

# PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO



# 2024

Aprovado em Assembleia Geral a 11/12/2023

Ata nº 61

# ÍNDICE



<b>1. Nota Introdutória</b>	<b>1</b>
<b>2. Caracterização Interna</b>	<b>2</b>
<b>2.1. A Cercipeniche</b>	<b>2</b>
<b>2.2. Contributos das Valências e Serviços para a Missão</b>	<b>3</b>
<b>3. O Plano de Atividades</b>	<b>4</b>
<b>3.1. Enquadramento do Plano de Atividades</b>	<b>4</b>
<b>4. Pilares Estratégicos</b>	<b>7</b>
<b>5. Contributos Gerais das Valências e Serviços</b>	<b>8</b>
<b>6. Objetivos Operacionais e Metas de Desempenho Organizacional 2024</b>	<b>15</b>
<b>7. Plano de Recursos Humanos</b>	<b>23</b>
<b>8. O que queremos de 2024?</b>	<b>24</b>
<b>9. Orçamento para o ano de 2024</b>	<b>25</b>
<b>10. Parecer do Conselho Fiscal</b>	<b>33</b>





## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

Basta deslizarmos os olhos pelas redes sociais da Cercipeniche para perceber que o tempo passa, mas que os sorrisos das pessoas que acompanhamos ficam não só no eternizar dos retratos, mas nas histórias e nas memórias que nos fazem querer fazer mais e melhor todos os dias.

Tanto que fazemos e tanto que queremos fazer!

De ano para ano, as dificuldades avultam-se. O contexto que esperamos, que melhora, adensa a complexidade dos problemas. Envelhecem as pessoas, as casas, as famílias, os equipamentos, mas não envelhecem a vontade nem a coragem.

Esperamos que o nosso empreendedorismo, projetos e capacidade de resiliência consigam ultrapassar dificuldades de financiamento, burocracias excessivas, políticas de baixos salários e as nossas projeções, por vezes, otimistas.

Mas, se não o fossem, não resistiríamos porventura com o espírito cooperativo de 46 anos de luta e sacrifício de todos quantos resistiram antes de nós.

Há quem entenda que é só um trabalho. Mas não pode ser.

Não ficaremos agarrados ao passado, porque o futuro se faz de mudança. O dia de hoje não é igual ao de amanhã.

Por isso, pretendemos apostar na valorização dos recursos humanos e nas suas competências, na qualidade da nossa intervenção, respostas e serviços, privilegiando a flexibilidade, os processos centrados nas pessoas, as oportunidades da inclusão e temáticas como o envelhecimento, a autodeterminação e a inclusão.

Pretendemos ainda apostar na gestão para a eficácia, a sustentabilidade financeira e ambiental, para um crescimento sustentado, com metas claras de investimento, racionalização económica e transição energética. A inovação, experimentação, empreendedorismo social e uma inevitável aposta na qualificação das instalações, acessibilidades e transição digital também serão prioridades na gestão.

Por fim, apostamos na liderança estratégica e nos valores cooperativos, na sua disseminação e comunicação.

É um plano ambicioso de proximidade, com e pelas pessoas. Onde contamos todos/as!



**Se quer ir rápido, vá sozinho. Se quer ir longe, vá em grupo.  
Provérbio africano**



## 2. CARACTERIZAÇÃO INTERNA

### 2.1 A Cercipeniche

A Cercipeniche é uma Cooperativa de Solidariedade Social, com sede em Peniche, criada em 1977, com o objetivo de tornar a escola acessível a crianças e jovens com deficiência intelectual, para os quais o Sistema Educativo não tinha, na altura, qualquer resposta.

A Cercipeniche é hoje, uma organização dinâmica e aberta à comunidade, com muitos serviços e valências de apoio que acompanham as pessoas e as famílias ao longo da vida.

Procuramos ser uma estrutura moderna do ponto de vista das metodologias e dos instrumentos, da gestão, incentivando práticas de reflexão contínua ao nível da qualidade dos serviços, da eficácia e da eficiência das nossas intervenções.

## Missão

**Promover a capacitação e inclusão de pessoas com deficiência e outras pessoas da comunidade visando o exercício pleno dos direitos de cidadania.**

## Visão

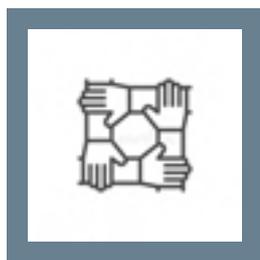
**Ser uma Organização determinante na construção de uma Comunidade Inclusiva, promotora da Igualdade e da Cidadania.**

## Valores

**Inclusão**



**Solidariedade**



**Cooperação**



**Inovação**



**Sustentabilidade**



## 2.2. Contributos das Valências e Serviços para a Missão

### **CENTRO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL**

Uma estrutura vocacionada para o desenvolvimento de Programas de Orientação Profissional, Formação Profissional e Emprego, especialmente destinados a pessoas com deficiência ou outros problemas no domínio da inserção sócio-profissional.

Visa promover condições de empregabilidade, consagração do direito de exercício pleno da cidadania.

### **LAR RESIDENCIAL**

Tem como objetivo ser uma resposta a jovens e adultos com deficiência, cujas famílias, por diferentes motivos não reúnam condições socioeconómicas para os acolherem.

Pretende proporcionar condições facilitadoras do desenvolvimento da autonomia assegurando os meios adequados ao nível do conforto e cuidados de higiene e saúde, da autonomia pessoal, estabilidade emocional, vivência social, e ainda a criação de condições para um fortalecimento da relação familiar, valorizando os laços existentes entre a família e os residentes.

### **CENTRO DE RECURSOS PARA A INCLUSÃO**

É um serviço especializado, acreditado pelo Ministério da Educação, que apoia e potencia a capacidade da escola na promoção do sucesso educativo de todos os alunos. Visa apoiar a inclusão de alunos com necessidade(s) de mobilização de medidas adicionais de suporte à aprendizagem e à inclusão, através da facilitação do acesso ao ensino, à formação, ao trabalho, ao lazer, à participação social e à vida autónoma, promovendo o máximo potencial de cada aluno, em parceria com as estruturas da comunidade.

### **CENTRO DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO (CACI) - CERIN E CERISC**

Visa a promoção da qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual e multideficiência, possibilitando um maior acesso à comunidade, aos seus recursos e atividades e que se constituam como um meio de capacitação para a inclusão, em função das respetivas necessidades, capacidades e nível de funcionalidade.

destina-se a pessoas com deficiência, com idade igual ou superior a 18 anos, que não possam por si só, temporária ou permanentemente, dar continuidade ao seu percurso formativo ou exercer uma atividade profissional, ou ainda que se encontrem em processo de inclusão socioprofissional, designadamente entre experiências laborais.



## 2.2. Contributos das Valências e Serviços para a Missão

### **INTERVENÇÃO PRECOCE**

A Intervenção Precoce na Infância é uma medida de apoio integrado que visa desenvolver ações específicas de natureza preventiva e habilitativa no âmbito da educação, da saúde e da ação social a crianças dos 0 aos 6 anos (com deficiência, atraso de desenvolvimento ou em risco grave de atraso de desenvolvimento) e suas famílias de forma a melhorar as oportunidades de aprendizagem da criança, fortalecer as competências dos cuidadores e promover os recursos das famílias e da comunidade. Estas ações decorrem nos ambientes habituais das crianças (casa, creche, jardim de infância, outros), durante as rotinas e atividades diárias de forma a promover a participação da criança nas experiências de aprendizagem, partindo dos objetivos definidos pela família.

As Equipas de Intervenção precoce integram um conjunto organizado de serviços da responsabilidade dos Ministérios da Saúde, do Trabalho e da Segurança Social e da Educação.

### **SERVIÇO DE INTERVENÇÃO TERAPÊUTICA (SIT)**

Este serviço tem como objetivo a prestação de apoios terapêuticos a clientes externos, nos domínios da Psicologia, Terapia da Fala, Terapia Ocupacional e Psicomotricidade, podendo efetuar-se nas instalações da Cercipeniche, ao domicílio ou noutros contextos designados, mediante avaliação.

Engloba ainda atividades de Hidroterapia, Terapia Aquática, Atividades para Bebés na piscina ou outras que se considerem relevantes.

### **BEIJA FLOR**

O Beija-Flor é um enclave de emprego protegido que presta serviços à comunidade e que tem como principal objetivo garantir emprego estável e ajustado a pessoas com graves dificuldades de inserção sócio laboral de forma sustentável. Esta estrutura é apoiada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. O Beija-Flor é uma estrutura sólida, concorrencial no mercado local, que presta serviços na área da jardinagem e limpeza, integrando 11 trabalhadores, oito dos quais pessoas com deficiência, contratados em regime de emprego protegido.

### **CENTRO DE RECURSOS**

O Centro de Recursos para a Qualificação e o Emprego é credenciado pelo IEFP para intervir na área dos Centros de Emprego Oeste Norte – Serviço de Emprego de Caldas da Rainha e Serviço de Emprego de Torres Vedras.

Visa promover a integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e/ou incapacidades, através de uma intervenção especializada complementar à atuação do IEFP, I.P.



## 3. O PLANO DE ATIVIDADES

### 3.1 O Enquadramento do Plano de Atividades

Este Plano de Atividades enquadra-se no Plano Estratégico de 2024-2026, mas não deixa de assumir uma lógica de continuidade com o passado.

No entanto, perante cenários externos tão desafiantes, não podemos deixar de refletir sobre o presente e projetar no futuro tempos de mudança e conjeturas novas que nos inquietam.

Perante seis pilares do Plano Estratégico edificamos este Plano de Atividades dando atenção aos Recursos Humanos e Competências, Qualidade da Intervenção, Respostas e Serviços, Gestão para a Eficácia, Sustentabilidade Financeira e Ambiental, Inovação, Experimentação e Empreendedorismo, Recursos Físicos e Meios e Liderança Estratégica, Responsabilidade Social e Comunicação.

Com estes pilares iremos definir a nossa ação.

As Pessoas serão sempre o nosso grande foco! As pessoas colaboradoras e as pessoas apoiadas. Às primeiras iremos dedicar toda a energia necessária e esforço de qualificação e capacitação. Será necessário melhorar a cultura corporativa, olhar para o envelhecimento das pessoas colaboradoras, da satisfação laboral, das medidas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar percebendo como se podem mitigar fatores de saúde mental.

Pretendemos apostar nas nossas respostas e serviços ao nível da integração socioprofissional, através da formação profissional e do centro de recursos, capacitando as pessoas que atendemos para o mercado de trabalho. Uma grande preocupação é sem dúvida o envelhecimento das pessoas que atendemos e uma das nossas prioridades será a promoção de respostas e metodologias mais direcionadas a esta nova realidade, que se revelem mais ajustadas. Contamos que ao longo deste ano consigamos terminar as obras nas nossas Residências de Autonomização e Inclusão que darão resposta a dez pessoas e que possamos alargar o voluntariado, bem como pensar e promover respostas para o descanso do cuidador. Será certamente um ano em que estaremos bastante despertos e conscientes das nossas ações enquanto agentes do nosso impacto e do que precisamos de fazer nos domínios da sustentabilidade ambiental, área onde iremos dar passos significativos, envolvendo todas as pessoas colaboradoras e desenvolvendo ações de consciencialização. Pretendemos ainda instalar painéis fotovoltaicos e uma cisterna de recolha de águas pluviais no edifício do CREAP, contribuindo não só para diminuir a fatura energética, como para a utilização de energia mais limpa.

Como vem sendo apanágio em anos anteriores, dedicamos um grande esforço na conquista de novos projetos de financiamento que nos garantam inovação através de candidaturas a fundos e prémios solidários e este ano não será exceção. Esta é uma forma não só de experimentar novas metodologias, como de adquirir novo financiamento. Pretendemos também continuar a investir em novas atividades externas como na dinamização das atividades do nosso tanque terapêutico e no Serviço de Intervenção Terapêutico, apostando ainda em revitalizar o Beija-Flor como garante de um empreendedorismo que insistimos em não deixar cair.



## 3. O PLANO DE ATIVIDADES

### 3.1 O Enquadramento do Plano de Atividades

Será ainda um ano de alguns investimentos. A Cercipeniche, por força de vários constrangimentos financeiros, tem vários espaços e equipamentos a necessitar de requalificação e modernização. À semelhança do ano anterior, será também um ano de alguns investimentos na promoção da transição digital, na requalificação do espaço exterior, na acessibilidade e na segurança.

Por fim, procuraremos também apostar em atividades de reforço cooperativo, envolvendo a comunidade e as pessoas colaboradoras, em iniciativas de impacto social e comunitário.

Desta forma, consideramos que a Cercipeniche continuará a cumprir a sua missão de capacitação e inclusão das pessoas que apoia, procurando a sua inclusão e o exercício da sua cidadania, como organização sólida e determinante numa comunidade inclusiva promotora de igualdade e cidadania.

Este plano de atividades está ainda de acordo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda de 2023 adotada pelas Nações Unidas em 2015.

No caso da Cercipeniche, com o envolvimento de todas as pessoas colaboradoras e Autorrepresentantes foram definidos sete objetivos que concorrem diretamente para o nosso plano Estratégico e consequentemente para o Plano de Atividades.





## 4. PILARES ESTRATÉGICOS 2024-2026

### Pilar 1

#### RECURSOS HUMANOS E COMPETÊNCIAS

Objetivo Estratégico

Investir na valorização e capacitação dos recursos humanos e promover a sua participação na organização

### Pilar 2

#### QUALIDADE DA INTERVENÇÃO, RESPOSTAS E SERVIÇOS

Objetivo Estratégico

Reforçar uma oferta de serviços flexível, centrada e ajustada às expectativas das pessoas e à comunidade, tendo em vista os valores da inclusão e participação social

### Pilar 3

#### GESTÃO PARA A EFICÁCIA, SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E AMBIENTAL

Objetivo Estratégico

Reforçar as condições necessárias ao desenvolvimento sustentável da organização na comunidade

### Pilar 4

#### INOVAÇÃO, EXPERIMENTAÇÃO E EMPREENDEDORISMO

Objetivo Estratégico

Promover a inovação e a melhoria sistemática das intervenções, através de novas oportunidades

### Pilar 5

#### RECURSOS FÍSICOS E MEIOS

Objetivo Estratégico

Promover a melhoria sistemática dos recursos físicos e meios

### Pilar 6

#### LIDERANÇA ESTRATÉGICA

Objetivo Estratégico

Promover a representatividade da organização na comunidade e a sua cultura organizacional, reforçando a identidade cooperativa

## 5. CONTRIBUTOS GERAIS

### Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão CACI CERIN E CERISC

#### ✓ Promover a Capacitação, Autodeterminação e Inclusão

- Adequar os CACI às novas diretrizes e legislação.
- Apostar num conjunto de medidas que visem a capacitação e autodeterminação como: promover um Ciclo de Workshops anuais com temáticas sugeridas pelas PA, implementar parcerias locais para aumentar o n.º de pessoas em ASU, apostar no voluntariado de PA e num programa de ações inclusão diversificadas que vão ao encontro da promoção da autodeterminação das PA.



#### ✓ Promover respostas para o descanso do cuidador

- Promover respostas, parcerias e projetos que visem o descanso do cuidador, nomeadamente programas de férias que possibilitem que o cuidador possa ter alguns dias de descanso no ano. Estudar a abertura da resposta em agosto.



#### ✓ Promover respostas para o envelhecimento das PD

- Promover projeto ou metodologias de apoio a pessoas apoiadas, com vista à prevenção do envelhecimento, mas também de apoio a pessoas que revelam características de envelhecimento que já não se coadunam com as respostas atuais. Ampliar ofertar terapêuticas e redes de parcerias na comunidade.

#### ✓ Apostar na Formação de RH e no seu bem-estar físico e emocional

- Sensibilizar os RH para as necessidades formativas, procurando novas respostas formativas ajustadas que permitam conciliar a vida profissional e familiar. Procurar ações e medidas preventivas de bem-estar físico e emocional.

#### PRINCIPAIS DESAFIOS:

- Envelhecimento da população atendida
- Enormes listas de espera
- Dependência das pessoas apoiadas
- Instalações e equipamentos envelhecidos e a necessitar de avultados investimentos
- Falta de respostas para descanso do cuidador
- Saúde física e mental das pessoas colaboradoras
- Incentivo à formação com aplicação na análise funcional

## 5. CONTRIBUTOS GERAIS

### Formação Profissional e Centro de Recursos

#### ✓ Promover uma Oferta Formativa ajustada

- Promover um Plano de Formação ajustado às necessidades do mercado de trabalho e ao perfil dos formandos, mantendo uma oferta formativa atual e diversificada.
- Divulgar o Plano de Formação junto de várias entidades, utilizando os canais e redes de comunicação.
- Promover metodologias de inovação na captação e motivação de formandos.
- Melhorar os níveis de planeamento das ações.

#### ✓ Capacitar a equipa formativa

- Promover estratégias e ações de motivação e capacitação da equipa formativa mobilizando experiências com outras realidades congéneres, a participação em ações de formação, bem como a participação em ações de sensibilização internas em função das necessidades.

#### ✓ Integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho

- Aumentar o estabelecimento formal de parcerias, dando continuidade ao trabalho desenvolvido na integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho.
- Manter o nível de execução física.



#### PRINCIPAIS DESAFIOS:

- Início de novo Quadro Comunitário
- Recrutamento de formandos e cumprimento de metas da formação
- Continuidade do Centro de Recursos com nova candidatura
- Manter e melhorar os níveis de execução físicos

## 5. CONTRIBUTOS GERAIS

### Lar Residencial

#### ✓ Melhorar o apoio nos cuidados de saúde

- Criar / promover proximidade com rede de cuidados públicos e privados de saúde no sentido de melhorar a acessibilidade às pessoas apoiadas.

#### ✓ Promover o envelhecimento ativo das PA

- Promover projeto ou candidatura no âmbito do Envelhecimento Ativo, mobilizando a comunidade para um trabalho de proximidade e criando uma rede de cuidados de saúde acessível.

#### ✓ Promover a Voz Ativa

- Promover campanha dando voz ativa aos residentes, promovendo os seus direitos e demonstrando que as organizações não têm uma perspetiva institucionalizante.

#### ✓ Criar laços familiares

- Promover mais momentos de contacto com as famílias, contribuindo para aumentar os laços familiares.



#### PRINCIPAIS DESAFIOS:

- Envelhecimento das pessoas apoiadas
- Perspetiva política nacional da desinstitucionalização
- Dificuldade na articulação na área da saúde, nas várias especialidades
- Desresponsabilização /afastamento de algumas das famílias/representantes legais perante os residentes

---

## 5. CONTRIBUTOS GERAIS

### Intervenção Precoce na Infância

#### ✓ Alargar a equipa

- Com o aumento de casos referenciados, seria muito importante o alargamento da equipa, de forma a permitir aumentar não só as especialidades de intervenção, mas também o número de casos intervencionados.

#### ✓ Melhorar /ampliar rede de encaminhamentos

- Melhorar a articulação e o encaminhamento para outras respostas/recursos da comunidade, ajudando as famílias e simplificando o acesso aos serviços e apoios existentes.

#### ✓ Promover a capacitação das famílias

- Promover a capacitação das famílias através das sessões “À conversa com...” sobre temáticas que promovam a partilha de experiências.



#### PRINCIPAIS DESAFIOS:

- Aumento de casos referenciados para intervenção;
- Dificuldade no acesso à saúde (principalmente para crianças em idade precoce em consultas de especialidade);
- Necessidade de capacitar/ajudar as famílias;
- Gestão processual.

## 5. CONTRIBUTOS GERAIS

### Beija-Flor

#### ✓ Melhorar a rentabilidade da empresa

- Otimizar através da filosofia lean os processos de gestão da empresa.
- Melhorar a divulgação nas redes sociais e site, com objetivo de captar mais clientes.
- Promover um aumento na faturação.



#### ✓ Melhorar /atualizar ferramentas e equipamentos

- Modernizar ferramentas e equipamentos de forma a otimizar o trabalho efetuado.



#### PRINCIPAIS DESAFIOS:

- Necessidade de aumentar a rentabilidade da empresa
- Melhorar a divulgação
- Melhorar/atualizar os equipamentos

---

## 5. CONTRIBUTOS GERAIS

### Centro de Recursos para a Inclusão

#### ✓ Refletir com parcerias sobre o modelo de intervenção

- O modelo atual do CRI tem-se revelado desajustado face às problemáticas atuais.
- Necessidade de refletir com as entidades parceiras e representativas sobre o modelo existente e possíveis caminhos de intervenção.

#### ✓ Apresentar e promover um Plano de Formação

- A equipa do CRI propõe-se a desenvolver nas pausas letivas um modelo de formação/ação para pais, professores e assistentes operacionais.

#### ✓ Criar e disseminar materiais de apoio

- A equipa do CRI propõe-se a desenvolver materiais de apoio ao currículo em formatos acessíveis.



#### PRINCIPAIS DESAFIOS:

- N.º crescente de alunos referenciados
- Falta de capacidade de resposta face ao número de alunos referenciados
- Dificuldade na contratação de técnicos
- Necessidade de repensar /mudar de paradigma de intervenção

---

## 5. CONTRIBUTOS GERAIS

### Serviço de Intervenção Terapêutica (SIT)

#### ✓ Melhorar a sustentabilidade do serviço

- Melhorar a sustentabilidade do serviço por via do acréscimo de clientes, de uma melhor gestão da oferta e da procura, da melhoria da comunicação e divulgação dos serviços, da disponibilidade de uma bolsa de profissionais habilitados e de preços competitivos.

#### ✓ Dinamizar atividades na piscina

- Oferecer um leque variado de atividades na piscina para bebés, crianças e adultos, nas modalidades em grupo e individuais.
- Equipar a piscina de forma a garantir o máximo de higiene, conforto e segurança.

#### ✓ Manter e dinamizar rede de parcerias

- Manter e dinamizar rede de parcerias com escolas, creches e JI de rede pública e privada, bem como outras organizações e estabelecimentos, de forma a ampliar os nossos serviços.



#### PRINCIPAIS DESAFIOS:

- **Sustentabilidade e rentabilidade do Serviço**
- **Aumentar número de clientes**
- **Manter profissionais habilitados com disponibilidade e flexibilidade de horários**

## 6. OBJETIVOS OPERACIONAIS E METAS DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL 2024

<b>PILAR 1 - RECURSOS HUMANOS E COMPETÊNCIAS</b> <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Investir na valorização e capacitação dos recursos humanos e promover a sua participação na organização					
Objetivos Operacionais	Atividades	Indicadores	Metas	Recursos	Datas
Promover o desenvolvimento e formação dos Recursos Humanos da Organização	Elaborar e implementar o Plano de Formação bianual transversal a toda a organização	Plano de Formação	1	Direção	jan a dez
	Estimular a frequência de formação dentro ou fora do Plano de Formação da Cercipeniche	N.º médio de horas de formação por RH anual Tx de RH abrangidos	≥ 10 ≥ 90%	Direção Coordenação	jan a dez
	Promover o Sistema de Gestão de Desempenho	Tx RH com o processo concluído	≥ 90%	Direção Coordenação RH	jan a dez
Promover a Igualdade de Género e de Oportunidades	Implementação do Plano para a Igualdade	Tx de Execução do Plano para a Igualdade	≥ 50%	Comissão para a Igualdade Direção	jan a dez
Melhorar a satisfação dos recursos humanos	Avaliar o grau de satisfação dos RH	Tx de Satisfação dos recursos humanos	≥ 80%	Direção RH	dez
Promover a participação dos recursos humanos na organização	Manter em funcionamento o Departamento de Identidade Cooperativa (DIC)	N.º de atividades organizadas pelo DIC	≥ 4	Direção DIC	jan a dez
	N.º de atividades organizadas pelo Grupo de Identidade Cooperativa	Tx de RH que participam nas atividades	≥ 80%	DIC RH	jan a dez

## 6. OBJETIVOS OPERACIONAIS E METAS DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL 2024

<b>PILAR 2 - QUALIDADE DA INTERVENÇÃO, RESPOSTAS E SERVIÇOS</b> <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> <b>Reforçar uma oferta de serviços flexível, centrada e ajustada às expectativas das pessoas e à comunidade, tendo em vista os valores da inclusão e participação social</b>					
Objetivos Operacionais	Atividades	Indicadores	Metas	Recursos	Datas
Promover a empregabilidade das PA	Promover cursos de formação profissional	Tx de formandos certificados Tx de integração socioprofissional	≥ 70% ≥ 70%	Coordenação RH	jan a dez
	Executar o Plano de Ação do Centro de Recursos	Tx de Execução do Plano de Ação Tx de integração socioprofissional	100% ≥ 70%	Coordenação RH	jan a dez
Promover resposta para o descanso do cuidador	Promover programas de férias ou atividades de inclusão residencial	N.º de famílias apoiadas	≥ 5	Coordenação RH	jan a dez
Promover oportunidades de inclusão para as pessoas apoiadas	Promover parcerias para a integração de pessoas em Atividades Socialmente úteis e inserção em respostas comunitárias	N.º Pessoas em ASUS N.º pessoas inseridas em respostas comunitárias N.º de novos protocolos estabelecidos	≥ 12 ≥ 4 ≥ 4	Coordenação RH	jan a dez
	Promover atividades socioculturais de acordo com levantamento de interesses das pessoas apoiadas	N.º de atividades realizadas N.º de PA envolvidas	≥ 20 ≥ 60	Coordenação RH	jan a dez
Promover a vida independente, capacitação e autodeterminação	Promover workshops de capacitação temática	N.º de ações de capacitação N.º de pessoas envolvidas	≥ 70%	Coordenação RH	jan a dez
Promover uma resposta residencial para PD	Construção de RAI de acordo com financiamento	RAI construídas	2	Direção	jan a dez

## 6. OBJETIVOS OPERACIONAIS E METAS DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL 2024

<b>PILAR 2 - QUALIDADE DA INTERVENÇÃO, RESPOSTAS E SERVIÇOS</b> <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> <b>Reforçar uma oferta de serviços flexível, centrada e ajustada às expectativas das pessoas e à comunidade, tendo em vista os valores da inclusão e participação social</b>					
Objetivos Operacionais	Atividades	Indicadores	Metas	Recursos	Datas
Promover a satisfação das pessoas apoiadas, famílias, clientes e comunidade	Realizar a avaliação de satisfação das Pessoas apoiadas (PA)	Tx de Satisfação das PA	≥ 80%	Coordenação RH	Dez
	Realizar a avaliação de satisfação dos clientes externos	Tx de Satisfação dos clientes externos	≥ 70%	Coordenação RH	Dez
	Realizar a avaliação de satisfação das entidades parceiras	Tx de Satisfação das entidades parceiras	≥ 70%	Direção Coordenação RH	Dez
	Realizar a avaliação de satisfação das famílias	Tx de Satisfação das famílias	≥ 80%	Coordenação RH	Dez.
Promover uma resposta organizada de voluntariado	Elaborar Regulamento de Voluntariado	Regulamento N.º de voluntários	1 ≥6	Direção Coordenação RH	junho

## 6. OBJETIVOS OPERACIONAIS E METAS DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL 2024

<b>PILAR 3 - GESTÃO PARA A EFICÁCIA, SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E AMBIENTAL</b> <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> <b>Reforçar as condições necessárias ao desenvolvimento sustentável da organização na comunidade</b>					
Objetivos Operacionais	Atividades	Indicadores	Metas	Recursos	Datas
Promover ações com impacto ambiental	Promover ações de sensibilização e formação envolvendo os RH	Tx.º RH envolvidos N.º de ações	100% ≥4	Direção Coordenação RH	jan a dez
	Disponibilizar bicicletas elétricas para RH e PA	N.º de bicicletas elétricas disponibilizadas	6	Direção Coordenação RH	jan a dez
Introduzir mecanismos de transição energética	Adquirir e instalar painéis fotovoltaicos no edifícios do CREAP	N.º edifícios com painéis fotovoltaico	1	Direção Coordenação RH	jan a dez
	Adquirir e instalar uma cisterna de recolha de água pluvial para regar a horta	Cisterna de recolha de água pluvial	1	Direção Coordenação RH	jan a set
Diminuir custos energéticos	Tx de diminuição da faturação na eletricidade do CREAP	Tx de diminuição da faturação	≥30%	Direção Coordenação RH	jan a dez
Aumentar o volume de receitas próprias	Desenvolver a campanha do Pirlampo mágico	Tx. de RH envolvidos em voluntariado Tx. de aumento de receitas	≥70% ≥5%	Direção Coordenação RH	março
	Divulgar a Campanha IRS	Tx de aumento de receitas	≥5%	Direção Coordenação RH	março a maio
	Aumentar receitas de serviços externos	Aumento de receitas	≥5%	Direção Coordenação RH	jan a dez

## 6. OBJETIVOS OPERACIONAIS E METAS DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL 2024

**PILAR 3 - GESTÃO PARA A EFICÁCIA, SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E AMBIENTAL**  
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**  
**Reforçar as condições necessárias ao desenvolvimento sustentável da organização na comunidade**

Objetivos Operacionais	Atividades	Indicadores	Metas	Recursos	Datas
Garantir a sustentabilidade financeira da organização	Satisfazer os compromissos com terceiros por meios próprios	Solvabilidade total	≥1	Direção Contabilista RH	jan a dez
	Monitorizar o orçamento previsional para 2024	Resultado líquido do exercício	≥0	Direção Contabilista RH	jan a dez
	Elaborar planos de tesouraria trimestrais	Liquidez Geral	≥1	Direção Contabilista RH	jan a dez
	Monitorizar o indicador de autonomia financeira da organização	Autonomia Financeira	≥1	Direção Contabilista RH	jan a dez

## 6. OBJETIVOS OPERACIONAIS E METAS DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL 2024

<b>PILAR 4 - INOVAÇÃO, EXPERIMENTAÇÃO E EMPREENDEDORISMO</b> <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> <b>Promover a inovação e a melhoria sistemática das intervenções, através de novas oportunidades</b>					
Objetivos Operacionais	Atividades	Indicadores	Metas	Recursos	Datas
Promover oportunidades de inovação e experimentação através do investimento na atividade de projeto	Realizar e aprovar candidaturas	N.º de candidaturas aprovadas	≥2	Direção Coordenação	jan a dez
	Participar em estudos e/ou projetos	N.º de parcerias, estudos ou projetos	≥1	Direção Coordenação	jan a dez
Sistematizar e partilhar modelos de boas práticas de inovação	Realizar ações de benchmarking com vista à troca de experiência e aprendizagem	N.º de atividades	≥3	Direção Coordenação RH	jan a dez
Promover o empreendedorismo e atividades para a comunidade	Dinamizar as Atividades do Moinho da Fialha	N.º de Atividades realizadas com a comunidade no Moinho da Fialha  N.º de participantes externos impactados em atividades do Moinho da Fialha	≥14  ≥210	Coordenação RH	jan a dez
	Dinamizar a abertura da piscina à comunidade	N.º de clientes externos	≥35	Direção Coordenação RH	jan a dez
	Dinamizar funcionamento do SIT	N.º de clientes externos	≥76	Direção Coordenação RH	jan a dez
	N.º de clientes externos do Beija-flor	N.º de clientes externos	≥ 50	Direção Coordenação RH	jan a dez

## 6. OBJETIVOS OPERACIONAIS E METAS DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL 2024

<b>PILAR 5 - RECURSOS FÍSICOS E MEIOS</b> <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> <b>Promover melhoria sistemática dos recursos físicos, meios e equipamentos.</b>					
Objetivos Operacionais	Atividades	Indicadores	Metas	Recursos	Datas
Renovar a frota automóvel	Adquirir viaturas	Nº de viaturas	≥1	Direção	jan a dez
Desenvolver a cultura digital e a utilização de novas tecnologias	Criar condições para adquirir	Nº software	2	Direção RH	jan a dez
		Nº hardware	8	Direção RH	jan a dez
Promover a melhoria contínua nas instalações	Requalificar o espaço exterior do CREAP e criar uma horta terapêutica acessível	Existência de horta terapêutica e acessível	1	Direção Coordenação RH	jan a dez
	Apostar na melhoria dos edifícios, cumprindo os normativos legais	N.º de acessibilidades físicas melhoradas	≥1	Direção Coordenação RH	jan a dez
		N.º de espaços requalificados	≥3	Direção Coordenação RH	jan a dez
		Nº de edifícios com medidas de autoproteção aprovadas e implementadas	2	Direção Coordenação RH	jan a dez
	Elaborar Plano de Manutenção para edifícios e equipamentos	Nº de edifícios com Plano de Manutenção implementado	4	Direção Coordenação RH	jan a dez

## 6. OBJETIVOS OPERACIONAIS E METAS DE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL 2024

<b>PILAR 6 - LIDERANÇA ESTRATÉGICA, RESPONSABILIDADE COOPERATIVA E COMUNICAÇÃO</b> <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> <b>Promover a representatividade da organização na comunidade, a sua cultura organizacional, reforçando a identidade cooperativa e a comunicação.</b>					
Objetivos Operacionais	Atividades	Indicadores	Metas	Recursos	Datas
Desenvolver a participação em projetos e ações transversais que envolvam diferentes valências e serviços	Promover ações ou projetos que envolvam diferentes valências e serviços	N.º de projetos ou ações com a participação de RH de mais do que uma valência ou serviço	≥4	Direção Coordenação	jan a dez
Reforçar as dinâmicas de participação das partes interessadas	Promover iniciativas em que as partes interessadas são chamados a participar ativamente	N.º de iniciativas ou atividades	≥2	Direção Coordenação RH	jan a dez
Reforçar a dinâmica cooperativa	Divulgar o folheto do Cooperador	Ações de divulgação a Colaboradores Pessoas apoiadas	2	Direção	mar a abr
	Promover ações de formação sobre o cooperativismo	N.º de pessoas envolvidas	≥20	Direção	mar a jun
Representatividade em grupos de trabalho, discussão, decisão, parcerias	Participar em reuniões, grupo de trabalho, foruns, discussões	N.º de representações em entidades ou grupos de trabalho	≥3	Direção Coordenação RH	jan a dez
Desenvolver e reforçar o sistema de comunicação externo	Atualização e dinamização do site	Site remodelado	1	Direção Coordenação RH	mar a dez
	Dinamização da participação da Cercipeniche nas redes sociais: Facebook e Instagram	N.º de seguidores facebook  N.º de seguidores instagram	≥3900  ≥850	Direção Coordenação RH	jan a dez

## 7. PLANO DE RECURSOS HUMANOS



**N.º de pessoas colaboradoras Remuneradas com Vínculo Contratual, independentemente do tipo e por género**

Colaboradores	Total	M	H
No quadro de pessoal	90	70	20
Trabalhadores independentes	6	5	1
<b>total</b>	<b>96</b>	<b>75</b>	<b>21</b>

**Distribuição por grau de escolaridade**

Habilitações Literárias	N.º
Até ao 4º ano	4
6º ano	2
9º ano	22
12º ano	27
Bacharelato	1
Licenciatura e +	40
<b>Total</b>	<b>96</b>

**Distribuição por Grupos etários**

Grupo Etário	N.º
18-24	1
25-34	9
35-44	27
45-64	57
+ 65	2
<b>Total</b>	<b>96</b>

---

## O QUE QUEREMOS DE 2024?

**AGILIDADE**



**ADAPTABILIDADE**



**PESSOAS**



**CAPACIDADE  
AGREGADORA**



**MANTER  
SIMPLES**

**O que não te desafia, não te transforma!**

# CERCIPENICHE

## ORÇAMENTO PARA O ANO DE 2024

### ÍNDICE

Apresentação da Instituição	2
Memória Justificativa	3
Orçamento Sintético Geral	4
Orçamento de Investimentos e Desinvestimentos	5
Cálculo da Conta de Exploração	6

CERCIPENICHE      APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Nome da Instituição      CERCIPENICHE - Cooperativa de Educação, Reabilitação, Capacitação e Inclusão, CRL

NIPC      500 734 623

Natureza Jurídica      Cooperativa

Morada da Sede      Rua Dr. João de Matos Bilhau, 26

Telefone      262 780 080

E-mail      cercipeniche@cercipeniche.pt

Identificação do Equipamento	Resposta Inicial	Nº Utentes Previsto
	CERIN	40
	BEIJA-FLOR (Jardinagem)	40
	BEIJA-FLOR (Limpeza)	
	CRI	97
	Lar Residencial	30
	CERISC	50
	SIT	
	IPI	60
	FP	102
	CR	375

Nome do Contabilista Certificado      Vanda Marisa Tomé Cid Felix Ferreira

NIF      237089432

Nº de Membro      94017

E-mail      geral@cruzinform.com

Telefone      212 251 430

## Memória Justificativa

*Este orçamento foi construído em conformidade com a Norma Contabilística e de Relato Financeiro para Entidades do Sector Não Lucrativo (NCRF-ESNL), estabelecendo os principais aspectos de reconhecimento, mensuração e divulgação aplicáveis às ESNL.*

*Apresentam-se alguns documentos em anexo à Demonstração de Resultados prevista, para melhor compreensão do cálculo desses mesmos resultados, tais como:*

*Orçamento de investimentos e desinvestimentos*

*Mapa de despesas com o pessoal geral*

*Mapa de Demonstração de Resultados distribuídos por valências*

*Servindo-nos dos elementos constantes do balancete de junho de 2023 e da actividade económica de 2023 neste período de 6 meses, assim como da atividades e protocolos previstos para o próximo ano, optámos por proceder aos seguintes critérios de razoabilidade no cálculo das seguintes despesas e receitas:*

### **Despesas**

*Eletricidade, água, gás e combustíveis – Aumento de 5%*

*Restantes despesas – Aumento de 3%*

### **Receitas**

*Subsídios do Ministério da Educação e IEFP/CEP - Em conformidade com os protocolos assinados*

*Mensalidades dos utentes – Sem aumento*

*Subsídios da Segurança Social – De acordo com protocolo*

*Restantes receitas – Sem aumento*

Conta	DESIGNAÇÃO	1) GASTOS	2) RENDIMENTOS	3=2-1 RESULTADO ESPERADO
61	Custo das Mercad. Vendidas e Mat. Consumidas	43 509,00		-43 509,00
62	Fornecimentos e Serviços Externos	401 284,99		-401 284,99
63	Gastos com o Pessoal	1 907 104,00		-1 907 104,00
64	Gastos de Depreciação e Amortização	204 937,00		-204 937,00
68	Outros Gastos e Perdas	327 449,00		-327 449,00
69	Gastos e Perdas de Financiamento	14 904,00		-14 904,00
71	Vendas		50 817,00	50 817,00
72	Prestações de Serviços		358 646,56	358 646,56
75	Subsídios à Exploração		2 361 879,00	2 361 879,00
78	Outros Rendimentos e Ganhos		144 401,00	144 401,00
<b>RESULTADOS LÍQUIDOS</b>		<b>2 899 187,99</b>	<b>2 915 743,56</b>	<b>16 555,57</b>

## ORÇAMENTO DE INVESTIMENTOS

RUB. DOS INVESTIMENTO PREVISTOS	Auto Financiam.	Subsídios OSS		Subsídios Outras Entidades	Outros Financiam.	TOTAIS
		Piddac	Outros			
Ativos Fixos Tangíveis	326 231,00		210 000,00		85 935,00	622 166,00
Bens do Patrimônio Histórico e Cultural						,00
Propriedades de Investimento						,00
Activos Intangíveis						,00
Investimentos financeiros						,00
Fundadores/patrocinadores/doadores/associados						,00
<b>TOTAL</b>	<b>326 231,00</b>	<b>,00</b>	<b>210 000,00</b>	<b>,00</b>	<b>85 935,00</b>	<b>622 166,00</b>

## ORÇAMENTO DE DESINVESTIMENTOS

DESINVESTIMENTOS PREVISTOS	VALORES	
Diminuição de Investimentos Financeiros		
Diminuição de Imobilização		,00

Código das Contas	DESCRIÇÃO	TOTAL GERAL
<b>61 – COMPRAS</b>		
611	Mercadorias	8 900,00
61211	Matér. primas-gen.alimentares	34 609,00
		43 509,00
<b>62 – FORNECIMENTOS E SERVIÇOS EXTERNOS</b>		
621	SUBCONTRATOS	106 451,00
6211	Exploração de refeitórios	106 451,00
622	SERVIÇOS ESPECIALIZADOS	116 936,99
6221	Trabalhos especializados	38 449,00
6222	Publicidade e Propaganda	220,00
6223	Vigilância e Segurança	2 374,00
6224	Honorários	43 116,00
62263	Cons. Rep.-edifícios	10 223,00
62261	Cons. Rep.-veículos	15 283,99
62262+9	Cons. Rep.-outros equipamentos	6 271,00
6227	Serviços bancários	1 000,00
623	MATERIAIS	25 051,00
6231	Ferramentas e Utensílios de Desgaste Rápido	10 630,00
6233	Material de Escritório	5 371,00
6234	Artigos para oferta	38,00
6235	Material didático	2 483,00
62383	Medicamentos e artigos saúde	2 946,00
62385	Materiais para a formação	3 559,00
62386	Material desportivo	24,00
624	ENERGIA E FLUÍDOS	80 553,00
6241	Electricidade	40 711,00
6242	Combustíveis	24 307,00
6243	Água	11 556,00
6248	Outros de Energia e Fluidos	3 979,00
625	DESLOCAÇÕES, ESTADIAS E TRANSP.	1 214,00
6251	Deslocações e Estadias	1 214,00
626	SERVIÇOS DIVERSOS	71 079,00
62612	Alugueres de equipamento	4 411,00
6262	Comunicação	8 953,00
6263	Seguros	16 794,00
6265	Contencioso e notariado	1 703,00
6267	Serviços de limpeza e higiene	33 141,00
6268	Outros serviços	2 627,00
62683	Activ. desportivas e culturais	3 450,00
		401 284,99
<b>63 – GASTOS COM O PESSOAL</b>		
6321	Remunerações certas	1 444 583,00
6322	Remunerações adicionais	131 153,00
635	Encargos sobre remunerações	311 506,00
636	Seguros ac. trab. e doenças profissionais	19 862,00
		1 907 104,00

Código das Contas	DESCRIÇÃO	TOTAL GERAL
<b>64 – GASTOS DE DEPRECIAÇÃO E AMORTIZAÇÃO</b>		
6422	Edifícios e outras construções	135 086,00
6423	Equipamento básico	6 064,00
6424	Equipamento de transporte	53 388,00
6425	Equipamento administrativo	8 410,00
6427	Outros activos fixos tangíveis	956,00
643	Activos intangíveis	1 033,00
		204 937,00
<b>68 – OUTROS GASTOS E PERDAS</b>		
6883	Quotizações	2 997,00
68872	Bolsas/subs estagiários	5 046,00
68872	Bolsas a formandos	319 406,00
		327 449,00
<b>69 – GASTOS E PERDAS DE FINANCIAMENTO</b>		
6911	Juros de financiamentos	14 904,00
		14 904,00
<b>TOTAL DE GASTOS / PERDAS (1)</b>		<b>2 899 187,99</b>
<b>NÚMERO DE UTENTES</b>		<b>794</b>
<b>GASTOS / PERDAS POR UTENTE POR ANO</b>		<b>#DIV/0!</b>
<b>71 – VENDAS</b>		
711	Mercadorias	13 932,00
712	Produtos acabados intermédios	7 737,00
715	Materiais de consumo	29 148,00
		50 817,00
<b>72 – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS</b>		
721	Quotas de utilizadores	2 000,00
7251	Matriculas e mensalidades utentes	234 269,56
7252	Serviços prestados c/ participação dos utentes	46 863,00
7252+9	Outros serviços	75 514,00
		358 646,56
<b>75 – SUBSÍDIOS À EXPLORAÇÃO</b>		
	CENTRO REGIONAL DE SEGURANÇA SOCIAL	1 311 358,00
7511...	Lares/moradias	482 591,00
7511313	Centro actividades ocupacionais	699 289,00
7511316	Intervenção precoce	129 478,00
	IEFP/POPH/PROJECTOS COMUNITÁRIOS	871 001,00
75121	lefp - Centro emprego protegido	67 111,00
75122	lefp - Estagiários, poc's, cei's	3 532,00
7512..	lefp - Outros	205 423,00
75131	Fse/Poise - Formação profissional	594 935,00
	OUTROS ENTES PÚBLICOS	113 650,00
7514	Ministério da Educação	97 910,00
75192	Autarquias e governos civis	14 400,00
	OUTRAS ENTIDADES	65 870,00
753	Doações e heranças	65 870,00
		2 361 879,00

Código das Contas	DESCRIÇÃO	TOTAL GERAL
<b>78 - OUTROS RENDIMENTOS E GANHOS</b>		
7811	Serviços sociais	16 371,00
78161	Campanhas angariação fundos	998,00
78162-6	Reembolsos/Festas/Outros	1 892,00
7817	Aluguer de instalações	5 378,00
7883	Imputação subs.p/investimento	100 212,00
7885	Restituição de impostos	19 550,00
		144 401,00
<b>TOTAL DE RENDIMENTOS / GANHOS (2)</b>		<b>2 915 743,56</b>
<b>NÚMERO DE UTENTES</b>		<b>794</b>
<b>RENDIMENTOS / GANHOS POR UTENTE POR ANO</b>		<b>#DIV/0!</b>
	Resultados Antes Impostos (3=1+2)	16 555,57
812	Imposto sobre o Rendimento do Período (4)	0,00
818	Resultado Líquido Exercício (5=3-4)	16 555,57



## Parecer do Conselho Fiscal sobre o Plano de Atividades e Orçamento para 2024

O Conselho Fiscal da Cercipeniche, no exercício das competências que lhe são atribuídas, nomeadamente pelo Código Cooperativo, vem pronunciar-se sobre a análise que efetuou do Plano de Atividades e Orçamento da Direção, para o ano de 2024. Assim, o Conselho Fiscal decidiu dar parecer favorável ao Plano de Atividades e Orçamento para o exercício de 2024, propondo a sua aprovação.

Peniche, 7 de dezembro de 2023

O Conselho Fiscal,

A Presidente Luísa Maria Silva

A Vogal Ana Catarina Pastorello

A Vogal Paula Isabel Poço Correia