



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO **2022**



ÍNDICE

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



CERCI-LAMAS

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

[Handwritten signatures in blue ink]
at
Gulm
Cardeas.

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



CONVOCATÓRIA

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

1. Discussão e votação do Plano de Actividades e do Orçamento para o ano 2022;
2. Deliberação sobre a data da próxima assembleia eleitoral para os corpos sociais;
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, 12 de novembro de 2021

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral



David Maria Domingues

.....

Recebi a convocatória para a A. Geral da Cerci-Lamas de 29 de novembro de 2021

Ass _____

ÓRGÃOS SOCIAIS
2018 / 2019 / 2020 / 2021

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

II

1. APRESENTAÇÃO HISTÓRICA

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

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

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

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



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

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

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

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

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

2. PRINCÍPIOS DE AÇÃO

2.1. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão

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

Visão

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

Valores

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

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

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

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

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

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

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

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



2.2. ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS

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

2.3. POLÍTICAS DA ORGANIZAÇÃO

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

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

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



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

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

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

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

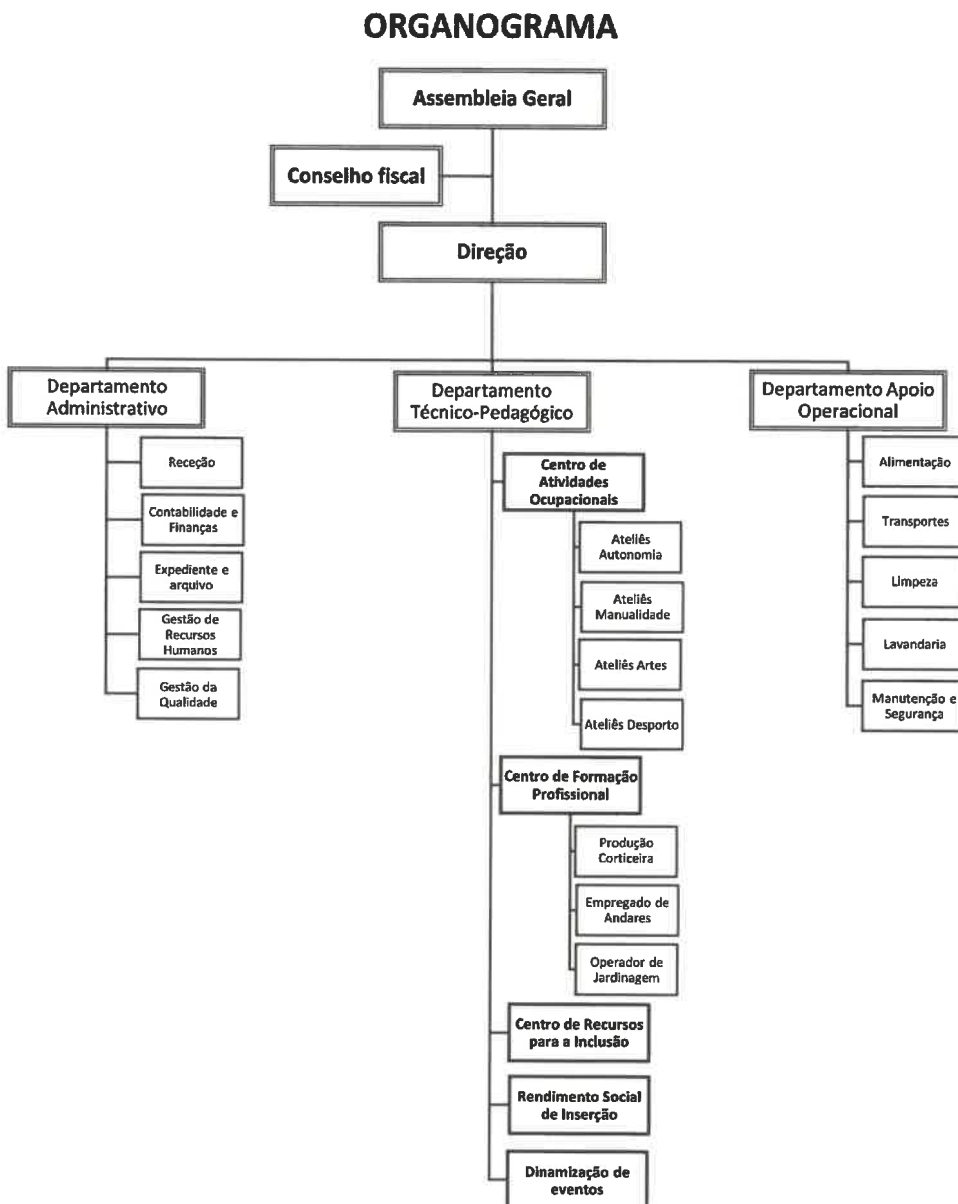
Política da Qualidade de Vida: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo ao seu desempenho no domínio da qualidade de vida dos clientes, incluindo higiene, saúde, segurança e conforto.

Política da confidencialidade: A organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo à confidencialidade da informação dos clientes, incluindo todos os dados que se encontrem sob alguma forma de reserva, nomeadamente aqueles cuja divulgação possa prejudicar a prestação de serviços; possa ser usados na construção de 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





4. ENQUADRAMENTO

4.1. GESTÃO NUM CONTEXTO INCERTO

O Plano de Atividades e Orçamento nasce num contexto excecional e imprevisível, numa altura 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, aumentando 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.

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.

A nível externo, a pandemia provocada pelo SARS-CoV2 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.

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



Acresce ainda que houve um grande aumento dos custos das matérias-primas e da energia, que já se começa a fazer sentir nos custos correntes e que se prevê agravarem ainda mais no próximo ano, a que crescem os sobrecustos já existentes com as medidas de proteção e de reforço da higienização.

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

Não havendo novas fontes de financiamento ou reforço das atuais, a sustentabilidade da organização começa a estar fortemente comprometida.

O chumbo do Orçamento de Estado para 2022 e a queda do Governo, vai condicionar qualquer tomada de decisão de fundo, nos primeiros meses do próximo ano. Isto, contando que sairá uma solução governativa estável das eleições de 30 de janeiro de 2022.

Ao nível interno, o ano 2022 será um ano de mudança dos órgãos de gestão. Contudo não se prevê grandes alterações estruturais, prevendo-se que independentemente de quem venha a ser eleito, dará continuidade às linhas estratégicas definidas.

O envelhecimento da nossa frota, com a ocorrência de sucessivas avarias é também um fator de preocupação e que nos obriga a planear a sua reformulação a médio prazo.

Só uma gestão prudente, equilibrada e estável ao longo de vários anos, permitiu dotar a Cerci-Lamas de alguma resiliência para enfrentar estes desafios, 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 assim uma grande capacidade de adaptação e de resposta, no entanto os impactos causados por estes fatores nos últimos anos começam a causar uma erosão preocupante no nosso equilíbrio financeiro. Sem pretender causar



alarmismo, mas não havendo um reforço dos apoios e financiamentos, irá ser difícil manter o equilíbrio financeiro que sempre pautou esta casa.

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.

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, 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 2022, operacionalizando os objetivos estratégicos e da qualidade, definindo os indicadores e metas das atividades para os clientes, colaboradores, parceiros e outras ações de carácter operacional.



4.2. INVESTIMENTOS

A construção do Lar Residencial é um dos maiores investimentos financeiros previstos para a Cerci-Lamas nos últimos 20 anos. Prevê-se que seja apoiada pelo programa PARES 3.0, mas aguardamos há quase um ano o resultado da nossa candidatura, realizada em dezembro de 2020. Apesar desta longa espera, estamos 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, a que acresce o forte agravamento nos custos de construção que não se prevê que venham a retrair.

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 externas, nomeadamente de mecenas e doadores. Isto vai exigir uma mobilização de todos os cooperadores para a angariação de fundos que vão complementar o financiamento público e que são necessários para a finalização da obra.

O envelhecimento generalizado da frota, que tem sofrido avarias regulares é uma preocupação atual, uma vez que os custos com reparações têm sido constantes e elevados. Isto exige uma acomodação orçamental e uma preparação para continuar um processo de substituição das viaturas nos próximos anos. Uma vez que estamos num processo de mudança energética e de combate às alterações climáticas, esperamos que venham a abrir programas de incentivo à renovação das frotas e a sua provável eletrificação.



4.3. COMPROMISSO COM A QUALIDADE

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

O atual contexto pandémico trouxe um conjunto de desafios e a necessidade de rever os modelos de funcionamento dos serviços para garantir a segurança e a prevenção do contágio. Nesse sentido foram elaborados os Planos de Contingência e Funcionamento em COVID que vieram enriquecer os elementos do Sistema de Gestão de Qualidade que continuará e ser revisto de modo a integrar algumas orientações de trabalho desenvolvidos.

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

4.4. ESTADO DAS VALÊNCIAS

4.4.1. CENTRO DE RECURSOS PARA A INCLUSÃO (CRI)

O CRI é uma resposta com mais de 10 anos, que desenvolve em cooperação com as Escolas, a intervenção técnica, o planeamento, implementação e avaliação das respostas inclusivas às necessidades dos alunos, através dos seus técnicos especializados. Promove ainda a implementação dos PIT em contexto institucional e/ou comunitário. Destina-se a alunos em idade escolar (entre os 6 e os 18 anos) que necessitam de medidas de apoio para a inclusão e contempla 8 Agrupamentos do Concelho de Santa Maria da Feira e o Colégio de Lamas.

Esta resposta que é reconhecida como essencial pelos alunos, docentes e famílias, mas parece sofrer de alguma indiferença ao nível das políticas educativas. O seu futuro continua a ser indefinido, apesar das sucessivas promessas de estabelecimento de regras e orientações claras e coerentes. A equipa vive anualmente uma incerteza acerca dos moldes em que será feita a continuidade dos apoios, uma vez que o orçamento é apenas enviado nos inícios do ano letivo. Acresce que o seu valor se mantém congelado há mais de 5 anos, o que limita fortemente os apoios a prestar, face às reais necessidades dos alunos dos Agrupamentos onde intervimos, para além de comprometer o equilíbrio financeiro da resposta.

É assim um desafio para a instituição prever o futuro desta equipa, assegurando que toda a experiência e *know-how* adquiridos, não se diluam e 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 2021/22 só chegou em meados de setembro, sendo exatamente a mesma dos últimos anos. Isto implicou em termos práticos uma redução dos apoios, dado que houve subidas nos custos com pessoal, logísticos e administrativos.



O CRI irá procurar manter o nível de qualidade nas intervenções, o que só é possível com um grande esforço por parte dos seus técnicos, que diariamente percorrem dezenas de escolas do Concelho.

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.



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

O Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) tem 26 anos de existência e é composto por duas unidades funcionais. O CACI I, que iniciou o seu funcionamento a 30 de junho de 1995 e garante uma resposta a 30 clientes. O CACI II, que iniciou a sua atividade a 30 de junho de 2003 e que apoia 25 clientes, embora o protocolo com a Segurança Social apenas financie 23 vagas. Trata-se de uma resposta social que se destina a jovens e adultos com dificuldades intelectuais e desenvolvimentais e/ou multideficiência graves, com idades superiores a 18 anos e não enquadráveis em programas de inserção sócios-profissionais.

A lista de espera atual é de 42 clientes, continuando a verificar-se uma falta de resposta às necessidades de apoio.

Com a publicação do aviso de abertura de candidaturas para Lar Residencial abre-se a possibilidade de virmos a libertar um novo espaço dentro das nossas instalações, uma vez que atual Lavandaria fará parte da nova construção. Esperamos nessa altura ter reunidas as condições para nos candidatarmos ao PROCOOP, para o alargamento de capacidade para mais 10 vagas do CACI.

A intervenção do CACI irá manter-se de forma regular, mas estará naturalmente condicionada pela situação de Pandemia COVID-19, que marcou os anos de 2020 e 2021 e que previsivelmente continuará no próximo ano.

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

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



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

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

Como consideração final, pretende-se que as ações previstas para o CACI em 2022 tenha um cariz dinâmico e que promova a qualidade de vida e a cidadania dos clientes desta resposta, de forma a garantir sempre os direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

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

Os recursos humanos afetos a esta valência contemplam 1 técnica de serviço social, que acumula com a direção técnica, 1 psicólogo, 1 terapeuta ocupacional, 1 fisioterapeuta, 1 professora de educação física, 5 monitores e 7 ajudantes de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência. O tempo de afetação é parcial em algumas das funções. Não se prevê a contratação de mais elementos para equipa de apoio ao CACI, mas a possibilidade do alargamento do tempo de afetação de algumas funções, caso se verifique a necessidade.

[Handwritten signatures in blue ink]

4.4.3. CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (CFP)

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

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.

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

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

Neste momento está em funcionamento uma candidatura, a operação POISE-03-4229-FSE-000235 com três cursos em funcionamento, em contexto de formação em sala, com um total de 21 formandos.

Esta Operação funcionará até maio de 2023, sendo que a partir de março de 2022 os formandos passam a frequentar a formação prática em contexto de trabalho.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Corticeira' written vertically.

Até ao momento não existe informação sobre a abertura de novas candidaturas pelo que antevemos que iremos passar por um período conturbado a partir do final do primeiro trimestre de 2022.

Aguardamos orientações dos nossos financiadores, acreditando que a qualquer momento chegará nova informação para reverter este quadro, uma vez que a situação não é exclusiva da Cerci-Lamas, mas sim um problema a nível nacional.

Com a abertura de novas candidaturas, CFP manterá 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 B

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

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

A equipa técnica é constituída por 1 psicóloga que acumula o cargo de coordenadora técnica, 1 técnico de apoio à formação e emprego, 3 formadores internos e 4 formadores externos.



4.4.4. PROTOCOLO DO RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO (RSI)

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

No momento de elaboração deste Orçamento e Plano de Atividades para o ano de 2022, ainda não existem orientações quanto à transferência de competências das respostas de ação social e protocolos de RSI para os Municípios. Esta transição de competências para as autarquias é ainda uma incógnita, uma vez que ainda não foram clarificados os moldes desta transferência e como será feita a continuidade dos protocolos, nomeadamente ao nível dos recursos humanos.

Sem outras orientações a equipa do RSI vai continuar a acompanhar cerca de 100 famílias carenciadas nas freguesias que nos foram designadas (Santa Maria de Lamas, Fiães e Riomeão) e que recorreram a esta medida para serem apoiadas.

Este modelo de protocolo coloca várias questões, nomeadamente a sua sustentabilidade financeira, que se reflete no equilíbrio orçamental das contas gerais da instituição, uma vez que nas renovações do protocolo não são contempladas a atualização dos valores, sendo assim insuficiente o financiamento face aos custos da resposta.

No próximo ano seria o ano de renovação do protocolo, no entanto com a previsível transferência de competências para os municípios, não sabemos se haverá alterações no modo de funcionamento.

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.

[Handwritten signatures in blue ink]

4.4.5. SERVIÇOS E RECURSOS

O Plano de Atividades e Orçamento para 2022 contempla todos os serviços da Cerci-Lamas, onde se incluem também os Serviços Administrativos com três colaboradores e os Serviços de Apoio Operacional com três colaboradores.

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

O quadro de pessoal da Cerci-Lamas integra cerca de 33 colaboradores internos e 4 externos, fundamentais para a concretização das atividades. Não está previsto contratação de mais recursos humanos, salvo em casos prementes reforço de trabalhadores.

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



5. CONCLUSÃO

Este Plano de Atividades e Orçamento representa um desafio à inovação, eficiência e capacidade de 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.

Na elaboração deste orçamento para 2022 procuramos manter a prudência que sempre norteou a gestão da tesouraria. A sustentabilidade está sempre presente na sua conceção, sendo que a atenção aos gastos previsionais e seu controle periódico é um objetivo primário. Contudo, os aumentos de custos salariais e correntes podem comprometer a prazo, a sustentabilidade das nossas contas.

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.

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.

[Handwritten signatures in blue ink]

6. PLANO DE ATIVIDADES

2022

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

1. POLÍTICA DE QUALIDADE

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Auditoria interna do Sistema de Qualidade	Anual	Melhorar a conformidade	Taxa de conformidade das práticas	95%	Direção Gestão da Qualidade
		Melhorar continuamente os processos	Taxa de conformidade dos registros	95%	
			Taxa de medidas de melhoria	85%	
Melhoria do controle de todos os setores de consumo	Anual	Melhorar o desempenho financeiro	Evolução dos custos operacionais	-1,10%	Direção
			Evolução da receita	-4,72%	
			Desempenho global	94,07%	
Construção do Lar Residencial para Pessoas com Deficiência	2022	Promover e melhorar o bem-estar das pessoas com deficiência	Grau de execução da obra em 2022	20%	Direção
Manutenção, melhoria e alargamento do edificado	Anual	Melhorar o conforto das instalações	Grau de Satisfação dos Clientes	85%	Direção
			Grau de Satisfação dos Colaboradores	75%	
			% de novas vagas	10%	
Avaliação de Satisfação	Anual	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%	

Handwritten signatures and initials in blue ink.



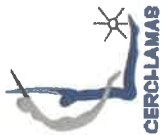
CERCLAMAS

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

2. POLÍTICA DE PARCERIAS

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Formação prática em contexto de trabalho	Anual	Melhorar a formação e empregabilidade dos clientes do CFP	Nº de parcerias para integração profissional	10	Coord. CFP
Execução dos PIT	Anual	Melhorar as competências dos clientes de CRI	Tx de clientes CRI com PIT	15%	Coord. CRI
Apoio técnico às escolas	Anual		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%	
			Nº de iniciativas participadas por colaboradores e/ou dirigentes	30	Direção
Participação nas organizações de pertença: FENACERCI, PCAND, ANDDI	Anual	Contribuir para a dinamização das organizações representativas	Nº de iniciativas para clientes	5	Direção Coordenadores
		Aprender com os pares	Nº de A. Gerais participadas	2	
			Nº de encontros técnicos	2	
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

Juliana
[Assinatura]
[Assinatura]
[Assinatura]



CERCLAMAS

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

Celebração do Dia da Pessoa com Deficiência - ciclo de eventos	Dezembro (dias a designar)	Sensibilizar a comunidade e promover participação dos clientes	Nº de eventos		Coord. Técnicos
			4		
Avaliação de Satisfação dos Parceiros	Anual	Melhorar a satisfação dos parceiros	Nº de clientes envolvidos		Coord. Técnicos
			20		
			Nº de pessoas envolvidas		
			Grau de satisfação dos parceiros		
			85%		

Handwritten signatures in blue ink:
Parabéns
Jubm
AR

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

3. POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Dinamização da Loja R	Anual	Aproveitar e redistribuir os recursos da comunidade envolvente	Evolução das receitas da Loja R face a 2019	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 Coordenadores
			N.º de visitas efetuadas	5	
Jornada Verde	21/mar		Nº de clientes participantes	35	Coord. técnicos
			Nº de colaboradores participantes	6	
Recolha de roupa, calçado e brinquedos em mau estado para reciclagem	Anual	Sensibilizar para a sustentabilidade ambiental	Nº de kg/ano	2200	Coord. RSI
			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





PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

Espetáculo de Natal das Pessoas com Deficiência do concelho	Dezembro (dia a designar)	Sensibilizar a comunidade e mostrar a criatividade e as capacidades artísticas dos clientes	Nº de clientes artistas		Coord. Técnicos
			Nº de espectadores	12 >400	
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
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
			Nº de seguidores da página de Facebook da Cerci-Lamas	2000	Direção
POAPMC - Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas	Anual	Apoio alimentar a famílias com baixos recursos socioeconómicos	Nº de pessoas beneficiárias do programa	50	Coord. RSI

[Handwritten signatures in blue ink]

4. POLÍTICA DA ÉTICA

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

[Handwritten signatures]

5. POLÍTICA DA PARTICIPAÇÃO

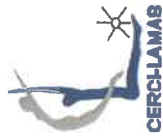
Atividades	Prazo de execução	Objetivos	Indicadores	Metas	Responsável
Gestão da melhoria	Anual		Nº de propostas de melhoria dos clientes	5	Direção Gestão da qualidade
			Nº de propostas de melhoria dos colaboradores	15	
			Nº de propostas de melhoria dos parceiros	3	
			Nº de propostas de melhoria dos financiadores	3	
			Nº de propostas de melhoria dos fornecedores	1	
Reuniões com colaboradores	Anual	Promover a participação das partes interessadas nos serviços prestados	Nº reuniões gerais de colaboradores - promoção do 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
Reuniões com financiadores	Anual		Nº de financiadores participantes no planeamento/avaliação Serviços	3	Direção



PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

Avaliação de desempenho	Anual	Melhorar a cultura e clima organizacional de empowerment	Grau de adequação do conhecimento e competência ao exercício do cargo	75%	Direção
	Anual				
Formação de colaboradores	Anual		Taxa de execução da formação	100%	Direção
Gestão da melhoria	Anual		Nº de propostas de melhoria dos colaboradores	15	Direção
Dinamização do Grupo de Autorrepresentantes	Anual	Melhorar a capacitação e autodeterminação dos clientes - empowerment	Nº sessões do Grupo de Autorrepresentantes	15	Coordenador
Admissão de mais clientes e colaboradores como cooperadores	Anual	Desenvolver o cooperativismo solidário	Participação em ações na comunidade	3	Coordenador
Exposição e Venda de trabalhos do CAO (vários eventos)	Anual	Sensibilizar a comunidade e a participação dos clientes	Nº total de cooperadores	69	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 novos cooperadores	1	Direção
Ações de Formação para beneficiários do RSI	Anual	Desenvolver competências dos beneficiários do RSI	Nº de clientes participantes	4	Coord. CAO
Participação em atividades desportivas	Anual	Promover a prática desportiva	Nº de exposições	2	Coord. CAO
Participação em atividades artísticas	Anual	Sensibilizar a comunidade e mostrar a criatividade e as capacidades artísticas dos clientes	Nº participantes	120	Direção
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes	Nº de participantes	200	Coordenação RSI
			Nº de ações	7	
			Nº de clientes participantes	15	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	6	
			Nº de clientes participantes	15	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	4	
			Nº de clientes participantes (somatório de todos os eventos)	100	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	10	





PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

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		Coord. CAO
			% metas atingidas - CFP	Coord. CFP	
			% metas atingidas - CRI	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

7. POLÍTICA DA QUALIDADE DE VIDA

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
			% metas atingidas - CFP	90%	Coord. CFP
	% metas atingidas - CRI		85%	Coord. CRI	
	% metas atingidas - CAO		95%	Coord. CAO	
	% metas atingidas - CFP		90%	Coord. CFP	
	% metas atingidas - CRI		85%	Coord. CRI	
Formação para a prevenção de riscos	Anual	Melhorar conhecimentos e competências de prevenção de riscos	Nº ações de sensibilização em prevenção de riscos	1	Direção Gestão da qualidade
			Nº acidentes com responsabilidade da organização	0	
Festa de fim de ano laboral	Julho (dia a designar)	Promover inter-acção entre clientes, famílias e colaboradores	Nº de clientes participantes	50	Coord. técnicos
			Nº de familiares/cuidadores participantes	30	
			Nº de colaboradores participantes	32	
Visitas de estudo da CFP	Anual	Aumentar a formação cultural dos Formandos	Nº de visitas	6	Coord. CFP





CERCLAMAS

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

Dinamização do Grupo de Autorrepresentantes	Anual	Melhorar a capacitação e autodeterminação dos clientes - empowerment	Nº sessões do Grupo de Autorrepresentantes	15	Coordenador
Participação em atividades desportivas	Anual	Promover a prática desportiva	Participação em ações na comunidade	2	Coordenador
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	6	
Participação em atividades de cultura e lazer	Anual	Fomentar a inclusão social dos clientes	Nº de clientes participantes	15	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	4	
			Nº de clientes participantes (somatório de todos os eventos)	100	Coord. Técnicos
			Nº de eventos	10	

Stuhm
Flora
AR
Carla Peeres

8. POLÍTICA DA CONFIDENCIALIDADE

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

(Handwritten signatures in blue ink)

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO - 2022

9. POLÍTICA DA HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

[Handwritten signatures]

Handwritten signatures in blue ink:
H. [unclear]
J. [unclear]
C. [unclear]

7. ORÇAMENTO PREVISIONAL

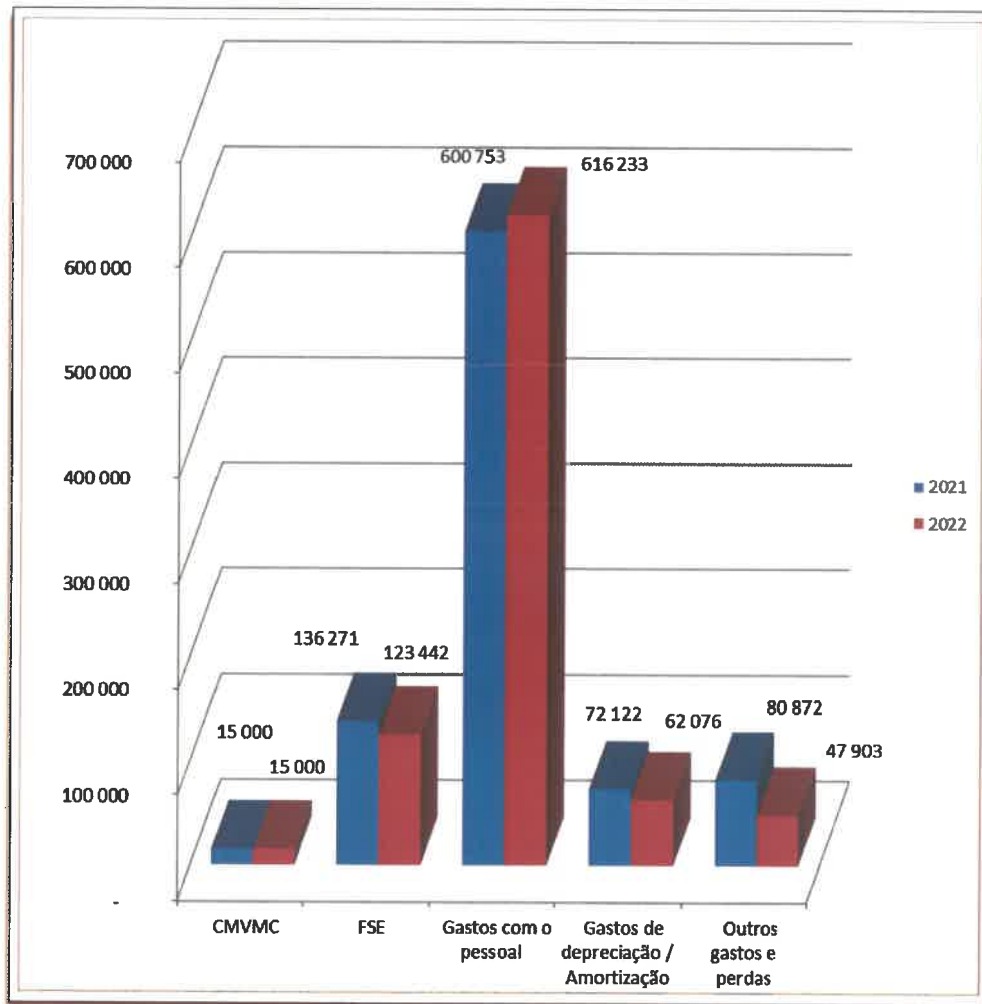
2022

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

1. GASTOS E PERDAS

GASTOS	Orçamento 2021	Orçamento 2022	Desvio
CMVMC	15 000	15 000	0%
FSE	136 271	123 442	-9%
Gastos com o pessoal	600 753	616 233	3%
Gastos de depreciação / Amortização	72 122	62 076	-14%
Outros gastos e perdas	80 872	47 903	-41%
Total	905 018	864 654	-4%

Principais rubricas de gastos, com os valores orçamentados para 2021 e 2022 e respectivos desvios.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Custos das MVMC	Orçamento 2021	Orçamento 2022	Desvio
Mercadorias - Campanha Pirlampo	8 000	8 000	0%
Generos Alimentares	7 000	7 000	0%
Total	15 000	15 000	0%

Fornecimentos e serviços externos	Orçamento 2021	Orçamento 2022	Desvio
Subcontratos	34 141	35 848	5%
Exploração do Refeitório	34 141	35 848	5%
Serviços Especializados	35 795	26 174	-27%
Trabalhos Especializados	4 569	5 093	11%
Publicidade e propaganda	-	-	0%
Vigilância e segurança	273	118	-57%
Honorários	12 720	9 290	-27%
Conservação e reparação	18 233	11 673	-36%
Outros	-	-	-
Materiais	5 712	3 913	-31%
Ferramentas e utensílios	655	412	-37%
Livros e documentação técnica	-	-	0%
Material de escritório	738	119	-84%
Material Didático	443	148	-67%
Out. Materiais (Medicamentos - Prod.Limpeza)	3 876	3 234	-17%
Energia e fluidos	38 546	40 684	6%
Electricidade	11 676	12 351	6%
Combustíveis	20 957	21 997	5%
Água	5 172	5 605	8%
Outros Fluidos - Gás	741	731	-1%
Deslocações, estadas e transportes	1 115	52	-95%
Deslocações	146	52	-64%
Transportes	969	-	-100%
Serviços diversos	20 962	16 771	-20%
Rendas e alugueres	2 538	2 538	0%
Comunicação	3 143	3 093	-2%
Seguros	11 459	9 661	-16%
Contencioso e notariado	55	30	-45%
Limpeza, higiene e conforto	371	250	-33%
Outros (Act.Desportivas/Culturais-S.Bancários-V.Estudo)	3 396	1 199	-65%
Total	136 271	123 442	-9%

Gastos com o pessoal	Orçamento 2021	Orçamento 2022	Desvio
Remunerações Certas	458 856	471 410	3%
Remunerações Adicionais	34 579	34 579	0%
Encargos sobre remunerações	102 325	105 124	3%
Seguros de acidente de trabalho	4 993	5 120	3%
Outros gastos com o pessoal	-	-	-
Total	600 753	616 233	3%

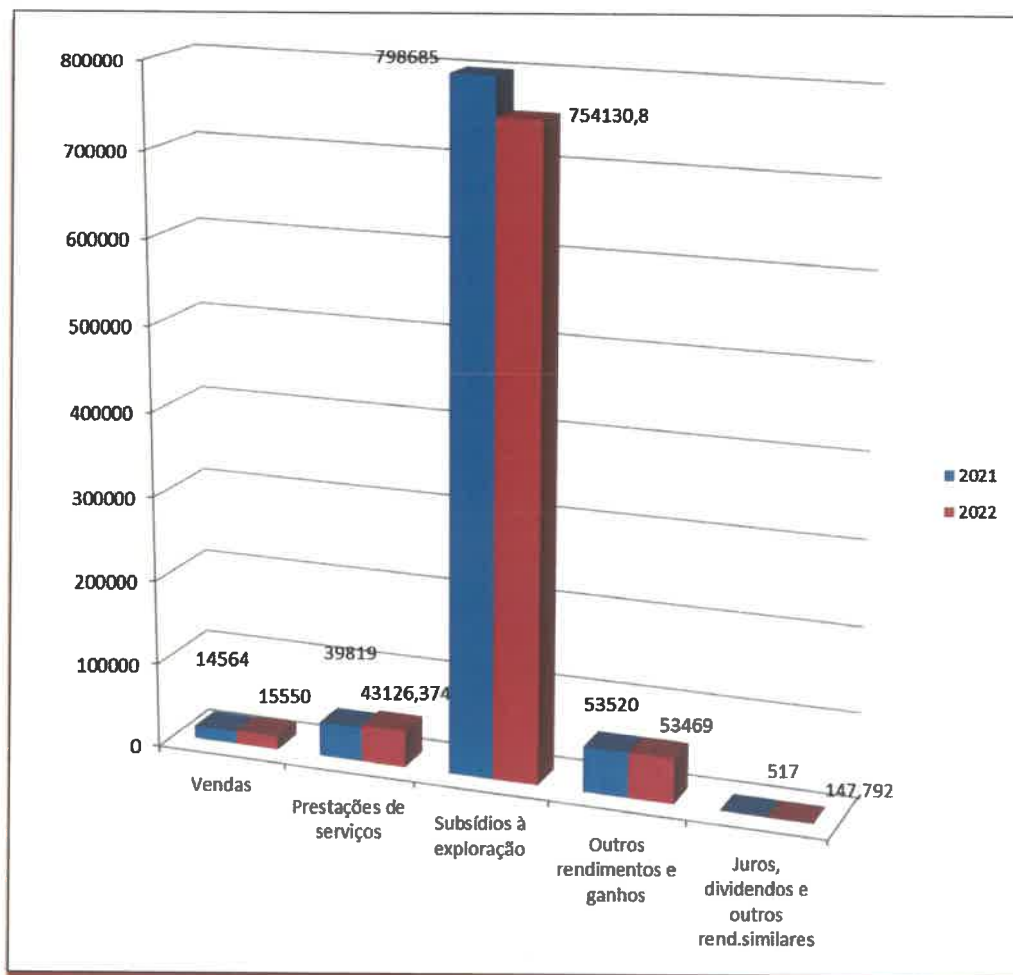
Outros gastos	Orçamento 2021	Orçamento 2022	Desvio
Gastos de depreciação e amortização	72 122	62 076	-14%
Ativos fixos tangíveis	72 122	62 076	-14%
Outros gastos e perdas	80 872	47 903	-41%
Impostos / Taxas	60	94	57%
Outros (Quotas + Gastos Formação Profissional)	77 470	44 467	-43%
Gastos C/Apoio financ.C.A.Utente	3 342	3 342	0%
Gastos e perdas de financiamento	-	-	0%
Juros de financiamento obtidos	-	-	0%
Total	152 994	109 979	-28%



2. RENDIMENTOS E GANHOS

Rendimentos	Orçamento 2021	Orçamento 2022	Desvio
Vendas	14 564	15 550	7%
Prestações de serviços	39 819	43 126	8%
Subsídios à exploração	798 685	754 131	-6%
Outros rendimentos e ganhos	53 520	53 469	0%
Juros, dividendos e outros rend.similares	517	148	-71%
Total	907 105	866 424	-4%

Principais rubricas de rendimentos, com os valores orçamentados para 2021 e 2022 e respetivos desvios.





Rendimentos	Orçamento 2021	Orçamento 2022	Desvio
Vendas	14 564	15 550	7%
Campanha pirilampo	14 056	15 000	7%
Vendas trabalhos utentes CAO	508	550	8%
Prestações de serviços	39 819	43 126	8%
Mensalidades CAO sede	20 350	22 997	13%
Mensalidades CAO 1	18 733	19 351	3%
Serviços prestados Utentes	736	778	6%
Subsídios, dotações e Leg. à exploração	798 685	754 131	-6%
CRSS	444 513	451 249	2%
CAO sede	200 812	208 040	4%
CAO 1	153 956	159 498	4%
RSI	89 745	83 711	-7%
Ministério da Educação	85 008	85 008	0%
DREN - CRI	85 008	85 008	0%
IEFP	269 164	217 874	-19%
POISE	269 164	217 874	-19%
Outras Entidades	-	-	0%
Outros rendimentos e ganhos	53 520	53 469	0%
Rendimentos Suplementares	8 216	9 327	14%
Bar	3 736	3 800	2%
Aluguer Espaço (Publicidade)	2 000	2 000	0%
Camp. Ang. Fundos / Reembolsos	2 480	3 527	42%
Descontos PP Obtidos	27	30	11%
Out. Rendimentos e Ganhos	45 277	44 112	-3%
Donativo	10 473	10 558	1%
Acções Formação Financ. FSE	8 385	8 035	-4%
Outros não Especificos (Subs. Investimento)	26 419	25 519	-3%
Juros, dividendos e outros r. similares	517	148	-71%
Total	907 105	866 424	-4%

3. QUADRO RESUMO
Quadro de demonstração individual dos resultados por naturezas

Demonstração individual dos resultados por naturezas	Orçamento 2021	Orçamento 2022
Vendas e serviços prestados	54 383	58 676
Subsídios à exploração	798 685	754 131
Custos das MVMC	(15 000)	(15 000)
Fornecimentos e serviços externos	(136 271)	(123 442)
Gastos com o pessoal	(600 753)	(616 233)
Outros rendimentos e ganhos	53 520	53 469
Outros gastos e perdas	(80 872)	(47 903)
Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento, impostos	73 692	63 698
Gastos de depreciação e amortização	(72 122)	(62 076)
Resultado Operacional (antes de gastos de financiamento e impostos)	1 570	1 622
Juros e rendimentos similares obtidos	517	148
Juros e gastos similares suportados	-	-
Resultado antes de impostos	2 087	1 770

8. PARECER DO CONSELHO FISCAL

Parecer do conselho fiscal

O Conselho Fiscal da CERCI-LAMAS – Cooperativa de Educação e Reabilitação para a Comunidade Inclusiva CRL, no exercício das competências que lhe são atribuídas, nomeadamente pelo Código Cooperativo, vem pronunciar-se sobre a análise que efetuou ao Plano de Atividades e Orçamentos da Direção, para o ano de 2022, tendo ambos merecido o seu parecer favorável.

Santa Maria de Lamas, 22 de novembro de 2021

O Conselho Fiscal

Argélia Fantes da Rocha Silva,
Amélia Maria Silva
Maria Nédia Ribeiro Marques Henriques