

PLANO ESTRATÉGICO

2024-2026



Aprovado em Assembleia Geral a 11/12/2023

Ata nº 61

Índice

1. Nota Introdutória	1
2. Diagnóstico Organizacional	2
2.1. A Cercipeniche	3
2.2. Contributos das Valências e Serviços para a Missão	4
3. Diagnóstico Organizacional	6
3.1. Análise da Envolveente Externa	6
3.2. Análise PEST	7
3.3. Análise da Envolveente Interna	9
3.3.1. Análise Swot	9
3.3.2. Contributo dos Autorrepresentantes (AR)	14
3.3.3. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	15
3.3.3.1. ODS na Cercipeniche	16
4. Estratégia Organizacional 2024-2026	17
4.1. Pilares Estratégicos	17
4.2. Quadro Estratégico	18
5. Monitorização	24

1. Nota Introdutória

Este Plano Estratégico (PE) é um valioso instrumento de planeamento e apoio à gestão, que teve por base o envolvimento de todas as pessoas colaboradoras na elaboração de um diagnóstico sólido como ponto de partida de toda a estratégia organizacional.

Julgamos essencial conhecer o que somos e o nosso meio envolvente, de forma a direcionarmos os caminhos de futuro.

Só uma Estratégia bem definida poderá permitir chegar a bom porto. Não será uma rutura com o passado, mas uma continuidade estratégica e metodológica, assente em pilares sólidos de futuro e modernidade.

Este PE partiu de uma análise dos contextos externos e internos da Organização, envolvendo todas as pessoas colaboradoras e autorrepresentantes, tomando como ponto de partida o princípio de que todos e todas contam. Essa é a mensagem que queremos que continue, de forma inequívoca, a orientar a nossa ação.

A partir dos contributos recebidos, foram definidas linhas de ação estruturadas em mensagens claras de seis pilares estratégicos, que estruturam objetivos, indicadores e metas.

Partindo do princípio de que “nenhuma maré é favorável ao pescador que não sabe para que porto se dirige”, a Cercipeniche sabe bem para onde aponta o Norte e tem definidos os impactos para cada ano. Queremos mais e melhor, de forma segura, acautelada e esperançada. Vamos apostar nas pessoas, na qualidade da intervenção, respostas e serviços, na sustentabilidade financeira e ambiental, na inovação, e empreendedorismo, na melhoria de recursos e meios e numa liderança estratégica, visando a responsabilidade social e cooperativa.

Vamos apostar na Cercipeniche. A Cercipeniche somos todos/as nós!



2. Diagnóstico Organizacional

2.1. A Cercipeniche



A Cercipeniche é uma Cooperativa de Solidariedade Social sediada em Peniche e 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

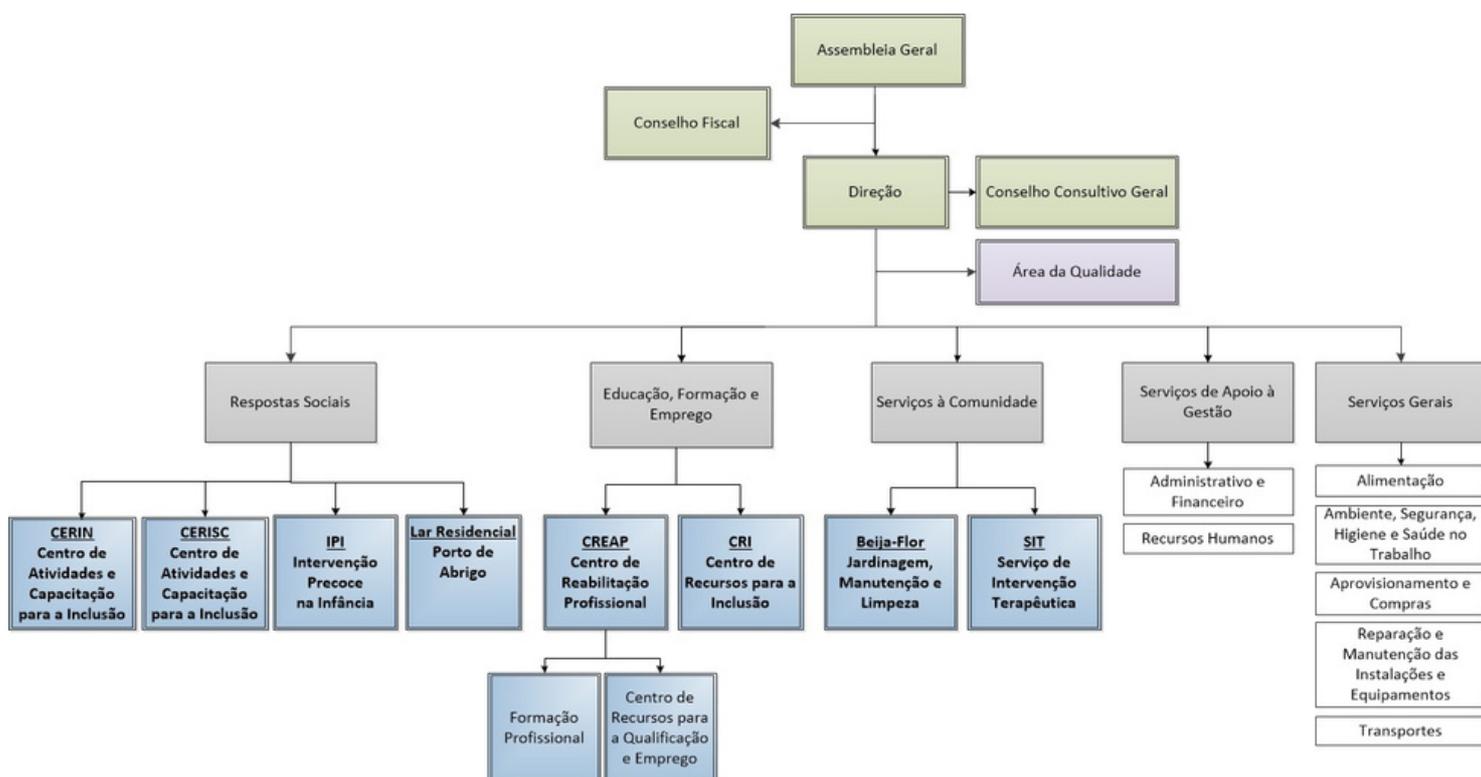
Ser uma Organização determinante na construção de uma Comunidade Inclusiva, promotora da Igualdade e da Cidadania.

Valores

**Cooperação / Inclusão / Inovação / Solidariedade
Sustentabilidade**

2. Diagnóstico Organizacional

2.2. O Organograma



2.2. Contributos das Valências e Serviços para a Missão

CENTRO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

É uma estrutura vocacionada para o desenvolvimento de Programas de Orientação Profissional, Formação Profissional e Emprego, especialmente destinada a pessoas com deficiência e/ou incapacidade, ou outros problemas, no domínio da inserção socioprofissional. Visa promover condições de empregabilidade e a consagração do direito ao pleno exercício da cidadania.

LAR RESIDENCIAL

Tem como objetivo ser uma resposta para jovens e adultos com deficiência, quando as famílias, por diferentes motivos, não reúnem condições socioeconómicas para os acolher. Pretende proporcionar condições facilitadoras do desenvolvimento da autonomia assegurando os meios adequados ao nível do conforto e cuidados de higiene e saúde, 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, 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 de 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 estes efetuar-se nas instalações da Cercipeniche, ao domicílio, ou noutros contextos a designar, mediante avaliação prévia dos mesmos. Engloba 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. Diagnóstico Organizacional

3.1. Análise da Envoltente Externa

A análise da Envoltente externa teve por base alguns dos seguintes documentos:

- Convenção dos Direitos Humanos, nomeadamente, dos Direitos das Pessoas com Deficiência;
- Diagnóstico Social do Concelho de Peniche;
- Planos de Ação e Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação Portugal + Igual-2023-2026;
- Carta de Compromisso para a Inclusão Comunitária – Fenacerci;
- Estratégia Nacional de Combate à Pobreza (ENCP);
- Garantia Europeia para a Infância;
- União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030;
- Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável - 2017-2025;
- Estratégia Nacional para a Inclusão da Pessoas com Deficiência 2021-2025,
- Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável;
- Outros documentos de relevância.

Partimos de alguns dados de análise de contexto que consideramos relevantes, nomeadamente, a análise de alguns dados sobre o contexto em que atuamos:

O concelho de Peniche, distrito de Leiria, localiza-se na Região Centro (NUT II), no Oeste (NUT III).

Segundo dados dos censos 2021, o concelho de Peniche tem uma população residente de 26.429 habitantes subdividida em 4 freguesias, tendo havido um decréscimo de 1324 habitantes em relação aos censos de 2011, decréscimo esse que incidiu essencialmente na população entre os 0 e 64 anos de idade, sendo que a população com mais de 65 anos tem vindo a aumentar, como acontece no resto do país.

Existem 11008 famílias (+ 37 que em 2011), que se espalham pelas 21524 habitações disponíveis.

No campo económico, o setor com mais expressão, ao nível da empregabilidade, é o setor dos serviços (67,9%), seguido dos da indústria e construção civil, tendo os setores das pescas e agricultura vindo a perder expressão no concelho.

Em 2022, o número de desempregados inscritos no Centro de Emprego era de 5.0 % , relativamente à percentagem da população residente no concelho. O poder de compra era de cerca de 13 pontos percentuais inferior ao do resto do país, embora se reconheça ter havido uma ligeira melhoria, relativamente a este tópico, nos últimos anos.

Ao nível da proteção social, havia no ano de 2022, no concelho de Peniche, 241 pessoas a receber bonificação por deficiência (atribuída em idade escolar) e 2,2 % da população a receber o RSI e RMG, sendo que a média em Portugal era, na altura, de 2,9%. O número de incapacitados para o trabalho era de 429 residentes, desconhecendo-se o número de pessoas que recebia a Prestação Social de Inclusão.

Dados disponíveis em <https://www.pordata.pt/>

3.2. Análise PEST

Na análise da envolvente externa, foi ainda utilizada a análise PEST, uma ferramenta útil para compreender a dinâmica da envolvente macroeconómica de uma organização. Este trabalho teve como objetivo obter uma análise dos fatores externos que nos rodeiam e que causam impactos significativos na Organização. Foram envolvidas todas as pessoas colaboradoras na tentativa de identificar fatores políticos, económicos, sociais e tecnológicos, com impacto na nossa organização.

Fatores Políticos

- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD);
- Legislação dos Fundos Europeus, Estruturais e de Investimento (FEEI);
- Legislação Código dos Contratos Públicos;
- Plano de Investimento PRR e Quadro de Apoio - Portugal 2030;
- Compromisso de Cooperação para o Setor Social e Solidário;
- Constante mudança legislativa com implicações na área de atuação da organização e geradora de incertezas;
- Novas correntes de apoio à desinstitucionalização;
- Prioridades de gestão das políticas nacionais e locais, que deixam de lado a Economia Social;
- Dificuldade de acesso à Justiça e Saúde por parte das pessoas com deficiência e famílias;
- Contrato Coletivo de Trabalho – Carreira profissional pouco atrativa;
- Estado Burocrático e novo ciclo político.

Fatores Económicos

- Políticas de baixos salários que tornam as áreas da economia do cuidado em entidades da Economia Social pouco atrativas para jovens qualificados e outros trabalhadores (Tabela da CNIS);
- Previsão de um quadro de abrandamento económico, num contexto particular de inflação e taxas de juros elevadas;
- Aumentos das taxas de Inflação e de juros;
- Manutenção de Políticas públicas que perpetuam ciclos de pobreza estrutural;
- Vulnerabilidade do contexto socioeconómico a nível local;
- Singularidade do contexto geográfico do concelho de Peniche;
- Oferta reduzida de empresas a nível local (pequenas empresas, tecido empresarial débil), o que reduz as oportunidades de inserção em estágios e empregos, as oportunidades de inclusão em Atividades Socialmente Úteis e o mecenato social;
- Dificuldade em contratar recursos humanos qualificados;
- Rendas de casa caras, dificultando a atratividade da região;
- Fracos recursos económicos de pessoas apoiadas e famílias;
- Injustiça tributária nas famílias e entidades do sector social.



Fatores socioculturais

- Fatores demográficos (diminuição do número de jovens, envelhecimento da população);
- Aumento da pobreza (em especial nas crianças e famílias);
- Diminuição do poder de compra nas famílias de classe média e empobrecimento de trabalhadores do setor social, com salários baixos;
- Mudanças no mercado de trabalho (peso da economia paralela);
- Estilos de vida/expectativas sociais não coincidentes com condições reais de vida;
- Baixo nível educacional e cultural da população do concelho;
- Dificuldades no acesso ao emprego por parte de pessoas com deficiência;
- Fracas competências socioculturais do concelho de Peniche;
- Falta de Recursos Humanos especializados;
- Reduzida oferta cultural a nível local;
- Reduzida rede de transportes no concelho de Peniche;
- Envelhecimento das pessoas com deficiência e famílias; aumento da esperança de vida nem sempre traduzível em qualidade de vida;
- Impacto das políticas sociais sem correspondência direta na melhoria das condições dos serviços;
- Difícil acesso aos cuidados de saúde primários;
- Dificuldades no acesso aos serviços públicos;
- Questões migratórias - o número de nacionalidades, a inclusão das pessoas e das crianças.

Fatores Tecnológicos

- Falta de recursos para implementar alterações tecnológicas (desmaterialização, robotização, economia verde e sustentável) ;
- Inteligência Artificial;
- Prioridade para a sustentabilidade ambiental;
- Fraca rede de telecomunicações – lar residencial;
- Falta de material informático e de comunicação nos serviços;
- Custos com energia;
- Ferramentas de gestão;
- Ferramentas digitais e tecnológicas;
- Falta de competências e de literacia digital.

3.3. Análise da Envolvente Interna

3.3.1 Análise Swot

A análise SWOT da Cercipeniche foi realizada no mês de setembro e envolveu todas as valências e serviços da Cercipeniche, sendo que cada um dos coordenadores foi responsável por promover a discussão, análise e recolha de informação junto da sua equipa. De seguida, apresenta-se a SWOT final.

Meios e Recursos			
FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">-Boas instalações inseridas na comunidade;- Instalações que permitem a rentabilização e criação de novos serviços;- Existência de espaços exteriores;- Boas condições físicas de trabalho;- Investimento contínuo em viaturas;- Intranet para gestão de processos internos (espaços e viaturas);- Existência de várias viaturas ao serviço da organização.	<ul style="list-style-type: none">- Manutenção insuficiente de edifícios e espaços exteriores;- Pouco aproveitamento dos espaços exteriores;- Instalações desajustadas a novas respostas e a nova legislação;- Falta de espaço para RH;- Dificuldades de conciliação de serviços de modo a rentabilizar a existência de viaturas;- Inexistência de viaturas verdes;- Inexistência de MAP em todos os serviços, o que limita novos projetos e serviços.	<ul style="list-style-type: none">- Plano de Recuperação e Resiliência (PRR);- Quadro Comunitário – Portugal 20/30;- Oportunidade de financiamento para manutenção, requalificação, aquisição de viaturas, aquisição de equipamentos;- Parcerias estáveis, boas relações, apoios de mecenas;- Rentabilização de espaços para atividades externas;- Financiamento em energias renováveis.	<ul style="list-style-type: none">- Dificuldades em aceder a candidaturas do PRR;- Contexto socioeconómico local frágil;- Falta de linhas de financiamento para recuperação de edifícios;- Dificuldades em garantir financiamento através de projetos (muitas candidaturas, poucas garantias).



Parcerias e Relações com o meio

FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">- Boas relações de parcerias a nível local e nacional;- Inserção em estágio e emprego;- Reconhecimento do trabalho efetuado por famílias, entidades financiadoras e organizações congéneres;- Reconhecimento da comunidade local;- Elevadas listas de espera;- Avaliação de satisfação das pessoas apoiadas e famílias nas respostas sociais;- Atividades realizadas em parceria;- Divulgação do trabalho e atividades realizadas;- Ligação à comunidade local ;- Boa articulação com entidades – SS, Tribunal, Fenacerci.	<ul style="list-style-type: none">- Dificuldade em potenciar as relações locais para inserir pessoas em ASU;- Dificuldade em melhorar mecenato;- Fraca adesão de voluntariado;- Fraca informação sobre o tecido empresarial da região e/diagnóstico de necessidades de formação.	<ul style="list-style-type: none">- Elevada procura nas respostas sociais;- Algum mecenato constante no tempo;- Realização de atividades em parceria;- Potenciação do trabalho em rede- Promoção do conhecimento sistematizado sobre tecido empresarial;- Reconhecimento na comunidade.	<ul style="list-style-type: none">- Contexto socialmente desfavorável para integração em ASU, estágios e emprego;- Famílias e empresas com fracos recursos económicos;- Dificuldade em aumentar as respostas sociais.



Sustentabilidade Financeira e Ambiental

FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> - Projetos diversificados e financiados; - Serviços geradores de receitas próprias (SIT, jardinagem, hidroterapias, alugueres de instalações, etc.); - Diversidade de fontes de financiamento (Segurança Social, POISE, Ministério da Educação etc.) 	<p style="text-align: center;">Receitas próprias (forte dependência de financiamentos);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descontinuidades ao nível do planeamento (condicionantes financeiras); - Fracos recursos financeiros de suporte às mudanças; - Alguns recursos físicos (instalações, equipamentos obsoletos – necessidade de intervenção e/ou manutenção); - Dependência financeira do Estado; - Aposta em serviços à comunidade não geradores de receitas significativas; - Alguns serviços/valências deficitários em termos financeiros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Não há lugar a fatores de ordem concorrencial a nível local; - Possibilidade de candidaturas a projetos de financiamento para bens e equipamentos; - Possibilidade de candidaturas para diversificar serviços e respostas (PRR, 2030, etc.); - Financiamento da formação / oportunidades de novos modelos de gestão e financiamento da formação - Possibilidade de alargamento de acordos de cooperação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificuldades de financiar projetos atípicos; - Modelos de financiamento desadequados às necessidades – CRI, formação profissional; - Rede de transportes públicos – número insuficiente e incompatibilidade desajustada ao nível de horários ; - Modelos e condições dos programas de financiamento / Incerteza nos programas de financiamento / Pouca clareza nas linhas orientadoras.



Serviços e Respostas

FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> - Experiência da organização; - Diversidade e qualidade dos serviços prestados; - Acompanhamento ao longo da vida das pessoas apoiadas; - Vasta rede de apoio à comunidade, nas mais diversas faixas etárias e áreas de intervenção; - Boa divulgação nas redes sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de respostas específicas para o envelhecimento de pessoas apoiadas; - Falta de respostas especializadas para o duplo diagnóstico; - Listas de espera em algumas respostas (Lar Residencial, CACI); - Ausência de respostas para descanso do cuidador; - Modelos da gestão da formação desadequados (dificuldades na captação e fixação de formandos, cumprimento de metas, planeamento e ajuste da FP à realidade atual e empresarial); - Elevada dependência de clientes . 	<ul style="list-style-type: none"> - Liderança da Cercipeniche na sua área de atuação / falta de concorrência; - Serviços externos (natação para bebés, terapias etc.) - Criação de respostas para descanso do cuidador; - Alargamento das respostas residenciais; - Criação de novos projetos de inovação social; - Necessidade de mão-de-obra no concelho; - Contribuição para o empoderamento das pessoas com deficiência e famílias; - Realização de diagnóstico de formação atualizado e sua creditação como CAVI. 	<ul style="list-style-type: none"> - Concorrência desleal de algumas empresas (nomeadamente nas escolas, formação profissional etc.); - Falta de respostas na área da saúde mental; - Dificuldades em alargar as respostas sociais ou concorrer a novas respostas sociais; - Cultura de subsidiodependência - Dificuldade no recrutamento de formandos; - Famílias com baixos rendimentos.

Recursos Humanos e Competências

FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> - Equipa diversificada, proativa e dinâmica; - Recursos humanos estáveis, e disponíveis; - Investimento na formação; - Experiência e conhecimento em diferentes domínios; - Existência do Grupo de Identidade de Cooperativismo; - Criação do Plano para a Igualdade; - Flexibilidade nos horários e condições de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Envelhecimento de RH; - Vencimentos baixos ; - Formas/técnicas e metodologias de trabalho por vezes já ultrapassadas em alguns domínios; - Resistência de RH face à mudança; - Equipas pouco preparadas para problemáticas específicas (autismo, envelhecimento nas PD, demência, sexualidade); - Dificuldade de fixação de recursos humanos jovens; - Desmotivação de RH; - Visões diferentes dos serviços, missão e cooperação; - Défice de participação em formações adequadas às funções. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procura e oferta de formação profissional para RH; - Possibilidade de estagiários, parcerias com universidades para novos talentos e recursos qualificados; - Parcerias para a formação e qualificação; - Realização de “benchmarking”. 	<ul style="list-style-type: none"> - Idade da reforma muito elevada para profissões de elevado desgaste; - Empresas privadas com melhores condições salariais; - Dificuldades de recrutamento e fixação de RH especializados – condições socioeconómicas locais pouco atrativas (rendas de casa); - Setor da Economia social pouco aliciante para jovens qualificados; - Condições de financiamento e tabelas salariais condicionadoras da progressão na carreira como fatores motivacionais de RH; - Fraca oferta formativa adequada a monitores e auxiliares.

3.3.2. Contributo dos Autorrepresentantes (AR)

Foi pedido aos AR para, de forma acompanhada, darem os seus contributos para o PE. Em duas reuniões de grupo foram levados a refletir de forma global sobre os aspetos mais positivos da Cercipeniche e aspetos a melhorar ou sugestões que gostariam de ver implementadas. Apesar de algumas questões serem mais factuais e pontuais, consideramos de extrema importância as pessoas apoiadas terem espaço neste PE para verem espelhadas as suas expectativas e necessidades.

O que Mais Gostamos Pontos Fortes	O que podemos fazer Melhor Sugestões
<p>“A Cercipeniche é boa”</p> <p>“Fazemos amigos (...) conhecemos pessoas novas (...) e temos ajuda no que precisamos”</p> <p>“Aprendemos coisas novas”</p> <p>“Temos várias terapias diferentes, que nos ajudam a desenvolver e para não termos dores”</p> <p>“Proporciona diferentes atividades e experiências”</p> <p>“Boas instalações”</p> <p>“(…)ficamos mais qualificados em diversas áreas”</p> <p>“Oportunidade de viver novas experiências”</p> <p>“A interação com outras organizações”</p> <p>“Os colaboradores ajudam-nos nas nossas incertezas”</p> <p>“Ajuda-nos a sermos melhores seres humanos e ver a vida de outras formas”</p> <p>“Os colaboradores da Cercipeniche fazem todos um excelente trabalho e dão-nos apoio nos momentos difíceis das nossas vidas. Estão sempre preocupados connosco”</p> <p>“Ganhamos mais confiança”</p> <p>“Apoios terapêuticos de boa qualidade”</p> <p>“Tem bons acessos tanto para as questões motoras como para as questões cognitivas;</p> <p>“Aprendemos a comer de forma saudável;</p> <p>“A forma como os grupos estão divididos por várias áreas é muito bom, pois ficamos mais qualificados”</p> <p>“As regras de higiene e segurança na confeção dos produtos alimentares”</p> <p>“Termos oportunidades para estarmos com pessoas de outros locais para partilharmos experiências torna-nos mais preparados para a vida e evoluímos como pessoas”</p>	<p>“Melhorar a convivência entre todos”</p> <p>“Mais projetos onde os clientes esclareçam dúvidas sobre os tempos em que vivemos “</p> <p>“Devíamos ter mais convívios com outras organizações, para partilharmos experiências e fazermos mais amizades”</p> <p>“Evitar conflitos uns com os outros (comunicar melhor)”</p> <p>“Pintar os muros exteriores (...) pintar o Moinho (...) lavar e pintar o CERISC (...) arranjar portões (...) arranjar salas(…)”</p> <p>“Aprender a proteger os materiais e equipamentos para durarem mais”</p> <p>“Fazer atividades todos em conjunto (Festa de Natal, almoço e Magusto)”</p> <p>“(…) uma horta nova(...) ter árvores de fruto(...)arranjar espaço do burro(…)”</p> <p>“ Ter melhores acessos para cadeiras de rodas”</p> <p>“Ter mais fisioterapia”</p> <p>“Ter mais máquinas no ginásio”</p> <p>“ir à discoteca, ir ao zoo, ir aos golfinhos, andar na piscina de escorregas, ver um jogo de futebol, fazer surf...”</p> <p>“ Colocarmos secadores das mãos nas casas de banho para não gastarmos papel”</p>

3.3.3. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada por todos os Estados Membros das Nações Unidas em 2015, define as prioridades e aspirações do desenvolvimento sustentável global para 2030 e procura mobilizar esforços globais à volta de um conjunto de objetivos e metas comuns.

A Cercipeniche, neste Plano Estratégico, orienta a sua ação em torno da escolha de sete dos 17 ODS, procurando contribuir também para aquelas metas e direcionando a sua ação para um desenvolvimento sustentável capaz de atender as necessidades, sem esgotar os recursos do futuro, de forma a garantir o equilíbrio entre o crescimento económico, o respeito pelo ambiente, o bem-estar e o equilíbrio social.

Foi efetuado um exercício interno, envolvendo todas as pessoas colaboradoras e também autorrepresentantes; foram escolhidos entre todos e todas os ODS que mais fazem sentido para o futuro da Cercipeniche.



**Os ODS têm a capacidade de desencadear
inovação, crescimento económico e
desenvolvimento**

3.3.3.1. ODS na Cercipeniche



OBJETIVO 3

GARANTIR O ACESSO À SAÚDE DE QUALIDADE E PROMOVER O BEM-ESTAR PARA TODOS, EM TODAS AS IDADES.



OBJETIVO 4

GARANTIR A EDUCAÇÃO INCLUSIVA, DE QUALIDADE E EQUITATIVA, E PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODOS.



OBJETIVO 5

ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÉNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS.



OBJETIVO 7

GARANTIR O ACESSO A FONTES DE ENERGIA FIÁVEIS, SUSTENTÁVEIS E MODERNAS PARA TODOS.



OBJETIVO 8

PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÓMICO INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO E O TRABALHO DIGNO PARA TODOS.



OBJETIVO 10

REDUZIR AS DESIGUALDADES, CAPACITAR E PROMOVER A INCLUSÃO SOCIAL.



OBJETIVO 16

PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, PROPORCIONAR O ACESSO À JUSTIÇA PARA TODOS E CONSTITUIR INSTITUIÇÕES EFICAZES, RESPONSÁVEIS E INCLUSIVAS A TODOS OS NÍVEIS.

4. Estratégia Organizacional 2024-2026

4.1. Pilares Estratégicos

PILAR 1 : RECURSOS HUMANOS E COMPETÊNCIAS

Partindo do princípio de que os RH da organização são o seu maior ativo, pretendemos apostar de forma clara nas suas competências, desenvolvendo e promovendo a sua capacitação e apostando no desenvolvimento do Plano para a Igualdade, como ferramenta para a promoção de medidas de conciliação entre a vida pessoal e profissional e igualdade de género. Pretendemos ainda criar condições para o trabalho digno e para o crescimento económico da nossa organização, a fim de que a satisfação das pessoas colaboradoras seja uma realidade. Desta forma, faremos também o alinhamento com os ODS.



PILAR 2 : QUALIDADE DA INTERVENÇÃO, RESPOSTAS E SERVIÇOS

As pessoas que apoiamos são o objeto central da nossa missão. Pretendemos centrar as nossas atividades e serviços na defesa intransigente dos Direitos das Pessoas com Deficiência, na promoção de oportunidades de inclusão socioprofissional, na promoção da vida independente e na promoção da sua capacitação e autodeterminação. Pretendemos aumentar as respostas ao nível residencial e ao nível do envelhecimento das pessoas com deficiência, apostando ainda em áreas como a saúde e a educação de qualidade para todos e todas, no sentido de reduzir as desigualdades sociais.

PILAR 3 : GESTÃO PARA A EFICÁCIA, SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E AMBIENTAL

Uma boa gestão financeira e ambiental é essencial para o crescimento e sustentabilidade da organização. A Cercipeniche propõe-se atingir metas claras no aumento de receitas e na diminuição de custos, bem como adotar mais medidas ao nível da transição energética e de outras ações de impacto ambiental.



PILAR 4 : INOVAÇÃO, EXPERIMENTAÇÃO E EMPREENDEDORISMO

A oportunidade de experimentação, inovação e empreendedorismo, através da aprovação de novas candidaturas, o desenvolvimento de metodologias de projeto e a aquisição de novos conhecimentos, mediante participação em estudos e projetos, irão proporcionar novas competências e melhorar práticas capazes de construir um novo futuro.



PILAR 5: RECURSOS FÍSICOS E MEIOS

Uma das preocupações para este triénio será a aposta clara no investimento em instalações, meios e recursos, ao nível das acessibilidades, transição digital e tecnológica, requalificação de espaços e viaturas, bem como em medidas de proteção e segurança.



PILAR 6: LIDERANÇA ESTRATÉGICA, RESPONSABILIDADE SOCIAL E COMUNICAÇÃO

A liderança estratégica pretende promover uma organização com uma identidade coletiva e cooperativa sólida e estabelecer parcerias estratégicas com forte impacto na comunidade.

4. Estratégia Organizacional 2024-2026

4.2. Quadro Estratégico

PILAR 1 RECURSOS HUMANOS E COMPETÊNCIAS				
OBJETIVO ESTRATÉGICO Investir na valorização e capacitação dos recursos humanos e promover a sua participação na organização				
Objetivos Operacionais	Indicadores	2024	2025	2026
Promover o desenvolvimento e formação dos RH da Organização	N.º médio de horas de formação por RH anual	≥ 10	≥ 15	≥ 15
Promover a Igualdade de Género e de Oportunidades	% de Execução do Plano para a Igualdade	≥ 50 %	≥ 75 %	100%
Melhorar a satisfação dos recursos humanos	Índice de Satisfação dos recursos humanos	≥ 80%	≥ 83%	≥ 85%
Promover a participação dos recursos humanos na organização	N.º de atividades organizadas pelo Grupo de Identidade Cooperativa Tx de RH	≥ 4 80%	≥ 5 85%	≥ 5 90%

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

Objetivos Operacionais	Indicadores	2024	2025	2026
Promover a empregabilidade das PA	Taxa de Integração Socioprofissional	≥ 70%	≥ 70%	≥70%
Promover resposta para o descanso do cuidador	N.º de famílias apoiadas	≥5	≥15	≥20
Promover oportunidades de inclusão para as pessoas apoiadas	N.º Pessoas em ASUS (internas e externas) N.º pessoas inseridas em respostas comunitárias	≥ 12 ≥ 4	≥ 15 ≥ 6	≥ 15 ≥ 8
Promover a vida independente, capacitação e autodeterminação	N.º de ações de capacitação N.º de pessoas envolvidas	≥5 ≥40	≥10 ≥50	≥20 ≥60
Promover resposta para o envelhecimento das PD	N.º de Resposta	0	1	1
Promover uma resposta residencial para PD	N.º de pessoas envolvidas	0	10	10
Promover uma resposta organizada de voluntariado	N.º de voluntários	≥ 6	≥ 8	≥ 10
Promover a satisfação das pessoas apoiadas, famílias, clientes e comunidade	Taxa de Satisfação das PA	≥ 80%	≥85%	≥85%
	Taxa de Satisfação dos clientes externos	≥ 70%	≥ 75%	≥80%
	Taxa de Satisfação das entidades parceiras	≥ 80%	≥ 80%	≥80%
	Taxa de Satisfação das famílias	≥ 80%	≥80%	≥80%

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	Indicadores	2024	2025	2026
Promover ações com impacto ambiental	Taxa de colaboradores envolvidos N.º de ações	≥100% ≥4	≥100% ≥6	≥100% ≥8
Introduzir mecanismos de transição energética	Edifícios com painéis fotovoltaicos Cisterna de recolha de água pluvial	1 1	2 1	4 1
Diminuir custos energéticos	Tx de diminuição da faturação na eletricidade do CREAP	≥30%	≥40%	≥40%
Aumentar o volume de receitas próprias	Receitas próprias	≥5%	≥8%	≥10%
Garantir a sustentabilidade financeira da organização	Resultado Líquido do exercício	≥0	≥0	≥0
	Liquidez Geral	≥1	≥1	≥1
	Autonomia Financeira	≥1	≥1	≥1
	Solvabilidade total	≥1	≥1	≥1

PILAR 4
INOVAÇÃO, EXPERIMENTAÇÃO E EMPREENDEDORISMO

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

Objetivos Operacionais	Indicadores	2024	2025	2026
Promover oportunidades de inovação e experimentação através do investimento na atividade de projeto	N.º de candidaturas aprovadas	≥2	≥3	≥3
	N.º de parcerias, estudos ou projetos	≥1	≥1	≥1
Sistematizar e partilhar modelos de boas práticas de inovação	Realizar ações de benchmarking com vista à troca de experiência e aprendizagem	≥3	≥3	≥3
Desenvolver respostas inovadoras de carácter experimental	N.º de atividades inovadoras de empreendedorismo	0	1	1
Promover o empreendedorismo e atividades para a comunidade	N.º de Atividades realizadas com a comunidade no Moinho da Fialha	≥14	≥16	≥17
	N.º de participantes externos impactados em atividades do Moinho da Fialha	≥210	≥220	≥230
	N.º de clientes externos da piscina	≥32	≥35	≥35
	N.º de clientes externos do SIT	≥76	≥76	≥76
	N.º de clientes externos do Beija-flor	≥32	≥35	≥35

**PILAR 5
RECURSOS FÍSICOS E MEIOS**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO
Promover melhoria sistemática dos recursos físicos, meios e equipamentos**

Objetivos Operacionais	Indicadores	2024	2025	2026
Renovar a frota automóvel	Nº de viaturas	1	2	1
Desenvolver a cultura digital e a utilização de novas tecnologias	Nº software adquirido	2	3	4
	Nº hardware adquirido	8	10	12
Promover a melhoria contínua das instalações e equipamentos	Requalificar o espaço exterior do CREAP e criar uma horta terapêutica acessível	1	0	0
	N.º de acessibilidades físicas melhoradas	≥1	≥2	≥1
	N.º de espaços requalificados	≥3	≥4	≥4
	Nº de edifícios com medidas de autoproteção aprovadas e implementadas	2	3	4
	Nº de edifícios com Plano de Manutenção implementado	4	4	4

PILAR 6 - LIDERANÇA ESTRATÉGICA, RESPONSABILIDADE SOCIAL E COMUNICAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

Objetivos Operacionais	Indicadores	2024	2025	2026
Desenvolver a participação em projetos e ações transversais 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	≥2	≥2	≥2
Reforçar as dinâmicas de participação das partes interessadas	N.º de iniciativas ou atividades com impacto na comunidade	≥2	≥3	≥4
Desenvolver a participação em projetos e ações transversais que envolvam diferentes valências e serviços	N.º de atividades	≥2	≥3	≥4
	N.º de pessoas envolvidas	≥40	≥60	≥80
Representatividade em grupos de trabalho, discussão, decisão, parcerias	N.º de representações em entidades ou grupos de trabalho	≥4	≥4	≥4
Desenvolver e reforçar o sistema de comunicação externo	Site remodelado	1	1	1
	N.º de seguidores nas redes sociais			
	Facebook	≥ 3900	≥ 4000	≥ 4100
Instagram	≥ 850	≥ 900	≥ 1000	

5. Monitorização

O Plano Estratégico será concretizado anualmente nos Planos Anuais de Atividades e Orçamento dos anos civis que o enquadram.

A monitorização e a revisão do presente Plano Estratégico, quando necessária, são da responsabilidade da Direção, realizadas anualmente, com base na avaliação dos Planos Anuais de Atividades e Orçamento reportada nos Relatórios de Atividades e Contas.

A avaliação final do Plano Estratégico será realizada, através da análise do grau de concretização dos objetivos estabelecidos.

A Cercipeniche assume o presente Plano Estratégico 2024-2026 como uma ferramenta de gestão imprescindível, na medida em que orienta a prossecução da sua Missão a médio e a longo prazo. É, no entanto, um instrumento dinâmico, face à atual conjuntura político-económica, pelo que poderá ser revisto, se as avaliações parciais efetuadas assim o determinarem.

***O desejo mede os obstáculos, a vontade vence-os.
Alexandre Herculano***

