



CERCI-LAMAS

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2021

2021
Mário
CAR
P
[Signature]

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO

2021

ASG
Julian
etc
P
[Signature]

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 2021
7. Parecer do Conselho Fiscal

AGIB
Dina
AR
P
Hand

CONVOCATÓRIA

Nos termos da Lei e do artigo vigésimo dos Estatutos, convoco a Assembleia Geral da Cerci-Lamas para o próximo dia 25 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 2021
2. Nova apreciação das alterações aos Estatutos da Cerci-Lamas aprovadas na A. G. de 27 de novembro de 2019, para clarificação do artº 20º.
3. 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, 10 de novembro de 2020

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral



David Maria Domingues

.....

Recebi a convocatória para a A. Geral da Cerci-Lamas de 25 de novembro de 2020

Ass _____

AS/3
gluhm
ar
P
H. Almeida

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

ASB
M
AR
P
H

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 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.

AS
glória
AR
P
H. Soares

AS
duh
etc
P
Hand

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.

A 30/8
Munh
etc
P
H. H. H.

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

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

ASB
Gloria
AR
P
H. H. H.

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

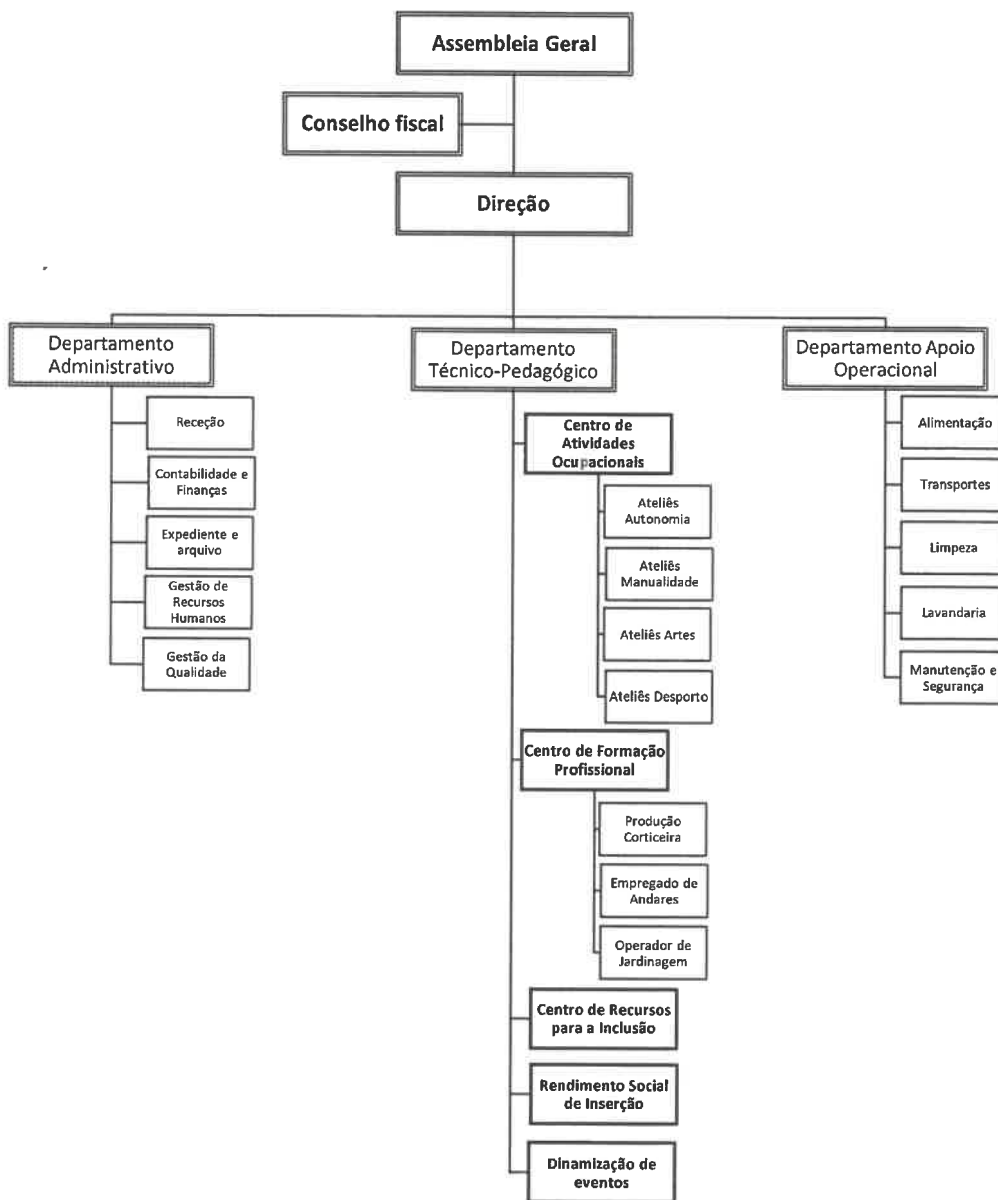
Política da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo ao seu desempenho no domínio da qualidade de vida dos colaboradores, incluindo higiene, saúde, segurança e conforto.

ASIS
Dulcin
CAR
P
[Signature]

AS/3
Juana
SR
P
[Signature]

3. Organograma

ORGANOGRAMA



ASB
Gabinete
ASB
P

[Handwritten signature]

4. Introdução e Enquadramento

Gestão num contexto incerto

Este plano é elaborado num contexto excecional e completamente imprevisível. A pandemia provocada pelo SARS-CoV2 apanhou o mundo de surpresa e abalou as bases sociais e económicas de todos os países, mesmo aqueles que julgávamos mais fortes e capazes. Como tal, Portugal não foi nem está imune às dramáticas consequências humanas, mas também económicas que esta pandemia acarreta. Esta situação veio demonstrar que por muito rigoroso e metódico que seja o nosso planeamento, há fatores e circunstâncias que muitas vezes deitam por terra os melhores planos e intenções. Só uma gestão prudente, equilibrada e estável ao longo de vários anos, permitiu dotar a Cerci-Lamas de alguma resiliência para enfrentar este desafio, mantendo a resposta aos seus clientes e cumprindo os seus compromissos com os fornecedores e colaboradores. São aliás estes últimos o grande pilar para enfrentarmos as adversidades com solidez e serenidade, num contexto tão atípico, desafiante e incerto.

A Cerci-Lamas demonstrou uma grande capacidade de adaptação e de resposta, pelo que estamos confiantes que no próximo ano seremos capazes de continuar a responder com qualidade, segurança e eficiência aos desafios que se avizinham.

O nosso capital humano garante-nos e dá-nos confiança que pequenas ou grandes tormentas serão ultrapassadas e que poderemos dar passos firmes na construção de novas respostas, com a mesma qualidade que sempre nos norteou.

Este Plano de Atividades e Orçamento para 2021 traduz a continuidade dos serviços em funcionamento, sendo marcado pela perspetiva do arranque da obra de construção do Lar Residencial.

Este orçamento nasce num contexto em que o mundo está a enfrentar uma grave pandemia à escala global, de duração incerta e com graves consequências económicas e sociais, que já se fazem sentir e que se poderão prolongar nos próximos tempos. Os orçamentos nacionais e comunitários estão a tentar responder à crise,

AS
Juhm
AR
P
H. Soares

umentando consideravelmente as verbas disponíveis, mas estas poderão não ser suficientes face à dimensão da crise pandémica e/ou não serem canalizadas para as áreas de atuação das nossas organizações.

Outros riscos prendem-se com os novos paradigmas na área da deficiência e reabilitação, nomeadamente uma nova vaga de desinstitucionalização, que parece estar a ter eco na Europa. Sendo um paradigma que valoriza a independência e a autonomia das pessoas, sem as desenraizar dos seus contextos, há que ter algumas cautelas para não entrarmos em posições extremadas. Devemos estar em alerta para os riscos desta visão, que não tem em conta a especificidade da deficiência intelectual e das situações de grande dependência, que necessitam de uma estrutura organizacional de apoio ao próprio e às suas famílias.

Ao nível das políticas educativas, o futuro dos Centro de Recursos para a Inclusão (CRI) continua a ser indefinido a médio e longo prazo.

No Centro de Formação Profissional (CFP) 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, com exigências burocráticas 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 implica procedimentos complexos e que só se tornam sustentáveis em organizações de maior dimensão.

No Centro de Atividades Ocupacionais (CAO) continua a verificar-se uma falta de resposta às necessidades de apoio, por insuficiência de vagas. Continuamos a aguardar a saída de nova legislação relativa ao funcionamento dos CAO. As alterações no modo de funcionamento da resposta e nos critérios de financiamento, são incertezas que poderão exigir alterações orçamentais e do funcionamento no decorrer dos próximos anos, que não conseguimos contemplar neste plano. Isto poderá trazer implicações na sustentabilidade da resposta e consequentemente da própria instituição.

ASB
Gim
AR
P
[Signature]

O projeto do Rendimento Social de Inserção (RSI) é uma resposta cujo protocolo é renovado de 2 em 2 anos, mas que se mantem estagnado. O seu futuro é incerto, uma vez que a transferência de responsabilidades para as Autarquias poderá causar mudanças profundas no seu funcionamento.

Transversalmente a toda a organização e ao seu contexto, 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.

Apesar das ameaças identificadas, temos um grande desafio pela frente, uma vez que estamos a finalizar a nossa candidatura ao programa PARES 3.0, que se encontra a decorrer à data da elaboração deste documento, pelo que estamos confiantes que no próximo ano iremos iniciar a construção do tão ambicionado Lar Residencial.

O Plano e Orçamento que hoje submetemos para aprovação à Assembleia Geral fundamenta-se em previsões e expectativas ponderadas e é construído num período de grande incerteza, provocada pelo COVID-19, sem que a área social tenha sido reforçada do ponto de vista orçamental de forma significativa, numa altura em que há gastos suplementares com EPI's e outros mecanismos de segurança e prevenção ao nível da organização interna.

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.

Este plano pretende ser um instrumento de gestão e enquadramento das atividades da Cerci-Lamas para o ano de 2021, operacionalizando os objetivos

estratégicos e da qualidade, definindo os indicadores e metas das atividades para os clientes, colaboradores, parceiros e outras ações de caráter operacional.

Esta planificação tem como base os princípios estratégicos da organização, os princípios de ação e os princípios da qualidade, assim como a análise do contexto interno e externo da Cerci-Lamas.

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.

ASG
Luis
AR
P
H. Mendes

AS 23
Julin
AR
P
H
H

Investimentos

Prevemos em 2021 iniciar um dos maiores investimentos financeiros da Cerci-Lamas dos últimos 20 anos. Este investimento que prevê a Construção do Lar Residencial, será apoiado pelo programa PARES 3.0, no qual estamos muito confiantes na sua aprovação, uma vez que somos uma das instituições com os projetos e documentação mais avançados. Este projeto exige um esforço económico-financeiro, que será um grande desafio para os próximos anos.

Apesar da candidatura prever a atribuição de um valor de financiamento significativo para este projeto, continua a ser necessária uma substancial contribuição privada, quer de fundos próprios, quer apoios de entidades privadas, 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. Mantendo a prudência que sempre nos norteou na gestão da tesouraria, estamos preparados para dar início a este projeto em 2021, o que nos vai permitir alargar os serviços que prestamos sem deixarmos de preservar as atuais instalações e equipamentos existentes.

O orçamento para 2021 foi elaborado na ótica de continuidade das várias respostas sociais. A sustentabilidade está sempre presente na sua conceção, sendo que a atenção aos gastos previsionais e seu controle periódico é um objetivo primário.

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.

Estado das valências

Centro de Recursos para a Inclusão (CRI)

O CRI continua a ser uma resposta com muitas incertezas, que se repetem anualmente. 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.

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 2020/21 chegou em finais de julho, mas a verba foi 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.

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.

Neste momento a equipa apoia cerca de 90 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. 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.

ASB
Kun
al
P
H. F. F.

ASAS
Júlio
SR
P
[Signature]

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.

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 candidarmos ao alargamento de novas vagas de forma a dar resposta à lista de espera que neste momento é de 38 clientes.

Com a publicação de aviso de abertura de candidaturas para Lar Residencial 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, podendo desta forma candidarmos ao PROCOOP para um alargamento de capacidade para mais 10 vagas, que iria completar o CAO II e iniciar um CAO III. Este alargamento nunca deverá ocorrer antes de 2022.

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 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 autodeterminação de forma a aumentar a participação dos clientes na dinâmica da organização, que este ano sofreu com os condicionamentos impostos pela pandemia.

AS
J
R
P
H

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 (CFP)

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 empregabilidade das pessoas com deficiência ou incapacidade.

A sua intervenção é centrada nos formandos e a sua meta é 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.

ASIS
Dulce
AR
P
G. Gomes

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

No momento atual e até maio de 2021 funcionam em simultâneo duas candidaturas.

A Operação **POISE-03-4229-FSE-000160** está em vigor até maio de 2021. Todos os formandos abrangidos por esta operação estão atualmente em formação prática em contexto de trabalho. Neste momento acompanhamos **13** formandos em contexto de trabalho e estabelecemos parceria com **10** empresas

A Operação **POISE-03-4229-FSE-000235** que funcionará até dezembro de 2022. Os formandos abrangidos por esta operação são atualmente **22** e frequentam formação tecnológica na Cerci-Lamas.

Em 2021 esperamos a abertura de nova candidatura, mas teremos que aguardar as orientações dos nossos financiadores.

O Centro de Formação Profissional mantém em funcionamento os habituais **3** cursos:

- 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 C

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 **35** jovens e adultos distribuídos pelos **3** cursos.

ASUS
Luis
etc
P
[Signature]

Como ameaça à sustentabilidade desta resposta, temos o nível excessivo de exigência na análise da execução financeira dos projetos financiados e que não se aplicava até há bem pouco tempo, nomeadamente em termos de aceitação da natureza de algumas despesas e do cumprimento de regras do Código de Contratação Pública (CCP) que, pela sua enorme complexidade, deixam as entidades com um espaço aberto à não elegibilidade da despesa que pode resultar em cortes deveras preocupantes. Assim acresce a necessidade de melhorar o sistema de monitorização e acompanhamento destes projetos financiados pelo Fundo Social Europeu.

Ao longo dos seus 23 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.

Cresemos 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 3 formadores externos.

Rendimento Social de Inserção (RSI)

A equipa do RSI acompanha famílias carenciadas nas freguesias que nos foram designadas (Santa Maria de Lamas, Fiães e Riomeão) e que recorrerem a esta medida para serem apoiadas.

Este ano terminou mais um biénio do protocolo da medida do Rendimento Social de Inserção. Apesar da renovação do protocolo com a Segurança Social para apoio aos beneficiários do RSI ter sido um pouco mais célere do que em anos anteriores, ainda assim continua a ser um processo atribulado, com atrasos e défices nos financiamentos devidos.

Este modelo de protocolo coloca várias questões, nomeadamente a sua sustentabilidade financeira, que se reflete no equilíbrio orçamental das contas gerais da instituição. Mais uma vez a Segurança Social não teve em linha de conta estes constrangimentos, não se verificando nesta renovação uma atualização dos valores, dado que o financiamento não cobre todos os custos da resposta.

Acresce a incerteza relativa ao processo de transferência de competências para as autarquias, que está a decorrer e que pode trazer algumas alterações nos modelos de financiamento e funcionamento de alguns serviços

Salientamos que no decorrer da elaboração deste documento foi oficializada a renovação assinando o novo protocolo e repostos o financiamento que estava suspenso.

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 2021 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 200 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 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.

AS
duhm
CRL
P
[Handwritten signature]

ASS
Diana
SR
P
[Signature]

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
Gabinete
etc
P
[Signature]

5. Plano de Atividades

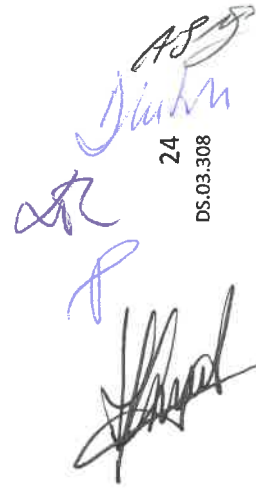
2021

1 - Política de qualidade

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021

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	-0,84%	Direção
			Evolução da receita	-5,72%	
			Desempenho global	90,85%	
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 2021	5%	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%	



 24

 DS.03.308

2 - Política de parcerias

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021

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	10	Coord. CFP
Execução dos PIT	Anual	Melhorar as competências dos clientes de CRI	Tx de clientes CRI com PIT	15%	Coord. CRI
Apoio técnico às escolas	Anual	Melhorar as competências dos clientes de CRI	Nº de clientes atendidos pelo CRI	85	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	1	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 clientes envolvidos / Nº total de clientes CAO	45%	
Participação nas organizações de pertença: FENACERCI, PCAND, ANDDI	Anual	Contribuir para a dinamização das organizações representativas	Nº de iniciativas para clientes	5	Direção
		Aprender com os pares	Nº de A. Gerais participadas	2	Coordenadores
Eventos Solidários	Anual	Angariar receitas e sensibilizar a comunidade	Nº de eventos	1	
			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
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	4	
			Nº de clientes envolvidos	20	Coord. Técnicos
			Nº de pessoas envolvidas	>500	
Avaliação de Satisfação dos Parceiros	Anual	Melhorar a satisfação dos parceiros	Grau de satisfação dos parceiros	85%	Coord. Técnicos







 25

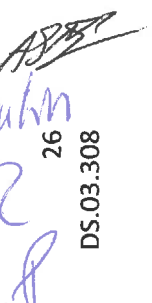
 DS.03.308

3 - Política de responsabilidade social

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021

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 face a 2019	5%	Coordenador RSI
			Nº famílias apoiadas	50	
			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)	50	Direção
Dinamização do voluntariado	Anual	Substituir custos específicos e melhorar a qualidade	Horas anuais de voluntariado externo	1000	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
			Nº de kg/ano de papel	2500	
			Nº de kg/ano de plástico/metal	1200	
Recolha de papel, plástico/metal e vidro para reciclagem	Anual		Nº de kg/ano de vidro	3500	Coord. RSI
			Nº de clientes artistas	12	
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 espectadores	>400	Coord. Técnicos
Envolvimento em iniciativas da comunidade	Anual	Promover a participação de clientes colaboradores em projetos da comunidade	Nº de clientes envolvidos	4	Coord. CAO
			Nº de colaboradores	2	
Integração profissional dos formandos da CFP	Anual	Promover a integração no mercado de trabalho	Nº de formandos contratados/Nº total de formandos	5%	Coord. CFP


 26
 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	50	Coord. RSI

AS
 YL
 CR
 P
 27
 DS.03.308

4 - Política da ética

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021

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	

28
 DS.03.308

5 - Política da Participação

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021

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



29
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
			Participação em ações na comunidade	15	
Admissão de mais clientes e colaboradores como cooperadores	Anual	Desenvolver o cooperativismo solidário	Nº total de cooperadores	69	Direção
			Nº novos cooperadores	1	Direção
Exposição e Venda de trabalhos do CAO (vários eventos)	Anual	Sensibilizar a comunidade e a participação dos clientes	Nº de clientes participantes	4	Coord. CAO
			Nº de exposições	2	Coord. CAO
Almoço de Natal de clientes, colaboradores, corpos sociais e líderes da comunidade	Anual	Melhorar o ambiente organizacional e a imagem pública da instituição	Nº participantes	120	Direção
Ações de Formação para beneficiários do RSI	Anual	Desenvolver competências dos beneficiários do RSI	Nº de participantes	200	Coordenação
			Nº de ações	7	RSI
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	




 30
 DS.03.308

6 - Política dos Recursos Humanos

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021

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 Conformidade da contratação com o processo de seleção	0 100%	Direção
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 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%	Direção
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	85%	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	85%	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
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

Jurk
DR

[Handwritten signature]

7 - Política da Qualidade de Vida

PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021

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	85%	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	85%	Coord. CRI
Festa de fim de ano laboral	Julho (dia a designar)	Promover inter-ação 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	
Visitas de estudo da CFP	Anual	Aumentar a formação cultural dos Formandos	Nº de familiares/cuidadores participantes	30	Coord. técnicos
			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	15	Coordenador
			Participação em ações na comunidade	2	Coordenador
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


PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021


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







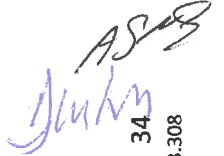




9 - Política da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho PLANO DE ATIVIDADES GERAL 2021

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	1	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




 34
 DS.03.308



ASB
Julian
etc
P
[Signature]

6. Orçamento Previsional

2021

ASUB
Julin
etc
P
H. P. P.

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.

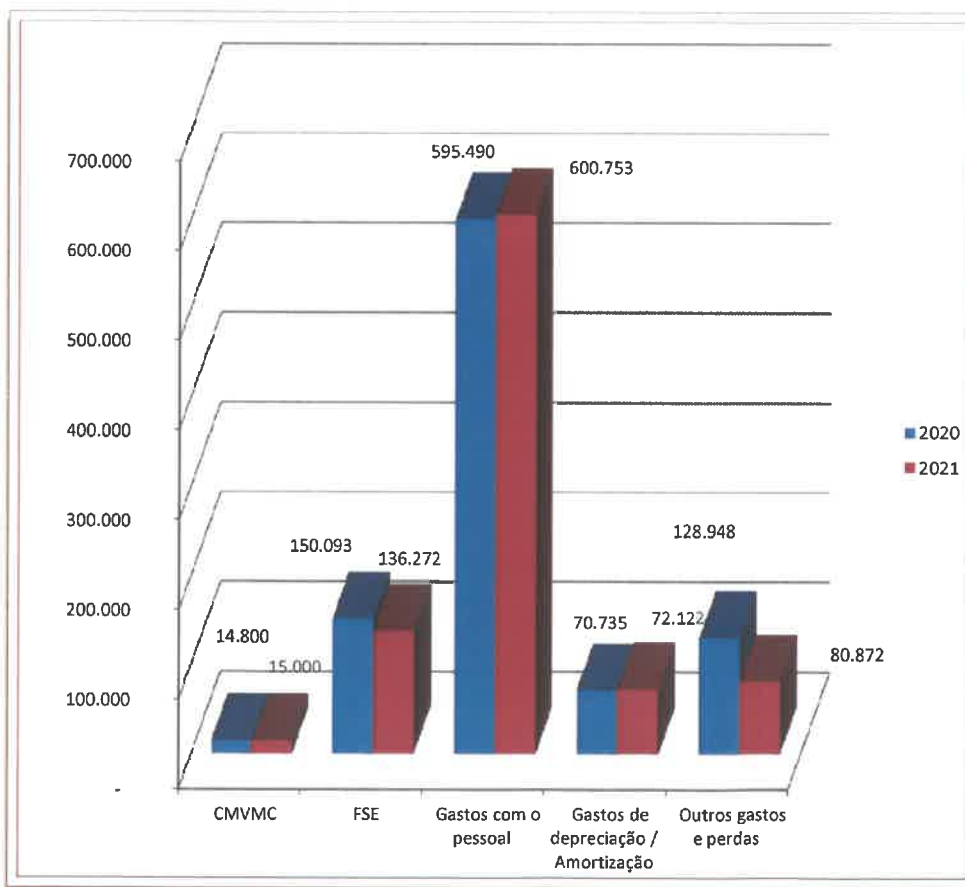


O Quadro seguinte apresenta as principais rubricas de gastos,
com os valores orçamentados para 2020 e 2021 bem com o desvio deste face àquele

ASUS
duhn
est
J
H. Fernandes

GASTOS E PERDAS

GASTOS	Orçamento 2020	Orçamento 2021	Desvio
CMVMC	14.800	15.000	1%
FSE	150.093	136.272	-9%
Gastos com o pessoal	595.490	600.753	1%
Gastos de depreciação / Amortização	70.735	72.122	2%
Outros gastos e perdas	128.948	80.872	-37%
Total	960.066	905.019	-6%





Custos das MVMC	Orçamento 2020	Orçamento 2021	Desvio
Mercadorias - Campanha Pirlampo	8.600	8.000	-7%
Generos Alimentares	6.200	7.000	13%
Total	14.800	15.000	1%

Fornecimentos e serviços externos	Orçamento 2020	Orçamento 2021	Desvio
Subcontratos	33.989	34.141	0%
Exploração do Refeitório	33.989	34.141	0%
Serviços Especializados	46.596	35.796	-23%
Trabalhos Especializados	4.283	4.569	7%
Publicidade e propaganda	-	-	0%
Vigilância e segurança	364	273	-25%
Honorários	26.141	12.720	-51%
Conservação e reparação	15.808	18.233	15%
Outros	-	-	
Materiais	6.773	5.712	-16%
Ferramentas e utensílios	797	655	-18%
Livros e documentação técnica	150	-	0%
Material de escritório	1.328	738	-44%
Material Didático	1.527	443	-71%
Out.Materiais (Medicamentos - Prod.Limpeza)	2.971	3.876	30%
Energia e fluidos	37.313	38.546	3%
Electricidade	11.206	11.676	4%
Combustíveis	20.675	20.957	1%
Água	4.754	5.172	9%
Outros Fluidos - Gás	678	741	9%
Deslocações, estadas e transportes	1.460	1.115	-24%
Deslocações	169	146	-13%
Transportes	1.291	969	-25%
Serviços diversos	23.962	20.962	-13%
Rendas e alugueres	2.538	2.538	0%
Comunicação	3.023	3.143	4%
Seguros	14.607	11.459	-22%
Contencioso e notariado	53	55	4%
Limpeza, higiene e conforto	361	371	3%
Outros (Act.Desportivas/Culturais-S.Bancários-V.Estudo)	3.380	3.396	0%
Total	150.093	136.272	-9%

Gastos com o pessoal	Orçamento 2020	Orçamento 2021	Desvio
Remunerações Certas	454.588	458.856	1%
Remunerações Adicionais	34.579	34.579	0%
Encargos sobre remunerações	101.373	102.325	1%
Seguros de acidente de trabalho	4.950	4.993	1%
Outros gastos com o pessoal	-	-	
Total	595.490	600.753	1%

Outros gastos	Orçamento 2020	Orçamento 2021	Desvio
Gastos de depreciação e amortização	70.735	72.122	2%
Ativos fixos tangíveis	70.735	72.122	2%
Outros gastos e perdas	128.948	80.872	-37%
Impostos / Taxas	56	60	8%
Outros (Quotas + Gastos Formação Profissional)	125.592	77.470	-38%
Gastos C/Apoio financ.C.A.Utente	3.300	3.342	1%
Gastos e perdas de financiamento	-	-	0%
Juros de financiamento obtidos	-	-	0%
Total	199.683	152.994	-23%

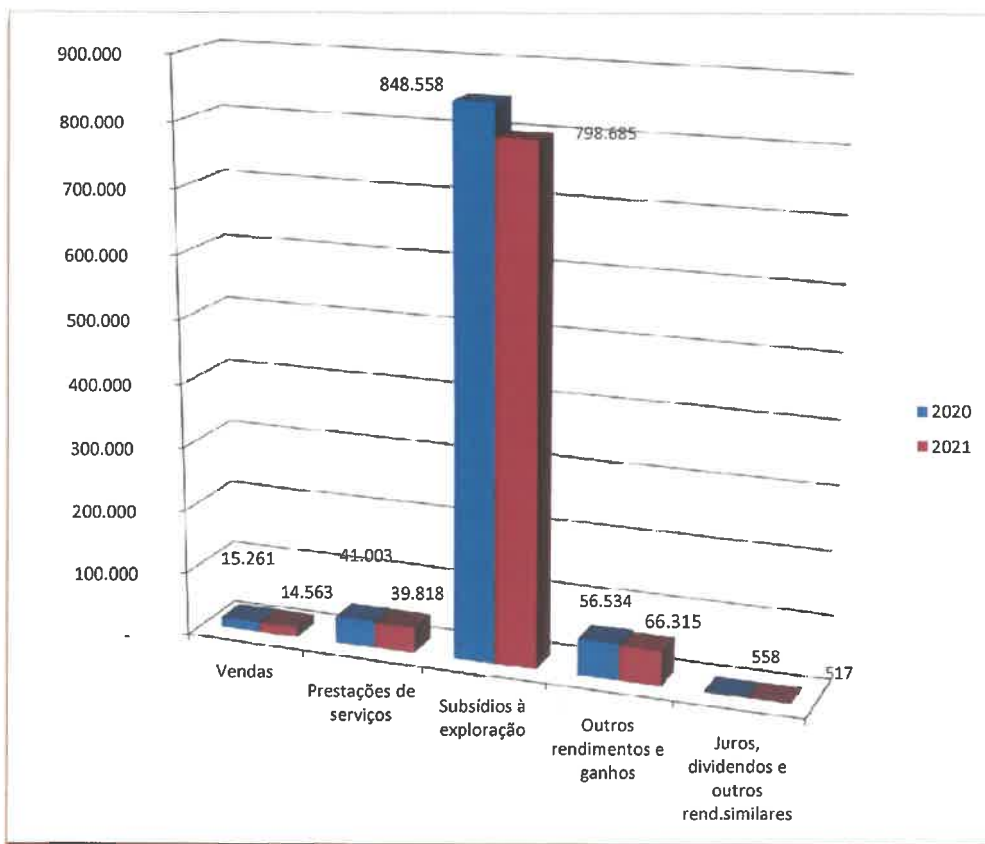
AS 02
 Diuho
 SR
 S
 [Handwritten signature]



O Quadro seguinte apresenta as principais rubricas de rendimentos,
com os valores orçamentados para 2020 e 2021 bem com o desvio deste face àquele

RENDIMENTOS E GANHOS

Rendimentos	Orçamento 2020	Orçamento 2021	Desvio
Vendas	15.261	14.563	-5%
Prestações de serviços	41.003	39.818	-3%
Subsídios à exploração	848.558	798.685	-6%
Outros rendimentos e ganhos	56.534	53.520	-5%
Juros, dividendos e outros rend.similares	558	517	-7%
Total	961.914	907.103	-6%



AS
Julian
AR
P
[Signature]

AGU3
 Kuhn
 etc
 P
 [Signature]

Rendimentos	Orçamento 2020	Orçamento 2021	Desvio
Vendas	15.261	14.563	-5%
Campanha pirilampo	14.760	14.056	-5%
Vendas trabalhos utentes CAO	501	508	1%
Prestações de serviços	41.003	39.818	-3%
Mensalidades CAO sede	22.191	20.350	-8%
Mensalidades CAO 1	18.134	18.733	3%
Serviços prestados Utentes	678	736	9%
Subsídios, doações e Leg. à exploração	848.558	798.685	-6%
CRSS	432.517	444.512	3%
CAO sede	194.022	200.812	3%
CAO 1	148.750	153.956	3%
RSI	89.745	89.745	0%
Ministério da Educação	85.008	85.008	0%
DREN - CRI	85.008	85.008	0%
IEFP	331.033	269.164	-19%
POISE	331.033	269.164	-19%
Outras Entidades	-	-	0%
Outros rendimentos e ganhos	56.534	53.520	-5%
Rendimentos Suplementares	7.736	8.215	6%
Bar	3.469	3.736	8%
Aluguer Espaço (Publicidade)	2.000	2.000	0%
Camp. Ang. Fundos / Reembolsos	2.267	2.480	9%
Descontos PP Obtidos	21	27	30%
Out. Rendimentos e Ganhos	48.777	45.277	-7%
Donativo	10.493	10.473	0%
Acções Formação Financ. FSE	8.116	8.385	3%
Outros não Especificos (Subs. Investimento)	30.168	26.419	-12%
Juros, dividendos e outros r. similares	558	517	-7%
Total	961.914	907.103	-6%

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

Demonstração individual dos resultados por naturezas	Orçamento 2020	Orçamento 2021
Vendas e serviços prestados	56.264	54.381
Subsídios à exploração	848.558	798.685
Custos das MVMC	(14.800)	(15.000)
Fornecimentos e serviços externos	(150.093)	(136.272)
Gastos com o pessoal	(595.490)	(600.753)
Outros rendimentos e ganhos	56.534	53.520
Outros gastos e perdas	(128.948)	(80.872)
Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento, impostos	72.025	73.689
Gastos de depreciação e amortização	(70.735)	(72.122)
Resultado Operacional (antes de gastos de financiamento e impostos)	1.290	1.567
Juros e rendimentos similares obtidos	558	517
Juros e gastos similares suportados	-	-
Resultado antes de impostos	1.848	2.084