



Plano de Atividades e Orçamento 2022

Aprovado em Assembleia Geral a 15 de dezembro de 2021, Ata nº 56

ÍNDICE

1. Nota Introdutória.....	3
2. A Estratégia da Cercipeniche.....	5
2.1. Missão, Visão e Valores.....	5
2.2. Política da Qualidade.....	5
2.3. Objetivos Estratégicos e Objetivos Operacionais.....	5
3. Processos de Gestão.....	9
3.1. Planeamento Estratégico.....	9
3.2. Planeamento e Controlo da Gestão.....	10
3.3. Monitorização da Qualidade.....	10
4. Processo de Implementação.....	11
4.1 Valências e Serviços.....	11
Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão – CERISC....	11
Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão – CERIN.....	15
Centro de Recursos para a Inclusão – CRI.....	18
Beija-Flor – Jardinagem, Manutenção e Limpeza.....	20
Lar Residencial Porto de Abrigo.....	21
CREAP (Formação Inicial e Contínua)	24
CREAP (Centro de Recursos para a Qualificação e Emprego).....	26
Intervenção Precoce na Infância.....	28
Serviço de Intervenção Terapêutica.....	31
4.2. Atividades de Projeto.....	33
5. Processos de Suporte.....	36
5.1. Alimentação.....	36
5.2. Aprovisionamento e Compras.....	36
5.3. Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.....	37
5.4. Administrativo e Contabilístico.....	39
5.5. Comunicação Interna e Externa.....	39
5.6. Gestão de Recursos.....	41
5.7. Gestão de Recursos Humanos.....	41
5.8. Transportes.....	42
5.9. Manutenção de Instalações e Equipamentos.....	42
6. Plano de Recursos Humanos.....	43
7. Orçamento Financeiro Previsional 2022.....	44
8. Parecer do Conselho Fiscal.....	47

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Caros/as Cooperadores/as e Colaboradores/as

“Isto vai meus amigos isto vai” Porque *“o presente é um tempo que se vai e o futuro é o tempo resistente”*. (Ary dos Santos *in Futuro*)

O ano de 2021 foi um ano particularmente difícil para a Cercipeniche.

Despedimo-nos do nosso Presidente Rogério Cação, um líder e um amigo, que tendo deixado bases sólidas na missão cooperativa, deixou uma lacuna forte na saudade!

Decidiu a Direção não ocupar a vaga de Presidente, mantendo-se em funções plenas, com os desígnios que lhe foram incumbidos.

Perdemos outros colegas, que também deixaram vazios de saudades e afetos, que preenchemos enchendo o baú das boas memórias.

Mas, para a frente é o caminho e firmamos o futuro incerto com novos compromissos. Incerto porque vivemos contextos de mudança. Atravessamos uma pandemia que afetou indelevelmente os nossos modos de vida, colocando em causa valores como a liberdade e a segurança individual e coletiva.

É preciso lembrar que este Plano de Atividades surge num quadro de inexistência de Orçamento de Estado e, apesar das oportunidades que poderão advir do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), não deixará de ser um quadro de grande incerteza e dificuldade.

O PRR poderá, no entanto, não permitir realizar tudo o que desejaríamos, da forma que desejaríamos. Temos em mente a remodelação do edifício do CREAP, mas poderá a mesma não ter enquadramento nos regulamentos previstos nas candidaturas disponíveis. Teremos que esperar para ver. Estaremos ainda disponíveis para o alargamento das nossas respostas de CACI, assim o permitam os nossos espaços e condições. Estamos ansiosos por novas medidas que enquadrem a remodelação da nossa frota automóvel, tornando-a mais verde e ambientalmente amigável, bem como a adesão aos múltiplos caminhos da economia verde e transição digital.

Estamos atentos e mobilizados para o novo quadro de apoio PT2030, privilegiando uma geografia de investimentos que salvaguardem as reais necessidades do nosso concelho e as potencialidades da nossa organização, sempre num quadro da sustentabilidade, modernidade e qualidade.

Vivemos uma mudança de paradigma da pessoa com deficiência que deu origem à mudança na legislação de Centro de Atividades Ocupacionais para Centro de Atividades para a Capacitação e Inclusão, trazendo consigo mudanças significativas no atendimento, atividades, organização e metodologias. Aguardamos ansiosamente a sua regulamentação. Teremos que incorporar esta reflexão e ser capazes de (re)inventar novos modelos e novas respostas.

Vivemos uma incerteza face aos novos quadros e modelos de formação profissional, em que as discussões a nível nacional pouco avançam nas propostas de financiamento e enquadramento. Também aqui não podemos ficar à espera. Teremos que ser nós a traçar o nosso caminho de futuro.

Apesar de aguardarmos os resultados de candidaturas PARES e PROCOOP não esperaremos de braços cruzados pelos resultados e continuaremos a investir rumo ao futuro e à modernização das nossas respostas.

Teremos que ser capazes de antecipar os problemas, mas também as soluções. Estamos a investir, na remodelação da cozinha do CREAP e iremos avançar com um plano de manutenção anual em todas as valências.

Avançamos na prossecução do projeto “Chefs de mão cheia”, com financiamento do BPI fundação La Caixa” e aguardamos a aprovação de um novo projeto no âmbito do Portugal Inovação Social.

Aguardamos também a aprovação dos projetos candidatados ao Instituto Nacional de Reabilitação (INR), mais virados para a capacitação, pois esta será a palavra-chave para uma verdadeira inclusão de todos os cidadãos numa sociedade mais justa.

Teremos sempre energia, vontade e criatividade para novos projetos e candidaturas que sejam inovadoras e despertem em nós asas para fazer mais e melhor.

Teremos particular preocupação com a formação de recursos humanos e a reestruturação interna de alguns setores da cooperativa, bem como a coesão e comunicação interna, como pontos-chave para a boa articulação, funcionamento e confiança.

Esperamos conseguir revitalizar o setor cooperativo, criando novos instrumentos de comunicação com os cooperadores, ativando as vantagens de ser cooperador na Cercipeniche.

Pretendemos ainda valorizar a imagem da Cercipeniche na comunidade, apostando nas redes sociais, nas relações de parceria de forma contínua e avaliada, nas boas relações com fornecedores, na boa interlocução institucional, com famílias, com beneficiários, apostando na divulgação, avaliação e alargamento de serviços externos.

Sobra-nos vontade, energia e criatividade. Falta-nos por vezes tempo e recursos. Prometemos empenho e foco.

Contamos com todos. Porque só com todos sabemos que “Isto vai meus amigos isto vai”!

A Direção

2. A ESTRATÉGIA DA CERCIPENICHE

2.1. Missão, Visão e Valores

Missão:

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

Visão: Comunidade Inclusiva promotora da igualdade e da cidadania.

Valores:

- Cooperação
- Inclusão
- Inovação
- Solidariedade
- Sustentabilidade

2.2 Política da Qualidade

A Cercipeniche é uma entidade de utilidade pública, sem fins lucrativos, que assume uma Política da Qualidade assente nos seguintes princípios:

- Promover a **Qualidade** de vida da população alvo, nas diferentes dimensões associadas à cidadania plena e ativa.
- Assegurar a **conformidade com requisitos** técnicos, normativos e legais aplicáveis à sua atividade e aos serviços prestados;
- **Manter um Sistema Organizacional coordenado** que assegure a credibilidade interna e que mereça a confiança das entidades oficiais, clientes e de todas as partes interessadas;
- **Garantir a satisfação** dos seus colaboradores e outras partes interessadas que colaboram com a organização;
- **Garantir o crescimento da organização** e dos serviços prestados, numa prática de melhoria contínua, com colaboradores qualificados, motivados e centrados no cliente
- **Atualizar e melhorar o Sistema de Gestão da Qualidade** periodicamente através da definição de objetivos da qualidade e em conformidade com a NP EN ISO 9001

2.3. Objetivos Estratégicos

Os objetivos estratégicos e operacionais para 2021, decorrem do Plano Estratégico 2020-2023 e estão organizados em cinco pilares de intervenção. Em 2020, devido à Pandemia Covid 19, foi incluído um novo pilar: Resiliência e Adaptabilidade.

Pilar 1: Colaboradores

Objetivo Estratégico: Valorizar os colaboradores, reforçando a sua participação na organização.

Objetivos Operacionais:

- 1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização.
- 1.2. Promover o reconhecimento das competências e desempenhos individuais, enquanto principais potenciadores da melhoria da organização e dos seus serviços.
- 1.3. Promover a coesão Interna e a identidade organizacional.
- 1.4. Incrementar e/ou garantir condições de segurança e conforto no desempenho profissional.

Pilar 2: Qualidade

Objetivo Estratégico: Proporcionar uma oferta de serviços ajustada às necessidades e expectativas dos públicos com os quais trabalhamos e da comunidade na qual nos inserimos.

Objetivos Operacionais:

- 2.1. Implementar o Sistema de Gestão da Qualidade na Cercipeniche.
- 2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes.
- 2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes.

Pilar 3: Sustentabilidade

Objetivo Estratégico: Criar as condições necessárias ao desenvolvimento sustentável da organização

Objetivos Operacionais:

- 3.1. Aumentar as receitas.
- 3.2. Garantir a execução orçamental, através da monitorização contínua de gastos e receitas.
- 3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização.
- 3.4. Incrementar dinâmicas ativas de consulta de mercados.

Pilar 4: Inovação

Objetivo Estratégico: Desenvolver projetos que contribuam para a melhoria contínua da nossa intervenção.

Objetivos Operacionais:

- 4.1. Fomentar a dimensão de atividade de projeto, de investigação, intercâmbio e inovação.
- 4.2. Acrescentar inovação à oferta de serviços, através de novas metodologias de intervenção e disponibilização de novos serviços.
- 4.3. Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias, com entidades públicas e privadas, numa vertente de reciprocidade de serviços.

Pilar 5: Comunicação

Objetivo Estratégico: Desenvolver e aprofundar metodologias e instrumentos de comunicação interna e externa, visando potencializar a fluidez, oportunidade e adequabilidade da informação produzida.

Objetivos Operacionais:

- 5.1. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche
- 5.2. Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos

Pilar 6: Resiliência e Adaptabilidade

- 6.1. Analisar e promover o ajustamento dos modelos de organização do trabalho
- 6.2. Atualizar e implementar os Planos de Contingência
- 6.3. Gerir oportunidades relacionadas com o Plano de Recuperação e Resiliência

Siglas Utilizadas:

CCG: Conselho Consultivo Geral

COOP: Cooperadores

CS: Coordenadores

D: Direção

RASHST: Responsável pelo Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

RG: Representante da Gestão

RH: Recursos Humanos

RSAC: Responsável pelo Serviço de Aprovisionamento e Compras

RSCB: Responsável pelo Serviço de Cozinha e Bar

RSRMI: Responsável pelo Serviço de Manutenção e Reparação das Instalações

RST: Responsável pelo Serviço de Transportes

CC: Contabilista Certificado

3. Processos de Gestão

3.1. Planeamento Estratégico

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
2. Qualidade	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Ampliação e remodelação do Centro de Atividades Ocupacionais CERISC	Candidatura aprovada	1	D CS	Jan/Dez
4. Inovação	4.2. Acrescentar inovação à oferta de serviços, através de novas metodologias de intervenção e disponibilização de novos serviços	Desenvolvimento do Projeto Residência Autónoma	Candidatura aprovada	1	D CS	Jan/Dez
		Procura de resposta para a doença mental em parceria com outras entidades locais	Candidatura aprovada	1	D CS	Jan/Dez
	4.3. Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias, com entidades públicas e privadas, numa vertente de reciprocidade de serviços	Celebração de novos protocolos de cooperação	Nº de Protocolos celebrados	2	D CS	Jan/Dez
		Avaliação da satisfação dos parceiros	% de satisfação	≥ 80%	D CS	Dez
		Revisão do Modelo do Conselho Consultivo Geral da Cercipeniche e apresentação de proposta	Proposta de alteração ao Regulamento	1	D CS RH	Mar/Dez
	6.3. Gerir oportunidades relacionadas com o Plano de Recuperação e Resiliência	Definir necessidades e prioridades e estruturar Projetos a considerar no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência	Projetos	≥ 1	D CS	Jan/Dez

3.2. Planeamento e Controlo da Gestão

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
3. Sustentabilidade	3.2. Garantir a execução orçamental, através da monitorização contínua de gastos e receitas	Implementar procedimentos de informação financeira relativos às valências e projetos	Balancetes	2 semestrais	CC D CS	Jan/Dez
		Monitorizar o orçamento previsional para 2022, de modo a não ultrapassar o défice previsto	Resultado Líquido do Exercício	≥ 906,71 €	CC D CS	Jan/Dez

3.3. Monitorização da Qualidade

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
2. Qualidade	2.1. Implementar o Sistema de Gestão da Qualidade na Cercipeniche	Revisão do Mapa de Processos	Mapa de Processos revisto	1	CS	Jan/Mar
		Rever e atualizar o RG01 – Definição de funções	Nº de funções atualizadas/Nº de funções existentes	≥80%	RG CS	Set/Dez
		Revisão dos modelos utilizados, eliminando informação desnecessária	% de modelos revistos	100%	RG CS	Jan/Dez

4. Processo de Implementação

4.1 Valências

CENTRO DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO – CERISC						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Data
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização	Promover a participação dos RH em iniciativas de formação	% de colaboradores abrangidos	> 70%	CS/RH	Jan/Dez
			N.º de horas de formação	> 35		
	1.2. Promover o reconhecimento das competências e desempenhos individuais, enquanto principais potenciadores da melhoria da organização e dos seus serviços	Promover a avaliação de desempenho	N.º de trabalhadores no ativo com processo de avaliação de desempenho concluído	100%	CS/RH	Jan/Dez
	1.3. Promover a coesão Interna e a identidade organizacional	Promover reuniões de colaboradores	N.º de reuniões	> 11	CS / RH	Jan/Dez
		Promover atividades para os clientes entre valências e serviços	N.º de atividades desenvolvidas	≥ 1	CS / RH	Jan/dez
		Promover/participar atividades para a promoção da coesão interna e a identidade organizacional entre os colaboradores da Cercipeniche	N.º de iniciativas	> 1	CS/RH	Jan/Dez
	1.4. Incrementar e/ou garantir condições de segurança e conforto no desempenho profissional	Cumprimento do Plano de Ação de controlo de Riscos Profissionais	Grau de cumprimento das medidas apresentadas	>80%	CS/RH	Jan/Dez
		Consulta e Participação dos Trabalhadores anual	Medidas resolvidas/Medidas assinaladas	>80%	CS/RH RASHST	Jan/Dez
2. Qualidade	2.1. Implementar o Sistema de Gestão da Qualidade na Cercipeniche	Rever e implementar os Planos Individuais dos clientes e assegurar a sua monitorização	N.º de PI revistos, implementados e monitorizados	>70%	CS/RH	Jan/Dez

2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes		Atualizar e rever a organização dos Processos individuais dos clientes	N.º de Processos revistos e atualizados	≥ 80%	CS/RH	Jan/Dez
		Avaliar a Taxa de execução dos apoios/atividades desenvolvidas com os clientes: Ativ Terapêuticas/ Desportivas Ativ Ocupacionais/Estritamente Ocupacionais	% apoios/ atividades	>70%	CS/RH	Jan/Dez
		Avaliar o grau de satisfação dos clientes	N.º de clientes % de satisfação global (satisfeito e muito satisfeito)	≥ 20 ≥ 90%	CS/RH	Jan/Dez
		Avaliar o grau de satisfação das famílias	N.º de Famílias % de satisfação global (satisfeito e muito satisfeito)	≥ 20 ≥ 90%	CS/RH	Jan/Dez
		Promover atividades diversificadas que permitam manter a pessoa ativa favorecendo o desenvolvimento do bem-estar físico, emocional e social	Atividades de Expressão e Comunicação	≥ 4	CS/RH	Jan/Dez
			Atividades Terapêuticas Saúde e Bem Estar	≥ 5	CS/RH	Jan/Dez
			Atividades Desporto Adaptado	≥ 3	CS/RH	Jan/Dez
		Promover a inclusão e capacitação dos clientes através da participação ativa em atividades desenvolvidas na comunidade	N.º de atividades culturais e desportivas	≥ 10	CS/RH	Jan/Dez
			N.º de atividades Intercentros	≥ 4	CS/RH	Jan/Dez
		Promover reuniões gerais de clientes	N.º de reuniões gerais de clientes	≥ 3	CS/RH	Jan/Dez
		Realizar um plano de manutenção das instalações	Plano de manutenção	1	CS/RH	Jan/Dez

	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Realização de intervenções relativas ao Plano Manutenções	Nº Intervenções	≥ 80%	CS/RH	Jan/Dez
		Avaliação dos equipamentos existentes e levantamento de necessidades face às atividades desenvolvidas	Nº Equipamentos Avariados/ reparação/novas aquisições	≥ 80%	CS/RH	Jan/Dez
3. Sustentabilidade	3.1. Aumentar as receitas	Promover ou participar em iniciativas de angariação de fundos para a organização	N. iniciativas de angariação de fundos	≥ 1	CS/RH	Jan/Dez
		Atualizar/rever as mensalidades dos clientes	N.º de mensalidades revistas/atualizadas	100%	CS/TSS	Jan/Dez
	3.2. Garantir a execução orçamental, através da monitorização contínua de gastos e receitas	Monitorização do Caixa	Folha de Caixa	11	CS	Jan/Dez
	3.3 Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Elaborar Plano e Relatório anual de Atividades	N.º de documentos	2	CS	Jan/Dez
		Efetuar levantamento de necessidades	N.º de levantamentos	2	CS	Jan/Dez
		Concretizar as não conformidades sinalizadas no relatório SST	N.º concretizações	80%	CS RASHST	Jan/Dez
4. Inovação	4.1. Fomentar a dimensão de atividade de projeto, de investigação, intercâmbio e inovação	Promover ou participar em iniciativas ou Projetos de investigação, intercâmbio ou inovação	Nº Projetos	≥ 1	CS	Jan/Dez
		Aprofundar conhecimentos por via da partilha de experiências com organizações congéneres	N.º de Visitas/reuniões	≥ 1	CS / RH	Jan/Dez
		Dinamizar e consolidar projetos de continuidade	Projeto Moinho da Fialha	1	CS / RH	Jan/Dez
	4.3. Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias, com entidades públicas e privadas,	Realizar atividades desenvolvidas em parceria	N.º de parcerias envolvidas	≥ 3	CS/RH	Jan/Dez

	numa vertente de reciprocidade de serviços					
5. Comunicação	5.1. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Elaborar notícias e divulgar dando visibilidade ao trabalho desenvolvido	N.º notícias publicadas no site e Facebook	≥ 10	CS/RH	Jan/Dez
			N.º de Boletins Moinho da Fialha	≥ 2	CS/RH	Jan/Dez
	5.2. Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos	Manter atualizado a informação no site da Cercipeniche	Informação	100%	CS	Jan/Dez
		Criar e implementar a utilização cartões de identificação colaboradores	N.º cartões	100%	CS	Jan/Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.1. Analisar e promover o ajustamento dos modelos de organização do trabalho	Análise e disseminação da regulamentação em vigor relativa à legislação dos CACI	N.º colaboradores	100%	CS	Jan/Dez
		Adaptar e capacitar os colaboradores para a utilização de meios de comunicação como: Plataformas de videoconferência e redes sociais na promoção e melhoria dos canais de comunicação/informação à distância	N.º colaboradores	≥ 12	CS/RH	Jan/Dez
		Adaptar o conceito de home office e o uso das novas tecnologias quando é necessário recorrer ao teletrabalho	Colaboradores	≥ 1	CS/RH	Jan/Dez
	6.2 Atualizar e implementar o Plano de Contingência	Rever/atualizar o Plano de Contingência em conformidade com a presente disposição legal/normas	Plano de Contingência revisto	≥ 1	CS RH	Jan/Dez
		Implementar o Plano de contingência e providenciar as alterações no funcionamento	Plano de Contingência	1	CS RH	Jan/Dez

CENTRO DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO – CERIN						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Data
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos RH da Organização	Promover a participação dos RH em ações de formação e/ou outros momentos formativos.	N.º de ações frequentadas pelos RH	≥ 5	CS /RH	Jan/Dez
			N.º de RH que frequentaram momentos formativos	≥ 6	CS /RH	Jan/Dez
	1.2. Promover o reconhecimento das competências e desempenhos individuais, enquanto principais potenciadores da melhoria da organização e dos seus serviços	Promover a avaliação de desempenho	N.º de trabalhadores com processo de avaliação de desempenho concluído	100%	CS /RH	Jan/Dez
	1.3. Promover a coesão interna e a identidade organizacional	Promover/participar atividades com os clientes entre valências e serviços.	N.º de atividades desenvolvidas	≥ 2	CS /RH	Jan/Dez
		Promover reuniões de equipa	N.º de reuniões	≥ 15	CS /RH	Jan/Dez
2. Qualidade	2.1. Implementar o Sistema da Gestão da Qualidade	Implementar a utilização e monitorização dos Planos Individuais dos clientes, de acordo com a metodologia do processo centrado no cliente, tendo por base o Modelo de Qualidade de Vida	N.º de PI implementados e monitorizados	≥ 95%	CS /RH	Jan/Dez
	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões da qualidade a prestar aos clientes	Avaliação da satisfação de clientes	% de clientes que participam na avaliação de satisfação	≥ 85%	CS /RH	Jan/Dez
			% de satisfação global (satisfeito e muito satisfeito)	≥ 80%	CS /RH	Jan/Dez
		Avaliação da satisfação das famílias	% de famílias que participam na avaliação de satisfação	≥ 80%	CS /RH	Jan/Dez

			% de satisfação global (satisfeito e muito satisfeito)			
		Promover a participação dos clientes no desenvolvimento de atividades	N.º de atividades promovidas sugeridas pelos clientes	≥ 8	CS /RH	Jan/Dez
			N.º de clientes que participam ativamente na construção do seu PI	≥ 30	CS /RH	Jan/Dez
		Promover atividades diversificadas que permitam o desenvolvimento do bem-estar bio-psicosocial dos clientes, atuando ao nível da capacitação para a autonomia e auto-determinação.	N.º de atividades semanais por cliente	≥ 3	CS /RH	Jan/Dez
			N.º de comemorações ou datas festivas	≥ 10	CS /RH	Jan/Dez
			N.º de atividades semanais desportivas por cliente	≥ 1	CS /RH	Jan/Dez
			N.º de clientes em ASU	≥ 5	CS /RH	Jan/Dez
			N.º de clientes com apoio na área da saúde	≥ 15	CS/RH	Jan/Dez
			N.º de clientes com apoio terapêutico e psicossocial	≥ 35	CS/RH	Jan/Dez
	2.4. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Adquirir materiais pedagógicos	N.º de materiais	≥ 5	CS/RH	Jan/Dez
		Efetuar as manutenções necessárias nos espaços e equipamentos	% de manutenções	100%	CS /RH	Jan/Dez
			Pintura de muro	1	CS /RH	Jan/Dez
3. Sustentabilidade	3.1. Aumentar as receitas	Aumentar receitas relativamente ao ano anterior do projeto “O Nosso Aroma”	% receitas	3%	CS /RH	Jan/Dez
		Aumentar receitas relativamente ao ano anterior no que toca às vendas do “Café com Afeto”	% de receitas	50%	CS /RH	Jan/Dez

	3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Elaborar Plano e Relatório anual de Atividades	N.º de documentos	2	CS	Jan/Dez
		Efetuar Levantamento de necessidades	N.º de levantamentos	2	CS	Jan/Dez
4. Inovação	4.1 Fomentar a dimensão de atividade de projeto, investigação, intercâmbio e inovação	Participar em projetos ou atividades de projetos.	N.º de participações em projetos ou atividades de projetos	≥ 3	CS/RH	Jan/Dez
			N.º de clientes que participam em projetos ou atividades de projetos	≥ 25	CS/RH	Jan/Dez
		Participar em momentos formais ou não formais de formação para clientes	N.º de clientes envolvidos	≥ 20	CS/RH	Jan/Dez
	4.3 Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias, com entidades públicas e privada, numa vertente de reciprocidade de serviços.	Trabalhar em parceria, reforçando as parcerias existentes	N.º de parcerias com atividades regulares	≥ 2	CS /RH	Jan/Dez
5. Comunicação	5.2. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Promover a organização e o seu trabalho, dando visibilidade às atividades desenvolvidas.	N.º Boletins Informativos do CERIN	≥ 10	CS /RH	Jan/Dez
			N.º de notícias publicadas no site, instagram e Facebook	≥ 20	CS /RH	Jan/Dez
			N.º de publicações no grupo “CERIN – Juntos em Casa”	≥ 20	CS /RH	Jan/Dez
		Promover a identificação dos RH ao serviço	N.º de RH identificados	100%	CS	Jan/Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.2. Atualizar e implementar os Planos de Contingência	Efetuar e atualizar o Plano de Contingência	Plano de contingência	1	CS	Jan/Dez

CRI – CENTRO DE RECURSOS PARA A INCLUSÃO						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1.Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização	Participar em iniciativas de formação	N.º de horas % de colaboradores abrangidos	>35 >70%	CS RH	Jan/Dez
	1.2. Promover o reconhecimento das competências e desempenhos individuais, enquanto principais potenciadores da melhoria da organização e dos seus serviços	Promover a avaliação de desempenho	N.º de trabalhadores com processo de avaliação de desempenho concluído	100%	CS /RH	Jan/Dez
	1.3. Promover a coesão Interna e a identidade organizacional	Promover reuniões de colaboradores	N.º de reuniões	>15	CS ; RH	Jan/Dez
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Avaliar a Taxa de execução dos apoios desenvolvidas com os alunos	% apoios	>70%	CS RH	Jul
		Avaliar o grau de satisfação dos Alunos	N.º de alunos % de satisfação global (satisfeito/mto satisfeito)	≥ 20 ≥ 70%	CS /RH	Jul
		Avaliar o grau de satisfação das Famílias	N.º de Famílias % de satisfação global (satisfeito/mto satisfeito)	≥ 20 ≥ 70%	CS	Jul
		Avaliar o grau de satisfação dos Professores	N.º de Professores % de satisfação global (satisfeito/mto satisfeito)	≥ 20 ≥ 70%	CS	Jul
		Avaliar o grau de satisfação dos Agrupamentos	N.º de Agrupamentos % de satisfação global (satisfeito/mto satisfeito)	≥ 3 ≥ 70%	CS	Jul

		Avaliar o grau de satisfação dos Técnicos	N.º de Técnicos % de satisfação global (satisfeito/mto satisfeito)	≥ 3 ≥ 70%	CS	Jul
	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Adquirir e ou construir materiais de intervenção	N.º de materiais adquiridos ou produzidos	≥ 4	RH	Jan/Dez
3. Sustentabilidade	3.3 Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Elaborar Plano e Relatório Anual de Atividades	N.º de documentos	2	CS	Jan/Dez
4. Inovação	4.2 Acrescentar inovação à oferta de serviços, através de novas metodologias de intervenção e disponibilização de novos serviços	Promover ações de formação nos Agrupamentos de Escolas.	N.º de horas de formação % de professores/assistentes operacionais	>35 25%	CS RH	Jan/Dez
		Candidatar ao INR com projeto inovador na área da Inclusão.	Nº de candidaturas	1	CS RH	Out/Nov
		Divulgar o Guia de Estratégias e Atividades para crianças, jovens e famílias	Nº de Guias	≥ 2	RH	Jan/Dez
5. Comunicação	5.1. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Manter atualizada a informação no site da Cercipeniche	Informação	100%	CS	Jan/Dez
		Criar e implementar a utilização cartões de identificação colaboradores	Nº cartões	100%	CS	Jan/Dez
		Divulgar o trabalho desenvolvido no site e facebook da cercipeniche	Nº notícias publicadas	1	CS/RH	Jan/Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.1 Implementar os Planos de Contingência	Aplicar e cumprir o plano de contingência do CREAP	Teste negativo para COVID-19	100%	CS RH	Jan/Dez
		Aplicar e cumprir o plano de contingência dos diferentes Agrupamentos de Escolas	Teste negativo para COVID-19	100%	CS RH	Jan/Dez

BEIJA-FLOR – Jardinagem, Manutenção e Limpeza						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização	Participar em iniciativas de formação	N.º de horas totais de formação % de colaboradores abrangidos	>10 >2	CS RH	Jan/Dez
	1.1. Promover a coesão interna e a identidade organizacional	Realizar reuniões com equipa	Nº reuniões	5	CS	Jan/Dez
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões da qualidade a prestar aos clientes	Avaliar a satisfação dos clientes, com o objetivo de melhorar o serviço prestado pelo Beija-Flor	% particip. % satisfação	100 >90	CS	Jan/Dez
	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Adquirir de novos equipamentos e /ou materiais	Aquisição de vestuário e/ou calçado Aquisição de equipamentos	≥ 12 ≥ 4	CS RH	Jan/Dez
3. Sustentabilidade	3.1. Aumentar as receitas	Desenvolver atividades na área de jardinagem	Valor das receitas	Aumento em 3%	CS	Jan/Dez
	3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Elaborar o plano Anual de Atividades	Plano	1	CS	Nov
5. Comunicação	5.1. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Promover a organização e o seu trabalho, dando visibilidade às atividades desenvolvidas pelo Beija-Flor	N.º de notícias publicadas	> 4	CS RH	Jan/Dez
		Promover a utilização de roupas de trabalho identificadas	N.º de elementos da equipa que utilizam	100%	CS	Fev

LAR RESIDENCIAL PORTO DE ABRIGO						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização	Desenvolvimento de Ações de formação cujo conteúdo seja direcionado às funções desempenhadas	Nº de formandos por ação Nº de Ações	>6 >2	CS RH	Jan/Dez
	1.2. Promover o reconhecimento das competências e desempenhos individuais, enquanto principais potenciadores da melhoria da organização e dos seus serviços	Autoavaliação	Nº de auto-avaliações	= 18	RH	Jan/Dez
		Avaliação de desempenho de cada colaborador, focada na valorização das competências individuais	Nº de colaboradores avaliados	= 18	CS	Jan/Dez
		Avaliação da equipa, focada na valorização das competências e dinâmica do grupo	Relatório	1	CS	Jan/Dez
	1.3. Promover a coesão Interna e a identidade organizacional	Realização de uma atividade aberta a toda a Instituição – Arraial dos Santos Populares	Relatório	1	CS RH RSAC	Jun
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Reuniões de equipa quinzenais	Nº reuniões	>20	CS RH	Jan/Dez
	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Sistema de segurança de alarme de portas e videovigilância	Elaboração de proposta à Direção Candidatura a projeto de apoio	1	D CS RSAC	Jan/Dez
		Concluir a obra do telheiro de apoio ao Forno	Obra concluída	1	D / CS RSAC	Jan/Dez

3. Sustentabilidade	3.1. Aumentar as receitas	Consolidação do projeto: “O nosso forno”	Plano de Ação	Implementação do projeto	D CS RH RSAC	Jan/Dez
		Apresentação e divulgação do projeto à Comunidade	Plano de Ação	Apresentação em plataforma digital Divulgação	CS RH RSAC	Jan/Dez
4. Inovação	4.1. Fomentar a dimensão de Projeto, de investigação, intercâmbio e inovação	Consolidação do projeto: “O nosso forno”	Plano de Ação	1	D CS RH RSAC	Jan/Dez
		Consolidação do Projeto: “O nosso pomar e Horta”	Plano de Ação – 2ª Fase	1	D CS RH RSAC	Jan/Dez
	4.2. Acrescentar inovação à oferta de serviços, através de novas metodologias de intervenção e disponibilização de novos serviços	Continuação da reestruturação da dinâmica do Lar, como valência de apoio continua, com apoios terapêuticos e ocupacionais	Plano de Ação	1	D CS RH RSAC	Jan/Dez
	4.3. Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias, com entidades públicas e privadas, numa vertente de reciprocidade de serviços	Criação de novas parcerias	Nº de parcerias	>2	CS	Jan/Dez
5. Comunicação	5.2. Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos	Continuar a apostar na divulgação através da Página nas redes sociais das atividades desenvolvidas no Lar porto de Abrigo, fechada aos colaboradores da Instituição e familiares dos utentes	Nº de Publicações semanais	≥ 1	CS RH	Jan/Dez

6. Resiliência e Adaptabilidade	6.1. Analisar e promover o ajustamento dos modelos de organização do trabalho	Continuação da reestruturação da dinâmica do Lar, como valência de apoio continua, com apoios terapêuticos e ocupacionais	Plano de Ação	1	D CS RH RSAC	Jan/Dez
	6.2. Atualizar e implementar os planos de contingência	Atualização sempre que necessário do Plano de Contingência	Plano de Contingência	1	CS	Jan/Dez
	6.3. Gerir oportunidades relacionadas com o Plano de Recuperação e Resiliência	Criação da função de colaborador de Apoio Administrativo afeto ao Lar residencial	Nº colaboradores	1	D CS RH	Jan/Dez
		Aumentar o número de vagas incluídas no Acordo com a SS	Nº vagas abrangidas	+ 3	D CS	Jan/Dez

CREAP – CENTRO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL (Formação Profissional inicial e contínua)						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1.Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização	Participar em ações de formação de acordo com o Plano de Formação da organização	% de colaboradores abrangidos	> 90%	CS RH	Jan/Dez
		Participar em ações de formação extra Plano Formação da organização	% de colaboradores abrangidos	> 20%	CS RH	Jan/Dez
	1.3. Promover a coesão interna e a identidade organizacional	Realizar reuniões de colaboradores	Nº de reuniões	>3	CS / RH	Jan/Dez
		Participar em atividades de coesão da organização	% de colaboradores abrangidos	>80%	CS RH	Jan/Dez
2. Qualidade	2.1.Implementar o sistema de Gestão da qualidade na Cercipeniche	Rever e atualizar os processos chave da FP	% de revisão e atualização dos PCH	>90%	GQ CS	Mar/Dez
	2.3.Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Desenvolver o plano anual de atividades	% Volume de execução	>80%	CS RH	Jan/Dez
		Avaliar a satisfação dos formandos	% Participação % Satisfação	100% >80%	CS	Nov/Dez
3. Sustentabilidade	3.2.Garantir a execução orçamental, através da monitorização contínua de gastos e receitas	Elaborar os pedidos de reembolso e pedidos de saldo	Pedidos de Reembolso Pedidos de Saldo	>2 1	CS CC	Jan/Dez
		Monitorizar os PR e Saldos	Tx de Ex. Financeira	>70%	CS / CC	Jan/Dez
	3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Elaborar e submeter candidaturas	% Candidaturas aprovadas	>90%	CS	Out/Dez
		Elaborar Plano anual de atividades	Plano	1	CS / RH	Jan/Mar
4. Inovação	4.1.Fomentar a dimensão de atividade de projeto, de investigação, intercâmbio e inovação	Participar em atividades de projeto, de investigação, intercâmbio e inovação	Nº de atividades	>1	CS RH	Jan/Dez
	4.3.Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias, com	Dinamizar atividades em parceria	Nº de parcerias	>2	CS RH	Jan/Dez

	entidades públicas e privadas, numa vertente de reciprocidade de serviços					
5. Comunicação	5.1.Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos	Realizar reuniões com a Equipa	Nº Reuniões: CCG CTP ECT Formadores Formandos	>2 >2 >25 >10 >4	CS RH	Jan/Dez
	5.2.Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche5.1 – Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Elaborar vídeo promocional	Nº de materiais	1	CS RH	Jan/Mar
		Elaborar panfletos /folhetos /cartazes de divulgação da oferta formativa	Nº de materiais	>2	CS RH	Jan/Mar
		Divulgar a oferta formativa no Site, Facebook, Instagram, email	Nº de divulgações	>3	CS RH	Jan/Dez
		Elaborar notícias sobre o trabalho desenvolvido e divulgar no Site, Facebook e Instagram	Nº de notícias	>10	CS RH	Jan/Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.1.Analisar e promover o ajustamento dos modelos de organização do trabalho	Utilizar a Plataforma Google Classroom, quando necessário	Plataforma Google Classroom	1	RH	Jan / Dez
		Dotar os formadores de ferramentas para utilização da Plataforma Google Classroom	Nº Ações Formação	>1	RH	Jan/Dez
		Dotar os formandos de ferramentas para utilização da Plataforma Google Classroom	Nº Ações Formação	>4	RH	Jan/Dez
		Realizar o acompanhamento dos formandos em FPCT à distância, sempre que necessário	Nº contactos à distância	>10	RH	Jan / Dez
	6.2.Atualizar e implementar os Planos de Contingência	Propor atualizações ao Plano de Contingência	Plano de Contingência	1	CS	Jan / Dez

CREAP – CENTRO DE RECURSOS PARA A QUALIFICAÇÃO E EMPREGO						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização	Participar em ações de formação de acordo com o Plano de Formação da organização	% de colaboradores abrangidos	> 90%	CS RH	Jan/Dez
		Participar em ações de formação extra Plano Formação da organização	% de colaboradores abrangidos	> 20%	CS RH	Jan/Dez
	1.3. Promover a coesão interna e a identidade organizacional	Realizar reuniões da Equipa	Nº de reuniões	> 3	CS / RH	Jan/Dez
		Participar em atividades de coesão da organização	% de colaboradores abrangidos	> 80%	CS RH	Jan/Dez
2. Qualidade	2.1. Implementar o sistema de Gestão da qualidade na Cercipeniche	Rever e atualizar os processos chave	% de revisão e atualização dos PCH	> 90%	GQ CS	Março/ Dez
	2.3. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Desenvolver o Plano de Ação	% Volume de execução	>90%	CS RH	Jan/Dez
		Desenvolver o Plano Operacional: desenvolver atividades de Informação, Avaliação, Orientação, Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-colocação	% Volume de execução	>90%	CS RH	Jan/Dez
		Dar resposta aos Pedidos de Intervenção recebidos: IAOQE, AC, APC	Nº de Pedidos de Intervenção	100%	CS RH	Jan/Dez
		Avaliar a satisfação dos beneficiários de AC e APC	% Participação % Satisfação	100% >80%	CS RH	Jan/Dez
3. Sustentabilidade		Elaborar os pedidos de reembolso e o relatório anual de execução	Pedidos de Reembolso	4 1	CS CC	Mar/Jan- 2023

			Relatório anual de execução			Dez/Jan-2023
		Monitorizar os PR e Saldo comparativamente com o aprovado em Plano de Ação	Tx de Ex. Financeira	>80%	CS CC	Jan/Dez
			Tx de Ex. Física	>80%		
		Elaborar e submeter candidatura	Plano de Ação	1	CS	Out/Nov
		Elaborar o Plano Operacional	Plano Operacional	1	CS / RH	Jan/Mar
4. Inovação	4.3. Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias, com entidades públicas e privadas, numa vertente de reciprocidade de serviços	Realizar reuniões com os Centros de Emprego parceiros	Nº de reuniões	>2	CS	Jan/Dez
		Dinamizar atividades em parceria: participar em entrevistas de avaliação e encaminhamento em conjunto com técnicos de emprego	Nº de entrevistas	>10	RH	Mar/Nov
		Elaborar mailing list das empresas da região	Mailing list	1	CS RH	Jan/Mar
		Aplicar inquérito online a empresários	% Respostas	>70%	CS / RH	Mar/Abril
		Estabelecer parcerias com empresas no âmbito da medida de Apoio à Colocação	Nº de parcerias	>10	RH	Jan/Dez
5. Comunicação	5.1. Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos	Realizar reuniões com a Equipa	Nº Reuniões: Mediadoras Equipa Técnica	>10 >10		Jan/Dez
	5.2. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Divulgar o projeto no Site, Facebook e Instagram	Nº de divulgações	>1	CS	Mar / Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.1. Analisar e promover o ajustamento dos modelos de organização do trabalho	Realizar entrevistas de avaliação à distância quando necessário	Nº entrevistas avaliação à distância	>15	RH	Jan / Dez
		Realizar o acompanhamento dos beneficiários à distância, sempre que necessário	Nº contactos à distância	>20	RH	Jan / Dez
	6.2. Atualizar e implementar o Plano de Contingência	Propor atualizações ao Plano de Contingência	Plano de Contingência	1	CS	Jan / Dez

INTERVENÇÃO PRECOCE NA INFÂNCIA						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização	Promover a participação dos RH em ações de formação e/ou outros momentos formativos.	N.º de ações frequentadas pelos RH	≥ 3	RH	Jan/Dez
			N.º de elementos da equipa que frequentam momentos formativos	3	RH	Jan/Dez
	1.2 Promover a coesão interna e a identidade organizacional	Participar em iniciativas da organização	% de RH envolvidos	100 %	RH	Jan/Dez
	1.4. Incrementar e/ou garantir condições de segurança e conforto no desempenho profissional	Analisar os contextos em parceria e definir a viabilidade dos mesmos, tendo que encontrar alternativas	Nº de contextos adequados à intervenção	90%	RH	Jan/Dez
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Dar resposta aos casos referenciados	N.º de casos apoiados	≥ 60	RH	Jan/Dez
		Efetuar a avaliação dos objetivos do PIIP de cada criança em articulação com os elementos envolvidos	N.º de casos apoiados	≥ 60	RH	Jan/Dez
	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Adquirir e ou construir materiais de intervenção	N.º de materiais adquiridos ou produzidos	≥ 4	RH	Jan/Dez
3. Sustentabilidade	3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Manter todos os processos organizados e atualizados de acordo com os documentos uniformizados pelo SNIPI	Tx de processos	≥ 100 %	RH	Jan/Dez

		Manter a Lista de casos em acompanhamento presente na Dropbox atualizada	Tx de processos	≥ 100 %	RH	Jan/Dez
		Introduzir os processos novos na plataforma SNIPI e manter todos os processos actualizados	Tx de processos	≥ 100 %	RH	Jan/Dez
4. Inovação	4.2. Acrescentar inovação à oferta de serviços, através de novas metodologias de intervenção e disponibilização de novos serviços.	Promover ações de sensibilização / sobre as temáticas mais preocupantes dos casos referenciados junto da comunidade educativa	N.º de ações N.º de participantes	≥ 3 ≥ 4	RH	Jan/Dez
		Promover materiais informativos com o objetivo de sensibilizar as famílias e a comunidade para temáticas diversificadas	N.º de materiais	≥ 2	RH	Jan/Dez
	4.3. Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias com entidades públicas e privadas, numa vertente de reciprocidade de serviços	Promover e participar em reuniões de parceiros	N.º de reuniões	≥ 4	RH	Jan/Dez
		Promover novos contactos	Nº contactos	≥ 6	RH	Jan/Dez
5. Comunicação	5.1. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Promover a divulgação da IPI no site da Cercipeniche e nas redes sociais.	N.º de notícias e/ou publicações efetuadas	≥ 1	RH	Jan/Dez
	5.2. Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos.	Dinamizar uma estratégia de comunicação para famílias e técnicos utilizando o Grupo da ELI onde se informe, sensibilize, divulgue	Nº de publicações sugeridas	≥ 4	RH	Jan/Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.1. Analisar e promover o ajustamento dos modelos de organização do trabalho	Promover a reflexão em equipa e adequar as metodologias de intervenção presencial, misto, não presencial via meios de comunicação	Nº de Reuniões em plataformas	≥ 2	RH	Jan/Dez
			Registo de evidências	≥ 2		

		alternativos (grupos whatsapp, Messenger, Zoom) e o teletrabalho	Teletrabalho (sumários)			
	6.2. Atualizar e implementar os Planos de Contingência	Ajustar o Plano de Acção da ELI às necessidades do momento concretizadas em adendas	Nº de Revisões ao Plano de Acção	≥ 1	RH	Jan/Dez
	6.3. Gerir oportunidades relacionadas com o Plano de Recuperação e Resiliência	Reavaliar o PIIP e ajustar às situações do momento que prevejam alterações na dinâmica da IPI (Tipos, locais de intervenção e estratégias diversificadas)	N.º de casos apoiados	≥ 60	RH	Jan/Dez

SERVIÇO DE INTERVENÇÃO TERAPÊUTICA						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos na organização	Participar em ações de formação, seminários ou outros momentos formativos	Nº de trabalhadores	100%	CS/RH	Jan / Dez
2. Qualidade	2.1. Implementar o Sistema de Gestão da Qualidade na Cercipeniche	Rever e implementar procedimentos	Nº de procedimentos	>4	CS/RH	Jan / Dez
		Rever e implementar impressos	Nº de impressos	>4	CS/RH	Jan / Dez
	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Manter atualizada a base de dados de clientes	Nº de clientes inscritos na base de dados	100%	CS/RH	Jan / Dez
		Diminuir o tempo de espera para resposta	Média de número de dias em espera	≤15	CS/RH	Jan / Dez
	2.3. Melhorar as condições e equipamentos	Adquirir materiais de avaliação e diagnóstico, adequados às atividades	Nº de materiais	≥5	CS/RH	Jan / Dez
3. Sustentabilidade	3.1. Aumentar as receitas	Aumentar os clientes do SIT	Nº Clientes mensal*11 meses	≥Média 60	CS/RH	Jan / Dez
		Aumentar o volume de receitas	% de aumento de receitas	≥3%	CS/RH	Jan / Dez
	3.2. Garantir a execução orçamental	Obter saldo positivo	Saldo	+	CS/RH	Jan / Dez
	3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Efetuar levantamento de necessidades	Nº de levantamento de necessidades	≥2	CS/RH	Jan / Dez
		Efetuar relatório de atividades	Nº de relatório	1	CS/RH	Jan / Dez
4. Inovação	4.1. Acrescentar inovação à oferta de serviços, através de novas metodologias de intervenção e disponibilização de novos serviços	Diversificar a oferta	Atividades suplementares	≥2	CS/RH	Jan / Dez
			Nº clientes abrangidos	≥10	CS/RH	Jan / Dez
	4.2. Reforçar a rede de parceiros e promover novas parcerias	Estreitar laços de trabalho com parceiros	Nº de reuniões	≥2	CS/RH	Jan / Dez

		Novas parcerias	Nº de parcerias	≥ 2	CS/RH	Jan / Dez
5. Comunica ção	5.1 Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Publicar notícias no site e facebook	Nº de publicações	≥ 4	CS/RH	Jan / Dez

4.2. Atividades de Projeto

Nome do Projeto: Chefs de Mão Cheia						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
2. Qualidade	2.2 Assegurar a melhoria contínua dos padrões da qualidade a prestar aos clientes	Realizar a atividade Eu e os outros – Programa de promoção de competências sociais	N.º de clientes envolvidos	30	CS/RH	Jan / Set
		Realizar a atividade Academia de Chefs – Programa de Formação Ação	N.º de clientes envolvidos	30	CS/RH	Jan / Set
		Realizar a atividade Chefs com as mãos na massa, através da integração dos jovens participantes no Projeto em atividades socialmente úteis, PIT ou voluntariados.	N.º de clientes envolvidos	15	CS/RH	Jan / Set
		Realizar a atividade Apoiar em Casa	Nº de destinatários	10	CS/RH	Jan / Set
		Avaliação da satisfação de clientes que participam no projeto	% de satisfação dos clientes com as atividades do projeto	≥85%	CS/RH	Jan / Set
	2.4 Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Adquirir equipamento e mobiliário para o “Café com Afeto da Cercipeniche”	% de equipamento adquirido de acordo com a candidatura	100%	CS/RH	Jan
		Adquirir fardamento para os participantes no Projeto	Nº de fardas adquiridas	≥15	CS/RH	Jan
		Adquirir tablets para trabalhar a acessibilidade e cidadania digital	Nº de tablets adquiridos	≥7	CS/RH	Jan
		Realizar obrar de reabilitação na cozinha do CREAP de acordo com execução prevista na candidatura	% de execução	100%	CS/RH	Jan/Ago

3. Sustentabilidade	3.1 Aumentar as receitas	Reabrir o “Café com Afeto”	1	1	CS/RH	Jan / Set
	3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Cumprir todas as fases e etapas do projetos	% de execução	100%	CS/RH	Jan / Set
		Relatório do projeto	N.º de relatórios	1	CS/RH	Set
		Realizar a atividade Saberes e Sabores: 1 Workshops Temáticos 1 Almoço Temático 1 Tertúlia 1 Workshop Formativo	Nº de atividades Nº de Participantes	4 50	CS/RH	Jan / Set
5. Comunicação	5.2. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Divulgar o projeto dando visibilidade à sua ação	Realizar notícias e efetuar publicações nas redes sociais e site da organização	≥20 publicações	CS/RH	Jan / Set
			Realizar uma edição especial do projeto do boletim informativo no CERIN	1	CS/RH	Jan / Set

Nome do Projeto: Moinho da Fialha						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
3. Sustentabilidade	3.1. Aumentar as receitas	Visitas ao Moinho – Percurso pela História do Moinho	N.º Visitantes	≥ 10	CS/RH	Jan/Dez
		Ciclo do Pão – conto sobre o Ciclo do Pão e confeção de Pão	N.º Participantes	≥ 100	CS/RH	Jan/Dez
		Diversificar atividades no Moinho da Fialha	N.º Atividades	≥ 2	CS/RH	Jan/Dez
		Aluguer de espaços e equipamentos	N.º Alugueres	≥ 5	CS/RH	Jan/Dez

4. Inovação	4.1. Fomentar a dimensão de atividade de projeto, de investigação, intercâmbio e inovação	Visitar moinhos abertos à comunidade ou outros locais com fins pedagógicos	N.º Visitas	≥ 1	CS/RH	Jan/Dez
		Exposição e Oficinas Temáticas	N.º Exposições	≥ 1	CS/RH	Jan/Dez
5. Comunicação	5.1. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Divulgar as atividades a desenvolver no Moinho da Fialha – site e facebook	N.º atividades	≥ 2	CS/RH	Jan/Dez
		Elaborar notícias e divulgar dando visibilidade ao trabalho desenvolvido	N.º Notícias publicadas no site e Facebook	≥ 3	CS/RH	Jan/Dez

Projeto: Candidaturas a novos Projetos						
Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
4. Inovação	4.1 Fomentar a dimensão de atividade de projeto, de investigação, intercâmbio e inovação	Apresentação de candidaturas ao Programa de Financiamento a Projetos pelo INR, I.P.	N.º Candidatura apresentadas/N.º de candidaturas aprovadas	2	CS RH	Jan/Dez

5. Processos de Suporte

5.1. Alimentação

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Aplicação de inquéritos de satisfação aos clientes do serviço de alimentação	% Satisfação	≥85%	RSC	Nov/Dez
		Implementação de modelo de aferição da qualidade da alimentação diário	% Satisfação	≥85%	RSC	Jan/Dez
		Reduzir o número de reclamações	Nº de reclamações	≤ 5	RSC	Jan/Dez
		Implementar o HACCP em todas as valências	Nº de valências	4	CS RH	Jan/Dez

5.2. Aprovisionamento e Compras

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
2. Qualidade	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Avaliar os fornecedores em função de critérios previamente definidos	Nº total fornecedores avaliados (CPV diferente do ano anterior)	≥ 5	Gestor Contrato (Artigo 290.º-A do CCP)	Jan/Dez
3. Sustentabilidade	3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização	Identificação até 31/01/2022 de abertura de procedimentos concursais ao abrigo do CCP com valores ≥ 5.000,00 € previsíveis para o ano 2022	Abertura proced. concursais ao abrigo do CCP identificados	Abertura proced. concursais identificados ≥ 90%	D CS CC RSAC	Jan/Dez
4. Inovação	4.2. Acrescentar inovação à oferta de serviços, através de novas metodologias de intervenção e disponibilização de novos serviços.	Criação de um serviço de gestão contratual, pós-venda e reclamações	Resolução de não conformidades/Total de reclamações	≥ 80%	RH (gestores do contrato previstos pelo art.º)	Jan/Dez

					290.º-A do CCP)	
5. Comunicação	5.2. Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos	Assegurar uma gestão eficiente do circuito interno de requisições – implementação do sistema de requisições internos via intranet	Total de produtos requisitados via intranet/ Total de produtos requisitados X 100	≥ 90 %	D CS RSAC	Jan/Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.1. Analisar e promover o ajustamento dos modelos de organização do trabalho	Envolver os participantes e promover a transição digital dos procedimentos concursais, ao abrigo da Dimensão Transição Digital do PRR	Implementação da assinatura digital qualificada por parte dos participantes, enquanto entidade adjudicante, nos procedimentos de contratação pública,	Total de Procedimentos Concurais com assinatura digital qualificada/ Total Procedimentos Concurais ≥ 90%	D CS RSAC	Jan/Dez

5.3. Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização. 1.3. Promover a coesão Interna e a identidade organizacional.	Implementação Projeto ASHT “Trabalho Feliz” 2021/2023 - Comemoração do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho (28/04/2022)	% de Participantes	≥ 10 % colaboradores de cada 1 das valências/ serviços	D CS RASHST	Jan/Dez
	1.4. Incrementar e/ou garantir condições de segurança e	Realização Anual de Consultas de SST	% trabalhadores ativos consultados	≥ 90 %	RASHST	Jan/Dez

	conforto no desempenho profissional		através de registo MD73 - Toma de conhecimento			
			Ocorrências resolvidas/Total Ocorrências Assinaladas X 100	≥ 90 %	RASHST	Jan/Dez
		Implementação das Medidas de Autoproteção	Nº de edifícios com Medidas de autoproteção implementadas	4	D CS RASHST	Jan/Dez
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes.	Definição e cumprimento de Plano de Formação Anual com registo em MD05 - Ficha de reunião	% trabalhadores participantes	≥ 10 %	D CS	Jan/Dez
	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Realização de Auditorias Externas dos serviços contratados SST	Ocorrências resolvidas/Total Ocorrências Assinaladas X 100	≥ 90 %	D CS RASHST	Jan/Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.2. Atualizar e implementar os Planos de Contingência	Atualização dos Planos de Contingência	Revisão dos Planos de Contingência	≥ 1 Revisão dos Planos de Contingência	D CS RASHST	Jan/Dez

5.4. Administrativo e Contabilístico

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização.	Participar em ações de formação relacionados com o software F3M	Nº de Ações de Formação	≥ 2	D RH	Jan/Dez
			Nº de colaboradores abrangidos	≥ 4		
3. Sustentabilidade	3.3. Implementar a dimensão de planeamento a todos os níveis da organização.	Levantamento dos ativos tangíveis da organização, para efeitos de registo no imobilizado	Nº de edifícios vistoriados	4	CS RH CC	Jan/Dez
	3.2. Garantir a execução orçamental, através da monitorização contínua de gastos e receitas.	Manter a contabilidade organizada	Nº de dias	≤ 60	CC RH	Jan/Dez
		Reduzir o prazo de pagamento a fornecedores	Nº de dias	≤ 90	D RH	Jan/Dez
		Realização de balancetes bimensais	Balancete bimestral	6	CC RH	Jan/Dez

5.5. Comunicação Interna e Externa

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.3. Promover a coesão Interna e a identidade organizacional	Realização de reuniões gerais e/ou por valência, com colaboradores	Nº de reuniões	≥ 2	D RH	Jan/Dez
		Realização de reuniões de Coordenadores	Nº de reuniões	≥ 11	D CS	Jan/Dez
		Realização de Atividades de Convívio	Nº de atividades	≥ 2	D RH	Jan/Dez

		Atualização do Manual de acolhimento para 2022	Manual de Acolhimento	1	D CS	Jan/Fev
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões da qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Atualizar contactos dos Cooperadores e disponibilizar informação regular sobre benefícios, parcerias e atividades	Nº de comunicações	≥ 2	D RH	Jan/Dez
		Concluir a implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados em toda a organização	Nº valências com RGPD implementado	4	D CS RH	Jan/Dez
3. Sustentabilidade	3.1. Aumentar as receitas	Desenvolvimento da Campanha Pirilampo Mágico 2022	% de colaboradores envolvidos Nº de atividades	80 % ≥ 2	CS RH	Jan/Jun
5. Comunicação	5.2. Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos.	Elaboração e implementação da ferramenta de trabalho Intranet – Informa 3 para gestão documental, de eventos e atividades	Intranet	1	D CS	Jan
	5.1. Implementar uma estratégia comunicacional para a Cercipeniche	Elaboração e implementação de Plano de Comunicação Interna	Plano de Comunicação Interna	1	D CS RH	Jan/Dez
		Colocação de identificação em todos os edifícios	Nº de edifícios identificados	4	D CS	Jan/Jun
		Atualização e dinamização do site da Cercipeniche	Nº de visitantes/ano Nº de contributos por valência	> 100.000 ≥ 10	CS RH	Jan/Dez
		Dinamização da participação da Cercipeniche na Rede Social Facebook	Nº de seguidores	≥ 3300	CS RH	Jan/Dez
		Dinamização da participação da Cercipeniche na Rede Social Instagram	Nº de seguidores	≥ 700	CS RH	Jan/Dez

5.6. Gestão de Recursos

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
5. Comunicação	5.2. Desenvolver e reforçar o sistema de informação e comunicação internos.	Rever o processo de Gestão de Recursos e implementar e disseminar as alterações	Revisão do processo	1	CS RH	Jan

5.7. Gestão de Recursos Humanos

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.1. Promover o desenvolvimento e formação dos recursos humanos da organização.	Elaboração do Plano de Formação dos colaboradores	% Execução do plano de formação	> 80%	D CS RH	Jan/Dez
	1.2. Promover o reconhecimento das competências e desempenhos individuais, enquanto principais potenciadores da melhoria da organização e dos seus serviços.	Implementação de novo sistema de avaliação de desempenho	Nº de avaliações concluídas	100%	D CS RH	Jan/Dez
	1.3. Promover a coesão Interna e a identidade organizacional	Implementação e avaliação de um objetivo para todos os colaboradores: participar em mais de duas atividades da organização	% de colabor. que atingiram o objetivo	90%	D CS RH	Jan/Dez
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Avaliação do grau de satisfação dos colaboradores	% de satisfação	≥ 80%	D	Nov/Dez
6. Resiliência e Adaptabilidade	6.1. Analisar e promover o ajustamento dos modelos de organização do trabalho	Elaborar documento com as condições específicas para aplicação do novo regime de teletrabalho, ao abrigo das alterações ao CT	1	1	D CS	Jan/Dez

5.8. Transportes

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
2. Qualidade	2.2. Assegurar a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços a prestar aos clientes	Avaliação da satisfação dos clientes com o serviço de transporte	% de satisfação	≥80%	RST	Dez
	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes	Renovação da frota automóvel	Nº de viaturas substituídas	1	RST D	Jan/Dez

5.9. Manutenção de Instalações e Equipamentos

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividade	Indicador	Meta / Produto	Recursos	Datas
1. Colaboradores	1.4.1.4. Incrementar e/ou garantir condições de segurança e conforto no desempenho profissional	Remodelação do espaço da cozinha	Nº de intervenções	1	D CS	Abr / Mai
		Requalificação de duas salas no CREAP	Nº de intervenções	2	D CS	Set/Dez
2. Qualidade	2.3. Melhorar as condições das instalações e equipamentos disponibilizados aos clientes.	Intervencionar problema do sistema de esgotos do edifício do CREAP	Nº de intervenções realizadas	1	D / CS RSRMI	Jan/Dez
		Efetuar projeto de acessibilidade exterior entre os edifícios do CERISC e CREAP	Nº de intervenções	1	D CS RSRMI	Jan/Dez
		Elaboração e implementação de Plano de Manutenção das Instalações	Plano % de cumprimento do Plano	1 100%	D CS RSRMI	Jan/Dez

6. PLANO DE RECURSOS HUMANOS

Nº de Colaboradores/as Remunerados/as com Vínculo Contratual, independentemente do tipo, e por género

Vínculo Contratual	Total	M	H
No quadro de pessoal	91	69	22
Trabalhadores Independentes	9	7	2
Colaboradores com Contratos de Emprego e Inserção	1	1	-
Colaboradores em Estágio Profissional	-	-	-
Total	101	77	24

Distribuição por Grau de Escolaridade

Escolaridade	Nº
Até 4º ano	6
6º ano	2
9º ano	25
12º ano	25
Bacharelato	1
Licenciatura e +	42
Total	101

Distribuição por grupos etários:

Grupo etário	Nº
18-24	1
25-34	10
35-44	34
45-64	51
+ de 65	5
Total	101

Código das Contas	DESCRIÇÃO	TOTAL GERAL
61 – COMPRAS		
611	Mercadorias	8.900,00
61211	Matér. primas-gen.alimentares	67.042,01
61219	Outras matérias primas	4.400,00
		80.342,01
62 – FORNECIMENTOS E SERVIÇOS EXTERNOS		
621	SUBCONTRATOS	3.327,14
6211	Exploração de refeitórios	3.327,14
622	SERVIÇOS ESPECIALIZADOS	94.126,40
6221	Trabalhos especializados	25.327,23
6222	Publicidade e Propaganda	104,61
6223	Vigilância e Segurança	922,06
6224	Honorários	47.250,20
62263	Cons. Rep.-edifícios	4.950,94
62261	Cons. Rep.-veículos	6.729,75
62262+9	Cons. Rep.-outros equipamentos	7.859,17
6227	Serviços bancários	982,44
623	MATERIAIS	19.719,76
6231	Ferramentas e Utensílios de Desgaste Rápido	2.573,31
6232	Livros e Documentação Técnica	24,84
6233	Material de Escritório	3.879,97
6235	Material didático	5.623,77
62382	Vestuário e calçado	170,74
62383	Medicamentos e artigos saúde	2.390,78
62385	Materiais para a formação	4.703,90
62388	Outros materiais	352,46
624	ENERGIA E FLUÍDOS	58.187,99
6241	Electricidade	27.598,45
6242	Combustíveis	13.261,31
6243	Água	8.037,06
6248	Outros de Energia e Fluidos	9.291,17
625	DESLOCAÇÕES, ESTADIAS E TRANSP.	132,53
6251	Deslocações e Estadias	132,53
626	SERVIÇOS DIVERSOS	54.790,79
62612	Alugueres de equipamento	2.285,99
6262	Comunicação	6.429,45
6263	Seguros	7.567,67
6265	Contencioso e notariado	186,02
6267	Serviços de limpeza e higiene	36.127,98
6268	Outros serviços	2.193,68
		230.284,61

Código das Contas	DESCRIÇÃO	TOTAL GERAL
63 – GASTOS COM O PESSOAL		
6321	Remunerações certas	1.277.489,76
6322	Remunerações adicionais	102.605,83
635	Encargos sobre remunerações	274.633,65
636	Seguros ac. trab. e doenças profissionais	21.156,87
		1.675.886,10
64 – GASTOS DE DEPRECIAÇÃO E AMORTIZAÇÃO		
6422	Edifícios e outras construções	135.087,18
6423	Equipamento básico	6.065,60
6424	Equipamento de transporte	36.641,72
6425	Equipamento administrativo	8.411,70
6427	Outros activos fixos tangíveis	957,30
643	Activos intangíveis	1.034,48
		188.197,97
68 – OUTROS GASTOS E PERDAS		
6883	Quotizações	2.461,88
68872	Bolsas/subs estagiários	2.530,27
68872	Bolsas a formandos	165.461,29
689	Gratificações/Subs./Bolsas estudo	312,47
		170.765,90
69 – GASTOS E PERDAS DE FINANCIAMENTO		
6911	Juros de financiamentos	4.802,42
		4.802,42
TOTAL DE GASTOS / PERDAS (1)		2.350.279,01
71 – VENDAS		
711	Mercadorias	21.363,88
712	Produtos acabados intermédios	5.500,00
		26.863,88
72 – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS		
721	Quotas de utilizadores	2.590,00
7251	Matriculas e mensalidades utentes	174.792,94
7252	Serviços prestados c/ participação dos utentes	45.543,98
7252+9	Outros serviços	34.152,00
		257.078,92

Código das Contas	DESCRIÇÃO	TOTAL GERAL
75 – SUBSÍDIOS À EXPLORAÇÃO		
	CENTRO REGIONAL DE SEGURANÇA SOCIAL	1.120.898,19
7511...	Lares/moradias	362.724,96
7511313	Centro actividades ocupacionais	639.724,23
7511316	Intervenção precoce	118.449,00
	IEFP/POPH/PROJECTOS COMUNITÁRIOS	660.224,49
75121	lefp - Centro emprego protegido	57.174,16
75122	lefp - Estagiários, poc's, cei's	3.202,42
7512..	lefp - Outros	135.191,76
75131	Fse/Poise - Formação profissional	464.656,15
	OUTROS ENTES PÚBLICOS	95.661,11
7514	Ministério da Educação	79.676,73
75193	Outros entes públicos	15.984,38
	OUTRAS ENTIDADES	75.619,66
752..	Entidades particulares	4.400,00
753	Doações e heranças	71.219,66
		1.952.403,45
78 - OUTROS RENDIMENTOS E GANHOS		
7883	Imputação subs.p/investimento	100.213,96
7885	Restituição de impostos	14.264,57
		114.839,48
TOTAL DE RENDIMENTOS / GANHOS (2)		2.351.185,72
	Resultados Antes Impostos (3=1+2)	906,71
812	Imposto sobre o Rendimento do Período (4)	0,00
818	Resultado Líquido Exercício (5=3-4)	906,71



Parecer do Conselho Fiscal sobre o Plano de Atividades e Orçamento para 2022

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 2022. Assim, o Conselho Fiscal considerou que ambos merecem o seu parecer favorável.

Peniche, 10 de dezembro de 2021

O Conselho Fiscal,

O Presidente Helena Silva

O Vogal João Brito

O Vogal Adriana Margarida Franco