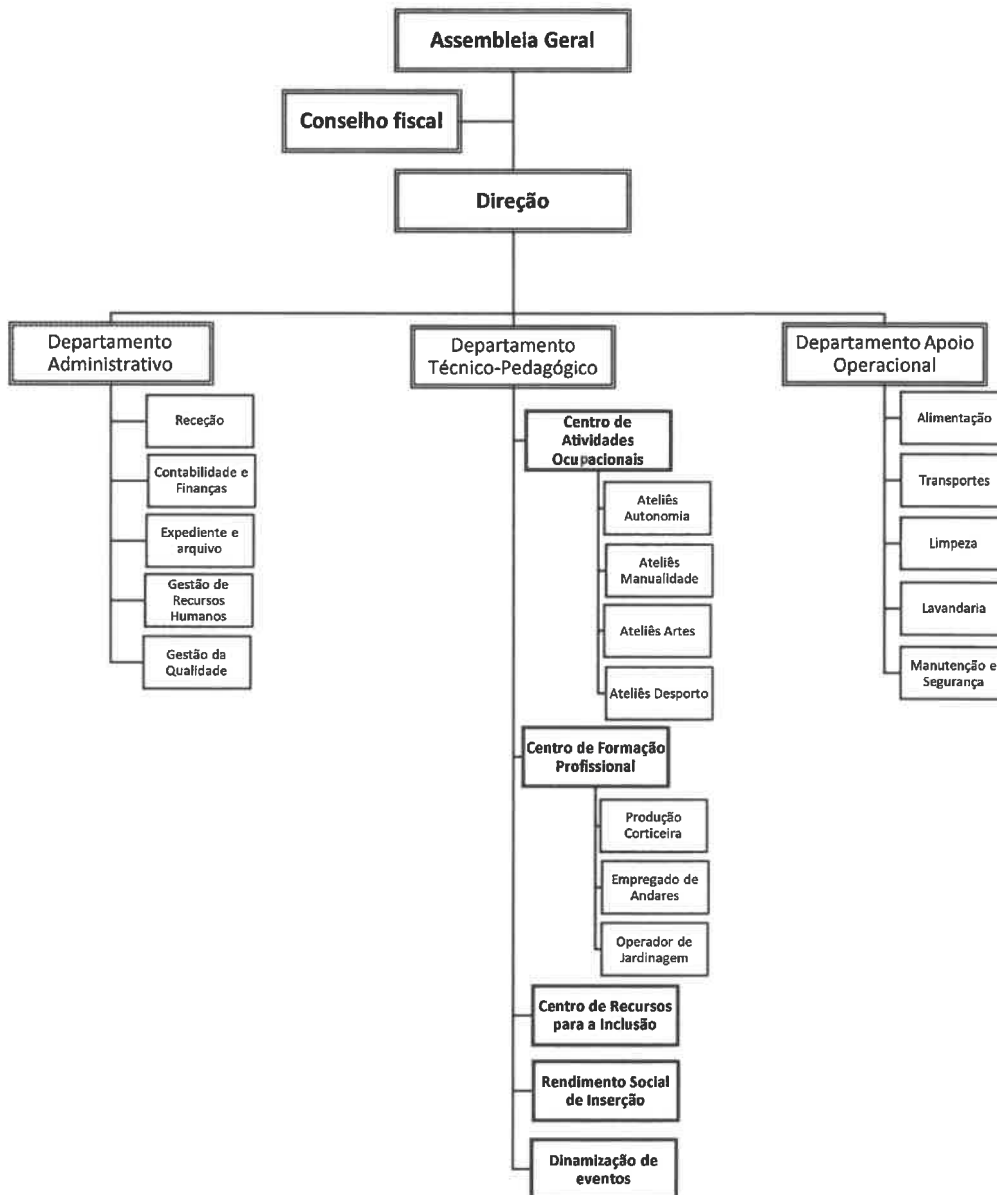
imagem negativa ou estereotipada e possa causar indesejada e legítima insatisfação dos clientes e/ou seus representantes.

*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.*

### 3. Organograma

#### ORGANOGRAMA



ASS  
Cois.  
duh  
AR

## 4. Introdução e Enquadramento

### Desafios de um futuro incerto

Este plano pretende ser um instrumento de gestão e enquadramento das atividades da Cerci-Lamas para o ano de 2020, operacionalizando os objetivos estratégicos e da qualidade, definindo os indicadores e metas das atividades relativamente a clientes, colaboradores, parceiros e outras ações de carácter operacional.

A planificação das atividades para o ano 2020 tem como base de enquadramento a estratégia definida para o triénio 2018-2020, os princípios da qualidade, a análise da envolvente interna e externa e os princípios de ação definidos.

Este Plano de Atividades e Orçamento para 2020 traduz a continuidade dos serviços em funcionamento e introduz ainda algumas inovações nas respostas e na melhoria das instalações. Mantemos a ambição de alargar a resposta do CAO e de construir o Lar Residencial. Este último obriga a investimentos consideráveis, sendo que a sua execução está dependente de financiamentos externos.

Este orçamento nasce no seio de indefinições ao nível das políticas sociais e de formação. Isto obriga um planeamento cada vez mais a curto prazo, dada a volatilidade das orientações que servem de base para definição de estratégias fiáveis e de continuidade.

Ao nível das políticas educativas, apesar da nova legislação da Educação Inclusiva (DL 54/2018), o futuro dos CRI continua a ser indefinido a médio e longo prazo.

Na Formação Profissional vive-se uma constante preocupação com os atrasos nos financiamentos, fruto de uma crescente rigidez na análise dos reembolsos, que poderá implicar cortes em despesas já efetuadas. Deste modo preocupa-nos o futuro desta resposta, tendo em conta as cada vez maiores exigências burocráticas com que nos debatemos.

ASB  
Cob  
Muhm  
atg  
P

As exigências burocráticas da Formação Profissional são cada vez mais apertadas e rigorosas, exigindo um consumo de recursos humanos e materiais cada vez maior para cumprir todos os critérios. A Contratação Pública é uma mudança, que implica procedimentos complexos e que só se tornam sustentáveis em organizações de maior dimensão. Há ainda o agravamento de que os programas de Formação não contemplam os custos com a própria Contratação Pública.

No Centro de Atividades Ocupacionais continua a verificar-se uma falta de resposta às necessidades de apoio, por insuficiência de vagas.

O Compromisso Social tem calendarizado até ao final de 2019 a revisão da legislação relativa ao funcionamento dos CAO. As alterações no modo de funcionamento da resposta e nos critérios de financiamento, são incertezas que provavelmente terão resposta em 2020 e que poderão exigir alterações orçamentais no decorrer do próximo ano, que não conseguimos contemplar neste plano. Isto poderá trazer implicações na sustentabilidade da resposta e consequentemente da própria instituição.

Este orçamento fundamenta-se em previsões e expectativas ponderadas, com algum otimismo dada a perspetiva da abertura das candidaturas do novo programa PARES 2.0, para financiamento da construção do Lar Residencial para Pessoas com Deficiência.

O Plano e Orçamento que hoje submetemos para aprovação à Assembleia Geral é construído num período de crescimento económico, sem que a área social tenha sido reforçada do ponto de vista orçamental de forma significativa.

Há riscos sociais, decorrentes do crescimento a nível global de movimentos políticos extremistas que se julgavam ultrapassados, o que pode trazer alguns perigos para as populações mais vulneráveis. No que concerne às novas políticas de apoio à vida independente, há uma linha de pensamento que aponta para a desinstitucionalização da pessoa com deficiência. Devemos estar em alerta para os riscos desta visão, que não tem em conta a especificidade da deficiência intelectual e das situações de grande

*ASB  
Ces  
Muhh  
at  
P*

dependência, que necessitam de uma estrutura organizacional de apoio ao próprio e às suas famílias.

Procuramos manter um grande rigor e prudência, mas também algum otimismo, pelo que não deixamos de apostar na melhoria e desenvolvimento de novos serviços. Esta nossa conduta procura estar em consonância com os princípios e valores que desde sempre nortearam a intervenção realizada na Cerci-Lamas.

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.

O documento, aqui submetido à aprovação da Assembleia Geral, revela as grandes linhas de força, 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.

As presentes notas servem para pôr em relevo as preocupações específicas que nos acompanham e informam na elaboração do Plano.

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A. Silva', 'C. Silva', 'J. Silva', and 'R. Silva'.*

### **Investimentos**

Sem comprometer a prudência que sempre nos norteou na gestão da tesouraria, planeamos prosseguir em 2020 a continuação de pequenas melhorias das instalações e equipamentos.

No que concerne à construção do Lar Residencial, este está apenas pendente de financiamentos externos para a sua execução. Temos já em perspetiva a abertura de candidaturas a breve prazo para este equipamento, cuja as fontes de financiamento são provenientes dos jogos sociais, através do Programa PARES 2.0 e não do Portugal 2020 como estava previsto.

Caso a candidatura seja aprovada, prevemos um investimento inicial já no ano de 2020 de cerca de 40% do custo total da obra.

Integrado na obra do Lar Residencial prevemos também para 2020 o início das obras de alargamento das nossas instalações, que vão permitir aumentar a capacidade da valência CAO, dando resposta a muitas situações que temos pendentes em lista de espera.

### **Aposta na qualidade**

A Cerci-Lamas vai continuar a manter um compromisso rigoroso com a melhoria contínua dos seus 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 QualityAlive. 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.

ASB  
Cals  
Muhm  
CFC  
P

## Estado das valências

### *Centro de Recursos para a Inclusão (CRI)*

O CRI continua a ser uma resposta com muitas incertezas, que se repetem anualmente. Em 2018 saiu nova legislação no que respeita à Educação Inclusiva (DL 54/2018) que veio substituir o anterior decreto-lei da Educação Especial (DL 3/2008).

Apesar dos CRI manterem a sua atuação como parceiros externos da escola, o seu futuro a médio e longo prazo continua a ser uma incógnita, sobretudo com a prevista transferência de competências para as autarquias. É assim um desafio para a instituição prever o futuro desta equipa, assegurando que toda a experiência e *know-how* adquiridos, não se diluam levando à perda do campo de atuação que esteve na génese do movimento CERCI.

Em termos práticos, o financiamento continua a ser feito anualmente, com critérios cada vez mais desconhecidos e inclusivamente com reduções significativas não explicadas. Assim, 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 2019/20 chegou em finais de julho, mas a verba foi exatamente a mesma dos anos anteriores. Isto implicou em termos práticos uma redução dos apoios, dado que houve subidas nos custos com pessoal, logísticos e administrativos.

O CRI procurou manter o nível de qualidade nas intervenções, o que só é possível com um grande esforço por parte dos técnicos e da instituição para que este serviço não desequilibre o orçamento global da organização.

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. 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.

*Ass. C. S. M. M. R.*

### ***Centro de Atividades Ocupacionais (CAO)***

O Centro de Atividades Ocupacionais apoia neste momento 55 clientes, embora o protocolo com a Segurança Social financie apenas 53 vagas.

Durante o ano de 2019 efetuamos várias tentativas de alargamento das vagas do CAO, de modo a incluir os dois clientes não financiados no acordo de cooperação para além de criar novos lugares, de forma a dar resposta à lista de espera que neste momento é de 38 clientes.

Tendo a confirmação de que a tutela não financia na totalidade a capacidade dos clientes do acordo de cooperação, temos que aguardar pela criação de um novo espaço para nos candidatar ao alargamento de novas vagas.

Com a publicação de aviso de abertura de candidaturas para Lar Residencial (ainda sem data definida), teremos a possibilidade de conseguir dentro das nossas instalações um novo espaço, uma vez que a Lavandaria faria parte da nova construção, permitindo uma reformulação do espaço para CAO, onde atualmente esta funciona.

Aguardamos que esta situação seja viável para 2020 e que estejamos preparados para nos candidatar ao PROCOOP, para um alargamento de capacidade para mais 10 vagas, que iria completar o CAO II e iniciar um CAO III.

Estamos conscientes que o modelo do apoio ocupacional necessita de uma reformulação para responder a algumas das necessidades atuais. Esta perceção surge da análise dos 38 potenciais clientes que temos em lista de espera, que necessitam de respostas cada vez mais diferenciadas e integradas diretamente nos seus contextos, seja na comunidade onde estão inseridos, ou em casos de maior dependência, no seu domicílio. No entanto existem constrangimentos financeiros que colocam por terra respostas diferenciadas das existentes, dada a dificuldade da sua sustentabilidade.

Apesar destas dificuldades, o CAO 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

ASB  
Carb.  
Mishy  
J

autodeterminação de forma a aumentar a participação dos clientes na dinâmica da organização.

A realidade que temos vindo a acompanhar nos clientes do CAO é o seu envelhecimento e conseqüentemente o envelhecimento dos seus cuidadores. Neste último ano assistimos ao desaparecimento de vários cuidadores diretos o que provocou uma grande perturbação no funcionamento das famílias e maior instabilidade emocional dos clientes que apoiamos. Perspetivamos que esta realidade se vai agravar e que muitas das pessoas apoiadas no CAO vão ficar sem retaguarda familiar de apoio.

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, 1 professora de educação física, 5 monitores de CAO 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 CAO, mas a possibilidade do alargamento do tempo de afetação de algumas funções caso se verifique a necessidade.

### ***Centro de Formação Profissional***

A Formação Profissional é atualmente financiada pelo POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego) do Fundo Social Europeu, no âmbito do Portugal 2020 no âmbito da 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 centradas nos formandos, comprometidas com a qualidade e com a melhoria contínua.

Atuamos na mobilização das empresas como parceiros fundamentais na abertura à formação em contexto real de trabalho e à colocação em mercado aberto destes clientes mais vulneráveis à exclusão social.

*AS*  
*CS*  
*M*  
*CS*

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

Em outubro de 2019 foi aprovada a nova candidatura a que nos tínhamos candidatado e como tal iniciamos novo curso de jardinagem em 4 de novembro de 2019.

Desta forma funcionam em simultâneo duas candidaturas, o que irá aumentar o trabalho a nível contabilístico. Apesar do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), do Portugal 2020 terminar no próximo ano, uma das nossas candidaturas está aprovada até 2022.

O Centro de Formação Profissional mantém em funcionamento os 3 cursos de formação profissional:

- Produção Corticeira
- Empregado/a de Andares
- Operador de Jardinagem

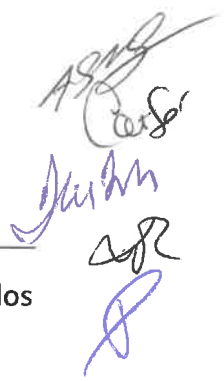
Estes dois últimos cursos conferem dupla certificação. A dupla certificação constitui um instrumento de valorização e de empregabilidade dos jovens que nos procuram.

No caso do curso de Produção Corticeira, apesar do referencial ter sido aprovado pelo Departamento de Formação do IEFP, continua a não conferir a dupla certificação, uma vez que este curso é único nesta área, a nível nacional. Tal especificidade dificulta a sua adaptação para o Catálogo Nacional de Qualificações.

Esta valência dá resposta atualmente a 29 jovens distribuídos pelos 3 cursos.

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 3 formadores externos.

Ao longo dos seus 22 anos de atividade o Centro de Formação Profissional da Cerci-Lamas desenvolveu uma intervenção centrada nas necessidades e expectativas das pessoas com necessidades especiais privilegiando a autodeterminação e a cidadania plena.



Crescemos juntos numa aprendizagem partilhada entre os profissionais e todos os jovens e adultos que passam pelo CFP, **cada um com o seu sonho.**

### ***Rendimento Social de Inserção (RSI)***

No próximo ano termina mais um biénio do protocolo em vigor. Julgamos haver condições para a sua renovação por parte da Segurança Social dado que, apesar das restrições legais introduzidas na atribuição deste apoio social, continuamos a ter muitas famílias carenciadas nas freguesias que nos foram designadas (Santa Maria de Lamas, Fiães e Rio Meão) a recorrerem e a serem apoiadas por esta medida.

Este modelo de protocolo coloca várias questões, nomeadamente a sua sustentabilidade financeira, que se reflete no equilíbrio orçamental das contas gerais da instituição. Aguardamos que a renovação do Protocolo prevista para o próximo ano tenha em linha este constrangimento, uma vez que o financiamento não cobre todos os custos da resposta. Esperamos igualmente não estar sujeitos aos atrasos no financiamento, que têm sido sistemáticos nos anos anteriores, e que causam perturbações orçamentais graves devido à suspensão do pagamento.

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, duas das quais são técnicas superiores de Educação Social.

### **Serviços e Recursos**

O Plano de Atividades e Orçamento para 2020 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 mais de 200 clientes com deficiência - crianças, jovens e adultos - e cerca de 100 famílias em situação de exclusão social.

ASB  
CRL  
Julin  
AR

O quadro de pessoal da Cerci-Lamas integra cerca de 34 colaboradores internos e 3 externos, fundamentais para a concretização das atividades. Não está previsto contratação de mais recursos humanos, salvo em casos prementes de reforço de equipas.

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

### **Conclusão**

Este Plano de Atividades e Orçamento representa um desafio à inovação, eficiência e capacidade de encontrar os meios necessários à sua concretização, de forma a encontrar soluções possíveis num contexto de tantas incertezas. Este aspeto é o que nos tem caracterizado ao longo dos anos de funcionamento desta 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.

*ASS*  
*Cerc*  
*Jan*  
*all*  
*P*

## 5. Plano de Atividades

---

**2020**

**1 - Política de qualidade**

**PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020**

Planeamento

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 registos	95%	
		Melhorar continuamente os processos	Taxa de medidas de melhoria	85%	
Melhoria do controlo de todos os setores de consumo	Anual	Melhorar o desempenho financeiro	Evolução dos custos operacionais	3,46%	Direção
			Evolução da receita	12,18%	
			Desempenho global	86,45%	
Construção do Lar Residencial para Pessoas com Deficiência	2021	Promover e melhorar o bem-estar das pessoas com deficiência	Grau de execução da obra em 2020	40%	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%	
		Alargar as instalações	% de novas vagas	10%	
Avaliação de Satisfação	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%	



22
   
 DS-03.308

## 2 - Política de parcerias

### PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020

#### Planeamento

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	20	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	100	Coord. CRI	
Realização de atividades de carácter laboral/ocupacional em ateliers do CAO	Anual	Desenvolver competências instrumentais, pessoais e sociais dos clientes	Nº parceiros de PASU	2	Direção Coordenador CAO		
Participação na rede social e nas iniciativas sociais das autarquias locais	Anual	Melhorar a coesão comunitária e o trabalho em rede	Nº de iniciativas participadas por colaboradores e/ou dirigentes	30	Direção		
				45%			
Participação nas organizações de pertença: FENACERCI, PCAND, ANDDI	Anual	Contribuir para a dinamização das organizações representativas	Nº de iniciativas para clientes	8	Direção Coordenadores		
				Nº de A. Gerais participadas		2	
						Nº de encontros técnicos	2
							Nº de eventos
Eventos Solidários	Anual	Angariar receitas e sensibilizar a comunidade	Nº de participantes	200	Direção		
				Evolução da receita final		5%	
						Evolução da receita das vendas do Piriampo Mágico	2%
							Nº de parceiros formais participantes
Participação em atividades desportivas e/ou artísticas com entidades parceiras	Anual	Contribuir para a dinamização entre organizações	Nº de eventos	6	Coord. Técnicos		
				Nº de clientes envolvidos		30	
						Nº de pessoas envolvidas	>500
Avaliação de Satisfação dos Parceiros	Anual	Melhorar a satisfação dos parceiros	Grau de satisfação dos parceiros	85%	Coord. Técnicos		

  
  
 23  
 DS.03.308

## 3 - Política de responsabilidade social

## PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020

## Planeamento

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	10%	Coordenador RSI
			Nº famílias apoiadas	70	
			Nº de artigos doados	1000	
Dinamização do mecenato empresarial	Anual	Criar receita e sensibilizar a comunidade	Percentagem de aumento das receitas de mecenato	6%	Direção
Suporte técnico e logístico às famílias	Anual	Apoiar os cuidadores	Nº de ações apoiadas (orientações técnicas; encaminhamentos; visitas domiciliárias, etc)	50	Direção
Dinamização do voluntariado	Anual	Substituir custos específicos e melhorar a qualidade	Horas anuais de voluntariado externo	1200	Direção
Abertura da instituição à comunidade escolar	Anual	Aumentar a participação da comunidade	Nº de estagiários	4	Direção
			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	3000	
Espectáculo 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	>400	
Envolvimento em iniciativas da comunidade	Anual	Promover a participação de clientes colaboradores em projetos da comunidade	Nº de clientes envolvidos	8	Coord. CAO
			Nº de colaboradores	4	
Integração profissional dos formandos da CFP	Anual	Promover a integração no mercado de trabalho	Nº de formandos contratados/Nº total de formandos	10%	Coord. CFP

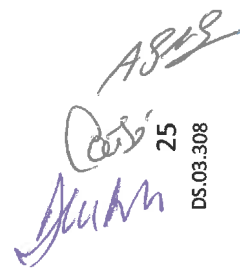

24  
 DS.03.308

### 3 - Política de responsabilidade social

#### PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2019

##### Planeamento

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 referências nos meios de comunicação social	>20	Direção
POAPMC - Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas	Anual	Apoio alimentar a famílias com baixos recursos socioeconómicos	Nº de seguidores da página de Facebook da Cerci-Lamas	2000	Direção
			Nº de pessoas beneficiárias do programa	61	Coord. RSI

  
 25  
 DS.03.308  


4 - Política da ética

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020

Planeamento

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%	
Gestão de reclamações	Anual	Melhorar o desempenho ético	Taxa de conformidade das práticas	95%	Direção Gestão da qualidade
			Nº de reclamações legítimas	0	Direção Gestão da qualidade
Gestão de ocorrências	Anual	Melhorar o desempenho ético	Nº de acidentes com responsabilidade da organização	0	Direção Gestão da qualidade
			Nº de doenças contagiosas com responsabilidade da organização	0	
			Nº abusos (físicos, psicológicos, financeiros)	0	

  
  
 26  
 DS-03.308

5 - Política da Participação

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2019

Planeamento

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 empowerment	11	Direção
			Nº reuniões da equipa CAO	10	
			Nº reuniões da equipa CFP	10	
			Nº reuniões da equipa CRI	10	
Reuniões com parceiros	Anual		Nº reuniões da equipa RSI	48	Coordenadores
			Nº de participação de parceiros no planeamento/avaliação dos serviços	20	
Reuniões com clientes	Anual		Nº reuniões coletivas com familiares dos clientes	1	Direção
			Nº de financiadores participantes no planeamento/avaliação Serviços	3	
Avaliação de desempenho	Anual		Grau de adequação do conhecimento e competência ao exercício do cargo	75%	Direção
			Taxa de execução da formação	100%	
Formação de colaboradores	Anual	Melhorar a cultura e clima organizacional de empowerment	Nº de propostas de melhoria dos colaboradores	15	Direção

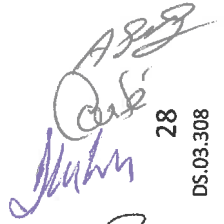

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top right: "ASB" and "CAB" with a signature.  
 - Middle right: "Muh" with a signature.  
 - Bottom right: "A" with a signature.  
 - Far right: "27" and "DS.03.308".

## 5 - Política da Participação

## PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020

### Planeamento

Dinamização do Grupo de Autorrepresentantes	Anual	Melhorar a capacitação e autodeterminação dos clientes - empowerment	Nº sessões do Grupo de Autorrepresentantes	Coordenador
Admissão de mais clientes e colaboradores como cooperadores	Anual	Desenvolver o cooperativismo solidário	Participação em ações na comunidade	Coordenador
Exposição e Venda de trabalhos do CAO (vários eventos)	Anual	Sensibilizar a comunidade e a participação dos clientes	Nº total de cooperadores	Direção
			Nº novos cooperadores	Direção
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 clientes participantes	Coord. CAO
			Nº de exposições	Coord. CAO
Ações de Formação para beneficiários do RSI	Anual	Desenvolver competências dos beneficiários do RSI	Nº participantes	Direção
			Nº de ações	Coordenação RSI
Participação em atividades desportivas	Anual	Promover a prática desportiva	Nº de clientes participantes	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	Coord. Técnicos
Participação em atividades artísticas	Anual	Sensibilizar a comunidade e mostrar a criatividade e as capacidades artísticas dos clientes	Nº de clientes participantes	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	Coord. Técnicos
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes	Nº de clientes participantes	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	Coord. Técnicos

  
  
 28  
 DS.03.308

6 - Política dos Recursos Humanos

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020

Planeamento

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	28	Direção
Elaboração e execução do Plano de Formação Interna	Anual	Qualificar os colaboradores	Grau de satisfação dos colaboradores com as acções 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 dos formandos	100%	
Formação das Equipas	Julho e agosto (a designar)	Desenvolver a autonomia e a qualidade de vida dos clientes	% metas atingidas - CAO	95%	Coord. CAO
			% metas atingidas - CFP	90%	Coord. CFP
			% metas atingidas - CRI	90%	Coord. CRI
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 - CAO	95%	Coord. CAO
			% metas atingidas - CFP	90%	Coord. CFP
			% metas atingidas - CRI	90%	Coord. CRI
Dinâmicas com os colaboradores	Anual	Melhorar o ambiente organizacional, a satisfação dos colaboradores e promover a coesão entre equipas	Grau de satisfação dos Colaboradores	75%	Direção

*AS*  
*AS*  
*CR*  
 30  
 DS.03.308

## Planeamento

Feirinha Solidária "Artes e Sabores"	Mensal	Envolver os colaboradores e clientes da Cerci-Lamas nas dinâmicas da instituição	Média mensal de participantes	40	Coord. RSI
--------------------------------------	--------	--	-------------------------------	----	------------

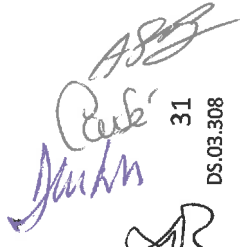
*ASB*  
*Carla*  
*André*  
*carl*  
*P*

## 7 - Política da Qualidade de Vida

### PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020

#### Planeamento

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Avaliação de satisfação	Anual	Monitorizar a perceção 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 - CAO	95%	Coord. CAO
	Dezembro		% metas atingidas - CFP	90%	Coord. CFP
			% metas atingidas - CRI	90%	Coord. CRI
Formação para a prevenção de riscos	Anual	Melhorar conhecimentos e competências de prevenção de riscos	% metas atingidas - CAO	95%	Coord. CAO
			% metas atingidas - CFP	90%	Coord. CFP
			% metas atingidas - CRI	90%	Coord. CRI
Festa de fim de ano laboral	Julho (dia a designar)	Promover inter-acção entre clientes, famílias e colaboradores	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	
			Nº de familiares/cuidadores participantes	30	Coord. técnicos
Visitas de estudo da CFP	Anual	Aumentar a formação cultural dos Formandos	Nº de colaboradores participantes	32	
			Nº de visitas	6	Coord. CFP
Dinamização do Grupo de Autorrepresentantes	Anual	Melhorar a capacitação e autodeterminação dos clientes - empowerment	Nº sessões do Grupo de Autorrepresentantes	20	Coordenador
			Participação em ações na comunidade	3	Coordenador
Participação em atividades desportivas	Anual	Promover a prática desportiva	Nº de clientes participantes	25	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	12	
Participação em atividades artísticas	Anual	Sensibilizar a comunidade e mostrar a criatividade e as capacidades artísticas dos clientes	Nº de clientes participantes	20	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	6	
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes	Nº de clientes participantes	200	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	20	

  
 31  
 DS.03.308

## 8 - Política da Confidencialidade

### PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020

#### Planeamento

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



  
 32  
 DS.03.308

9 - Política da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2020

Planeamento

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
			Tx de ações de melhoria implementadas, sinalizadas no relatório	100%	Direção
Auditoria da Segurança contra Incêndios	Anual	Manter atualizado o Plano de Emergência Interno	Tx de ações de melhoria implementadas, sinalizadas no relatório	100%	Direção
			Nº acidentes de trabalho devidos a falta de conhecimentos de higiene ou segurança	0	Direção
Cultura de Higiene, Saúde e Segurança	Anual	Melhorar o conhecimento das regras de higiene e segurança	Nº ações de sensibilização	2	Direção
			Grau de Satisfação dos Clientes	85%	Direção
Manutenção do edifício	Anual	Garantir as condições de segurança e conforto	Grau de Satisfação dos Colaboradores	75%	Direção

*[Handwritten signatures and initials]*  
33  
DS.03.308

APB  
C. S.  
J. S.  
S.

## 6. Orçamento Previsional

---

2020

*Handwritten signatures in blue ink:*  
1. Top signature: *Paulo*  
2. Middle signature: *Paulo*  
3. Bottom signature: *SR*  
4. Bottom signature: *[Signature]*

O orçamento previsional que acompanha e garante a execução do presente Plano de Atividades é bastante exato quanto às despesas, mas quanto às receitas está inevitavelmente baseado em expectativas ainda não confirmadas em algumas das suas rubricas.

Saberemos a tempo tomar as medidas que se impuserem para que a execução seja pelo menos tão equilibrada quanto a planeámos.

*AS*  
*AS*  
*NR*

Custos das MVMC	Orçamento 2019	Orçamento 2020	Desvio
Mercadorias - Campanha Pirlampo	8.200	8.600	5%
Generos Alimentares	4.500	6.200	38%
<b>Total</b>	<b>12.700</b>	<b>14.800</b>	<b>17%</b>

Fornecimentos e serviços externos	Orçamento 2019	Orçamento 2020	Desvio
<b>Subcontratos</b>	<b>32.618</b>	<b>33.989</b>	<b>4%</b>
Exploração do Refeitório	32.618	33.989	4%
<b>Serviços Especializados</b>	<b>36.783</b>	<b>46.597</b>	<b>27%</b>
Trabalhos Especializados	6.791	4.283	-37%
Publicidade e propaganda	-	-	0%
Vigilância e segurança	427	364	-15%
Honorários	13.572	26.141	93%
Conservação e reparação	15.993	15.808	-1%
Outros	-	-	
<b>Materiais</b>	<b>7.405</b>	<b>6.774</b>	<b>-9%</b>
Ferramentas e utensílios	687	797	16%
Livros e documentação técnica	170	150	0%
Material de escritório	1.177	1.328	13%
Material Didático	1.316	1.527	16%
Out.Materiais (Medicamentos - Prod.Limpeza)	4.055	2.971	-27%
<b>Energia e fluidos</b>	<b>35.902</b>	<b>37.313</b>	<b>4%</b>
Electricidade	10.377	11.206	8%
Combustíveis	20.196	20.675	2%
Água	4.611	4.754	3%
Outros Fluidos - Gás	718	678	-6%
<b>Deslocações, estadas e transportes</b>	<b>3.171</b>	<b>1.461</b>	<b>-54%</b>
Deslocações	188	169	-10%
Transportes	2.983	1.291	-57%
<b>Serviços diversos</b>	<b>23.959</b>	<b>23.961</b>	<b>0%</b>
Rendas e alugueres	2.538	2.538	0%
Comunicação	2.732	3.023	11%
Seguros	14.358	14.607	2%
Contencioso e notariado	34	53	57%
Limpeza, higiene e conforto	712	361	-49%
Outros ( Act.Desportivas/Culturais-S.Bancários-V.Estudo)	3.585	3.380	-6%
<b>Total</b>	<b>139.838</b>	<b>150.094</b>	<b>7%</b>

Gastos com o pessoal	Orçamento 2019	Orçamento 2020	Desvio
Remunerações Certas	448.320	454.588	1%
Remunerações Adicionais	34.579	34.579	0%
Encargos sobre remunerações	99.975	101.373	1%
Seguros de acidente de trabalho	4.250	4.950	16%
Outros gastos com o pessoal	-	-	
<b>Total</b>	<b>587.124</b>	<b>595.490</b>	<b>1%</b>

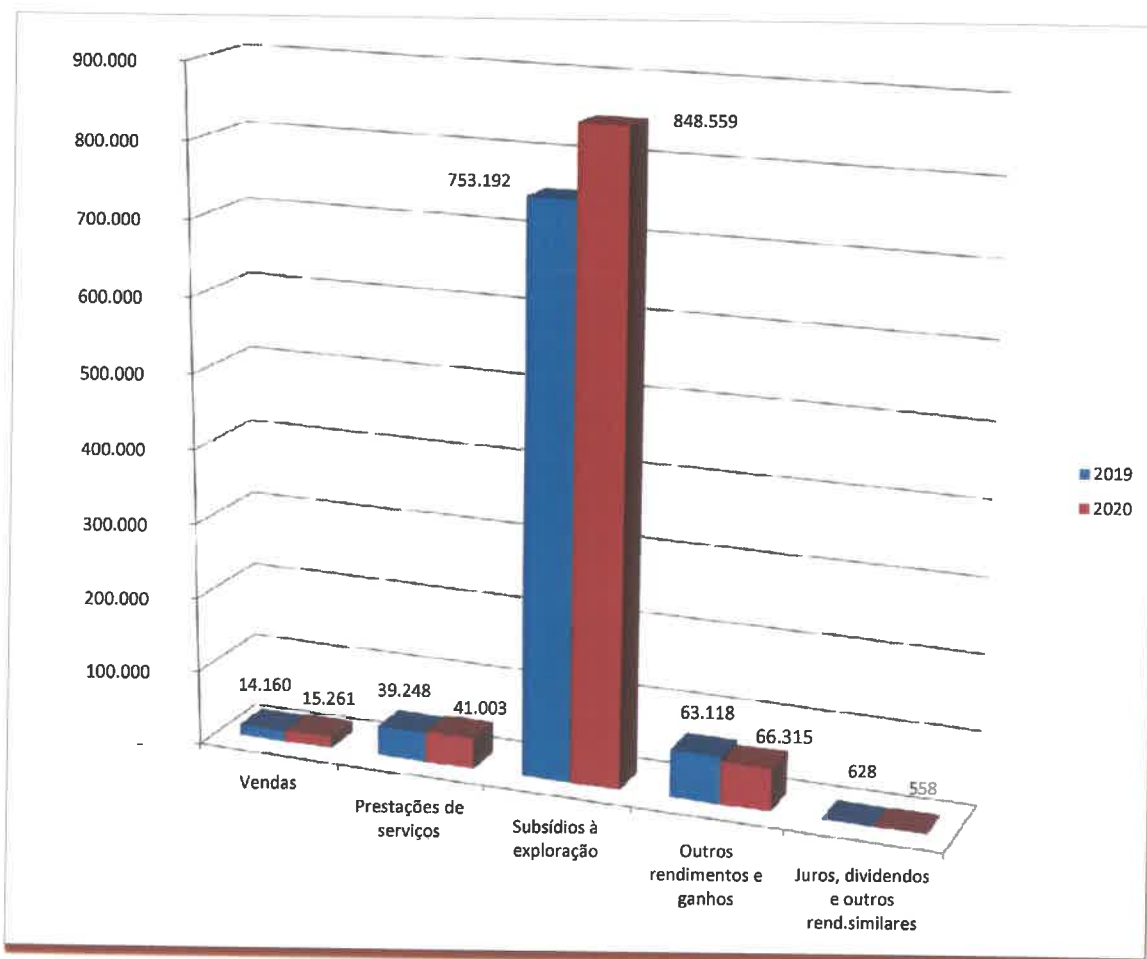
Outros gastos	Orçamento 2019	Orçamento 2020	Desvio
<b>Gastos de depreciação e amortização</b>	<b>63.688</b>	<b>70.735</b>	<b>11%</b>
Ativos fixos tangíveis	63.688	70.735	11%
<b>Outros gastos e perdas</b>	<b>63.240</b>	<b>128.948</b>	<b>104%</b>
Impostos / Taxas	49	56	15%
Outros (Quotas + Gastos Formação Profissional)	59.891	125.592	110%
Gastos C/Apoio financ.C.A.Utente	3.300	3.300	0%
<b>Gastos e perdas de financiamento</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0%</b>
Juros de financiamento obtidos	-	-	0%
<b>Total</b>	<b>126.928</b>	<b>199.683</b>	<b>57%</b>



O Quadro seguinte apresenta as principais rubricas de rendimentos,  
com os valores orçamentados para 2019 e 2020 bem com o desvio deste face àquele

**RENDIMENTOS E GANHOS**

Rendimentos	Orçamento 2019	Orçamento 2020	Desvio
Vendas	14.160	15.261	8%
Prestações de serviços	39.248	41.003	4%
Subsídios à exploração	753.192	848.559	13%
Outros rendimentos e ganhos	63.118	56.533	-10%
Juros, dividendos e outros rend.similares	628	558	-11%
<b>Total</b>	<b>870.346</b>	<b>961.914</b>	<b>11%</b>



*ASB*  
*Carb*  
*Muhm*  
*ATC*  
*D*

2015  
Cob  
Muhm  
MR  
P

Rendimentos	Orçamento 2019	Orçamento 2020	Desvio
<b>Vendas</b>	14.160	15.261	8%
Campanha pirilampo	13.650	14.760	8%
Vendas trabalhos utentes CAO	510	501	-2%
<b>Prestações de serviços</b>	39.248	41.003	4%
Mensalidades CAO sede	21.035	22.191	5%
Mensalidades CAO 1	17.133	18.134	6%
Serviços prestados Utentes	1.080	678	-37%
<b>Subsídios, doações e Leg. à exploração</b>	753.192	848.559	13%
GRSS	420.922	432.517	3%
CAO sede	187.459	194.022	4%
CAO 1	143.719	148.750	4%
RSI	89.744	89.745	0%
Ministério da Educação	85.020	85.008	0%
DREN - CRI	85.020	85.008	0%
IEFP	247.250	331.033	34%
POISE	247.250	331.033	34%
Outras Entidades	-	-	0%
<b>Outros rendimentos e ganhos</b>	63.118	56.533	-10%
Rendimentos Suplementares	7.452	7.736	4%
Bar	3.057	3.469	13%
Aluguer Espaço (Publicidade)	2.000	2.000	0%
Camp. Ang. Fundos / Reembolsos	2.395	2.267	-5%
Descontos PP Obtidos	39	21	-46%
Out. Rendimentos e Ganhos	55.627	48.776	-12%
Donativo	11.756	10.493	-11%
Acções Formação Financ. FSE	8.054	8.116	1%
Outros não Específicos (Subs. Investimento)	35.817	30.168	-16%
<b>Juros, dividendos e outros r. similares</b>	628	558	-11%
<b>Total</b>	<b>870.346</b>	<b>961.914</b>	<b>11%</b>

O Quadro seguinte apresenta a demonstração individual dos resultados por naturezas.

Demonstração individual dos resultados por naturezas	Orçamento 2019	Orçamento 2020
Vendas e serviços prestados	53.408	56.264
Subsídios à exploração	753.192	848.559
Custos das MVMC	(12.700)	(14.800)
Fornecimentos e serviços externos	(139.838)	(150.094)
Gastos com o pessoal	(587.124)	(595.490)
Outros rendimentos e ganhos	63.118	56.533
Outros gastos e perdas	(63.240)	(128.948)
<b>Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento, impostos</b>	<b>66.816</b>	<b>72.024</b>
Gastos de depreciação e amortização	(63.688)	(70.735)
<b>Resultado Operacional (antes de gastos de financiamento e impostos)</b>	<b>3.128</b>	<b>1.289</b>
Juros e rendimentos similares obtidos	628	558
Juros e gastos similares suportados	-	-
<b>Resultado antes de impostos</b>	<b>3.756</b>	<b>1.847</b>



**CERCILAMAS - ORÇAMENTO SINTÉTICO GERAL PARA O ANO DE 2020**

Conta	Designação	1) Gastos	2) Rendimentos	3=2-1 Resultado Esperado
61	Custo das Mercadorias Vendidas e Mat. Consumidas	14.800		(14.800)
62	Fornecimentos e Serviços Externos	150.094		(150.094)
63	Gastos com o Pessoal	595.489		(595.489)
64	Gastos de Depreciação e Amortização	70.735		(70.735)
65	Perdas por Imparidade	-		-
66	Perdas por Reduções de Justo Valor	-		-
67	Provisões do Exercício	-		-
68	Outros Gastos e Perdas	128.948		(128.948)
69	Gastos e Perdas de Financiamento	-		-
71	Vendas		15.261	15.261
72	Prestações de Serviços		41.003	41.003
73	Variações nos Inventários da Produção		-	-
74	Trabalhos para Própria Entidade		-	-
75	Subsídios à Exploração		848.559	848.559
76	Reversões		-	-
77	Ganhos por Aumentos de Justo Valor		-	-
78	Outros Rendimentos e Ganhos		56.533	56.533
79	Juros Dividendos e Outros Rend. Similares		558	558
<b>RESULTADOS LIQUIDOS</b>		<b>960.067</b>	<b>961.914</b>	<b>1.847</b>



**CERCILAMAS - ORÇAMENTO SINTÉTICO GERAL PARA O ANO DE 2020**

Respostas	1) Gastos	2) Rendimentos	3=2-1 Resultado Esperado
<b>RESULTADOS LIQUÍDOS</b>			
CAO SEDE	960.067	961.914	1.847
CAO I	255.544	257.551	2.007
RSI	188.532	198.576	10.044
CR I	97.840	89.745	(8.094)
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	87.118	85.008	(2.110)
	331.033	331.033	(0)

## **7. Parecer do Conselho Fiscal**

---



## PARECER DO CONSELHO FISCAL

### Plano de Actividades e Orçamento para 2020

O Conselho Fiscal da CERCILAMAS – Cooperativa de Educação e Reabilitação para a Comunidade Inclusiva, no exercício das competências que lhe são atribuídas, nomeadamente pelo Código Cooperativo, vem pronunciar-se sobre a análise que efetuou ao Plano de Actividades e Orçamentos da Direção, para o ano de 2020, tendo ambos merecido o seu parecer favorável

Santa Maria de Lamas, 18 de Novembro de 2019

#### O Conselho Fiscal

Angelina Fontes Da Rocha Silva,  
Amélia Maria Silva  
Marta Nélia Ribeiro Marques Henriques