



Assembleia Geral

Plano de Atividades e Orçamento 2019

Santa Maria da Feira, 30 de Novembro 2018

INDICE

Introdução.....	4
Políticas... ..	5
Serviços prestados.....	13
Objetivos estratégicos... ..	14
Orçamento 2019.....	15

Órgãos sociais do quadriénio 2018-2021

Direção

Presidente:	Rocco Di Bernardo – nº1314
Vice – Presidente:	Paula Cristina Gomes Albuquerque - nº 1309
Tesoureiro:	João Carlos Marques Higinio Oliveira – nº 1427
Secretaria:	Iva Rafaela Costa Pinto – nº 1618
Vogal:	Carla Patrícia Costa Loureiro – nº 1498
1º Suplente:	Filipa Lopes Bastos – nº 1983
2º Suplente:	Célia Cristina Castro Afonso – nº 1461

Mesa da Assembleia

Presidente:	André Soares Pinho – nº 1534
Vice – Presidente:	Joaquim Alves Pinho – nº 30
Secretário:	Miguel Alberto Lemos S. Martinho – 1598

Conselho fiscal

Presidente:	António Augusto Farias da Silva – nº 13
Vogal:	Dr. Aurélio Gonçalves Pinheiro – nº 14
Vogal:	Manuel Sousa Baltarejo – nº 43

Nota Introdutória

A Cercifeira, Cooperativa para Educação e Reabilitação Cidadãos Inadaptados da Feira, CRL, é uma IPSS e Instituição de Utilidade Pública, com o NIPC 501 095 535 e sede na Rua Dr. Santos Carneiro, nº 4, em Santa Maria da Feira.

O orçamento para o ano de dois mil e dezanove foi elaborado em função dos resultados obtidos durante o ano de dois mil e dezoito, com as consequentes correções e ajustes estritamente necessários.

A sua elaboração obedeceu à estrutura seguinte, conforme norma contabilística e de relato financeiro para as entidades do sector não lucrativo.

1. Orçamento de rendimentos; 2. Orçamento de gastos; 3. Plano financeiro global.

No geral, existe uma variação mínima de valores de um ano para o outro, pois procedeu-se a um ajuste pouco significativo das contas, dado que, está previsto a manutenção do quadro de pessoal e dos clientes no Instituição.

Acresce dizer, que a Instituição está a trabalhar no sentido de conseguir uma estabilidade financeira de ano para ano, pois só assim, se consegue fazer um trabalho para por em prática o bom funcionamento global quer ao nível social, quer ao nível profissional. A Cercifeira tem utilizado, ao longo dos últimos anos, uma prática de realizar orçamentos rigorosos com grande sentido de responsabilidade face às conjunturas económicas.

A Cercifeira apresenta no documento, um orçamento elaborado com base em valores reais do exercício de 2018, onde acresce os valores correspondentes às variáveis da inflação (1,5%) e aumento SMN para 600€. Estes valores, inflacionam o orçamento, onde no seu global para 2019 acresce em 1,2% face ao orçamento apresentado em 2018, correspondente a mais 12.517€. Assim, e, dado que, o orçamento é um documento base, onde se trabalha os valores dos rendimentos e dos gastos para um determinado ano, será um orçamento dentro dos parâmetros que vem sendo referido ao longo dos anos na instituição. O trabalho agora desenvolvido, pela nova Direção que tomou posse em 2018, para um mandato de quatro anos, será, sem dúvida alguma, em seguir as linhas gerais de um controlo de gastos e manter e se possível aumentar os rendimentos anuais, para assim poder fazer face à realidade de anos críticos e difíceis para as IPSS.

O Ano 2019, será sem dúvida alguma, um ano muito difícil devido a que cada vez mais, os recursos são menores, a economia continua estagnada e os rendimentos familiares não crescem ao ritmo da inflação.

Todos juntos devemos unir forças para que a instituição continue a poder oferecer quantidade e qualidade a cada um de nós, clientes, colaboradores, sócios e órgãos sociais e, sobretudo, manter o bom funcionamento da Instituição quer a nível financeiro, social e serviços. Só assim, podemos levar por diante “este barco” a prosseguir viagem.

A Direção

POLÍTICAS

Missão

A Missão da CERCIFEIRA é promover e acompanhar o desenvolvimento global do ser humano, abrangendo as várias etapas da vida, desde a infância à terceira idade, fomentando a educação, reabilitação e formação, com vista à integração socioprofissional e apoio social e afetivo dos seus clientes.

Visão

Ser uma organização de referência, sólida e inovadora, no sistema de educação e sócio profissional que promove a inserção social e profissional de grupos com especiais dificuldades, com vista à inclusão na vida social e ativa, baseando o seu trabalho na parceria com diferentes stakeholders (clientes, colaboradores, cooperantes, comunidade, estado, outras organizações da sociedade civil, empresários e com a comunicação social)

Valores

O cumprimento da nossa missão assenta no seguinte conjunto de valores e de comportamentos:

- Ética e respeito pelas pessoas
- Equidade e Igualdade de tratamento
- Qualidade e inovação dos serviços
- Responsabilidade social e ambiental
- Confidencialidade
- Privacidade

Política da Qualidade

A política da qualidade da Cercifeira ao nível da sua atuação assenta nos seguintes macro objetivos, traduzidos e avaliados anualmente nos respetivos planos de atividades da organização:

- Garantir a melhoria contínua;
- Assegurar a satisfação das partes interessadas;
- Assegurar o envolvimento das partes interessadas;
- Garantir a qualidade dos serviços;
- Garantir a inovação e aplicação de novas tecnologias

Política de Participação dos Colaboradores

A CERCIFEIRA acredita que uma comunicação sólida e eficiente, o alinhamento dos objetivos da organização com os individuais e o vínculo de reconhecimento de todos os colaboradores, colaboram maciçamente para o envolvimento e participação dos mesmos. Acredita também que os colaboradores de hoje querem compreender e identificar-se com a razão da existência da organização onde que passam a maior parte do dia. Identificar-se com a missão, visão e valores da organização não querendo somente executar as suas funções mecanicamente, mas sim ter a consciência de que sua tarefa diária, mesmo que simples, faz parte de um todo e contribui para o alcance dos objetivos globais da organização. Assim torna-se imprescindível a existência de instrumentos de informação interna eficazes e de momentos formais e informais de participação dos mesmos, de modo a conseguir-se um alinhamento organizacional e o envolvimento dos colaboradores no alcance dos objetivos da organização.

Política de Ética e Bem-Estar

A política de ética e bem-estar da CERCIFEIRA assenta em diversas fontes normativas conforme Código de Ética da CERCIFEIRA e conceito de bem-estar.

Aquela política deve ser incorporada pelos colaboradores, no exercício da sua atividade tendo presente os princípios fundamentais de conduta organizacional, adotando na sua intervenção uma abordagem holística e a prestação de um serviço de qualidade orientado para o cliente.

O Código de Ética é dirigido a todos os intervenientes na organização CERCIFEIRA, de forma a garantir a persecução da missão e valores organizacionais. Nele estão critérios profissionais, princípios e valores que orientam os comportamentos como sendo: Ética e respeito pelas pessoas; Qualidade e inovação dos serviços; Responsabilidade social e ambiental; Confidencialidade; Privacidade; Equidade e Igualdade.

A fim de garantir a adequação dos comportamentos éticos e interação dos recursos humanos, encontram-se definidos no Manual de Funções as competências, funções e responsabilidades das várias categorias profissionais.

O código de ética foi elaborado e implementado de forma a proteger os clientes de riscos, assegurando a sua dignidade e a promoção de justiça social.

A política de Ética e bem-estar completam-se. O bem – estar é um conjunto de práticas que engloba o bem-estar Físico, Emocional, e Material.

Considerando o Bem-Estar Físico como saúde física, ausência de doenças, e um bom funcionamento metabólico.

Em relação ao Bem-Estar Emocional, está diretamente ligado:

- Auto – Conhecimento Emocional (identificar as emoções e a forma como lidar com elas).
- Controle Emocional (capacidade de controlar impulsos e canalizar emoções positivas).
- Auto Motivação (capacidade de se auto motivar diante das frustrações).
- Empatia.
- Desenvolver relacionamentos interpessoais.

Bem – Estar Material: Consiste no conforto material: casa, alimentação saudável, vestuário, água potável, eletricidade ou seja as necessidades materiais tem que estar completas para se conseguir o Bem- Estar Material.

Assim Ética e Bem-Estar reforçam-se mutuamente, resultando numa melhor qualidade de vida para o Ser Humano.

Política de Recrutamento

A CERCIFEIRA promove a seleção de profissionais qualificados alinhados com a sua missão e visão e de acordo com requisitos técnicos, pessoais e comportamentais, com vista à prestação de serviços de qualidade e excelência aos seus clientes.

Os conhecimentos, aptidões, capacidades e competências para o lugar a recrutar encontram-se definidos no respetivo perfil de função. Os critérios de seleção são definidos no momento da entrevista sendo que a soma total dos mesmos corresponde a 100%.

Neste processo são respeitados os seguintes princípios:

- *Igualdade de oportunidades:* são garantidas, no processo de seleção, condições iguais a todos os candidatos; Adotam-se métodos e critérios de seleção, baseados na não discriminação de género, idade, raça, religião, deficiência e orientação sexual e com base na legislação em vigor. Não obstante, tendo em vista a missão da Cercifeira, de integração socioprofissional dos seus clientes, e tendo por base a responsabilidade social, valor pelo qual a Cercifeira se baseia, damos prioridade no processo de Recrutamento e Seleção a pessoas portadoras de deficiência, que reúnam todos os critérios definidos para a função a recrutar.



- *Direitos de personalidade:* a todos os candidatos é garantida a confidencialidade no tratamento dos seus dados.

Política de Participação e Inclusão dos clientes

O modelo de gestão da Cercifeira assume a *Orientação para o Cliente* como referencial. Os nossos clientes são assim chamados a participar ativamente na vida da organização, estando o direito à participação expressamente consagrado na Carta de Direitos e Deveres dos Clientes. A CERCIFEIRA promove ainda a Inclusão Socio-profissional dando ao Cliente um conjunto de meios e ações que combatem a exclusão e a dificuldade de acesso aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceitos raciais. Assim, oferece um conjunto de oportunidades diferenciadas para que todos tenham igual acesso a informação, bens e serviços, garantindo a participação igualitária de todos na sociedade. A Política de Participação e Inclusão dos Clientes da CERCIFEIRA procura ser "voz ativa" ao nível da educação, reabilitação e integração sócio profissional do público-alvo, através de uma mediação constante com a comunidade.

Dimensões da participação dos clientes

Participação na elaboração, gestão e avaliação dos processos de intervenção de forma continuada enquanto atores fundamentais dos mesmos

- Participação na gestão da organização, designadamente na avaliação dos produtos e serviços prestados, bem como na organização e avaliação do sistema de funcionamento
- Participação no processo de mobilização dos clientes, no sentido do seu envolvimento e adesão aos programas, atividades e às regras de funcionamento

Mecanismos de participação dos clientes

- Participação na organização, desenvolvimento e execução dos Planos Individuais, através do seu contributo nas escolhas e tomada de decisão sobre os mesmos.
- Contratualização dos objetivos, no sentido de potenciar um maior envolvimento e aumentar a eficácia da prestação de serviços
- Apresentação espontânea de sugestões, elogios e reclamações individualmente ou através do grupo de auto representantes
- Resposta aos questionários da metodologia de avaliação da qualidade dos serviços prestados

A Cercifeira promove a participação e inclusão dos seus clientes a todos os níveis da organização, bem como da comunidade, tornando-os ativos na organização e promovendo a sua capacitação (empowerment) e o exercício da sua cidadania. Este conceito surge como um fenómeno sociológico habitualmente relacionado com grupos socialmente em desvantagem e visa dar-lhes o poder, a liberdade e a informação que lhes permita tomar decisões e participar ativamente da organização. O empowerment baseia-se em 4 poderes fundamentais:

- poder de escolha – escolha das atividades, dos objetivos, dos serviços, entre outros;
- poder de opinião – podem manifestar a sua opinião através de sugestões e reclamações, participação em grupos de representantes e de clientes;
- poder de influência – capacidade de serem agentes de mudança em todas as áreas da sua vida;
- poder de intervenção ativa – quer na sua própria vida, quer na vida da organização.

A organização, conjuntamente com outras entidades defende os direitos dos clientes (advocacy), promovendo a igualdade de oportunidades e a inclusão social.

Um dos princípios orientadores da intervenção é a permanente adaptação às características e funcionalidades dos clientes, num processo de melhoria contínua. Esta exigência implica que a Política de Participação seja revista anualmente. Assim, as estratégias de envolvimento e participação dos clientes são escolhidas de acordo com as características funcionais de cada cliente, conforme matriz apresentada no Plano de Participação das Partes Interessadas.

Política de Confidencialidade

A nossa ação norteia-se por princípios de reserva da vida privada, das liberdades, direitos e garantias.

A CERCIFEIRA não divulga ou vende os dados dos seus colaboradores e/ ou clientes a outrem, pois todas as informações são confidenciais.

Colaboradores e/ ou clientes têm direito ao acesso, alteração e cancelamento dos seus dados, se assim o desejarem. O acesso à informação é condicionado e monitorizado sempre.

Dos colaboradores esperam-se princípios de reserva, discrição e sigilo profissional, de forma a evitar que sejam divulgados factos e informações que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

Política de Prevenção de Maus Tratos e de Abuso Físico, Mental e Financeiro

Esta política inspira-se nos marcos fundamentais de defesa e promoção dos direitos das pessoas “Declaração Universal dos Direitos do Homem”; “Convenção sobre os Direitos das Crianças” e “Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência”.

A Organização pauta a sua atuação pelo respeito da dignidade de todas as pessoas, assegurando a igualdade de oportunidades na saúde, na educação e na formação, pela identificação de situações de negligência, maus tratos e abusos e o seu devido encaminhamento para as entidades competentes.

A Cercifeira assume assim, a responsabilidade de assegurar que existam mecanismos de garantia e de controle para reduzir os riscos de negligência, abuso sexual, abuso financeiro, maus tratos e discriminação de clientes, para tal define um procedimento para tratar estas situações e assegura rotação regular dos colaboradores perante tarefas mais pesadas ou difíceis, com vista a reduzir o risco de “burnout”, ajudando a prevenir desta forma possíveis situações de maus tratos.

Para que fique claro para todas as partes interessadas, a CERCIFEIRA clarifica os respetivos conceitos e sinais de alerta:

1. **Discriminação:** ato de considerar que certas características que uma pessoa tem são motivos para que sejam vedados direitos que os outros têm. Numa palavra, é considerar que a diferença implica diferentes direitos. (ver Carta de Direitos da CERCIFEIRA nº III)
2. **Maus Tratos:** qualquer ação ou omissão não acidental, perpetrada pelos pais, cuidadores ou outrem, que ameace a segurança, dignidade e bem-estar biopsicossocial e afetivo da vítima. Existe uma multiplicidade de situações que consubstanciam a prática de maus tratos, os quais podem apresentar diferentes formas clínicas, por vezes associadas: *negligência, mau trato físico, abuso sexual, mau trato psicológico/emocional e financeiro.*
 - 2.1 **Negligência:** incapacidade de proporcionar à pessoa a satisfação de necessidades básicas de higiene, alimentação, afeto, educação e saúde, indispensáveis para o crescimento, desenvolvimento e bem-estar adequados. Regra geral, é continuada no tempo, pode manifestar-se de forma grave, em que existe prática ou omissão de comportamento do qual resulta a violação de um direito da vítima que seria espectável pelo lesante ou *leve*, quando existe prática ou omissão de comportamento do qual resulta a violação de um direito da vítima sem que o lesante o esperasse (ex. incompetência ou incapacidade dos pais, ou outros responsáveis) (**Quadro 1**).

Quadro 1 - Alguns sinais, sintomas e indicadores de negligência

- Carência de higiene (*tendo em conta as normas culturais e o meio familiar*);
- Vestuário desadequado em relação à estação do ano e lesões consequentes de exposições climáticas adversas;
- Inexistência de rotinas (nomeadamente, alimentação e ciclo sono/vigília);
- Hematomas ou outras lesões inexplicadas e acidentes frequentes por falta de supervisão de situações perigosas;
- Perturbações no desenvolvimento e nas aquisições sociais (linguagem, motricidade, socialização) que não estejam a ser devidamente acompanhadas;
- Incumprimento de recomendações médicas e programas nacionais de saúde próprios a cada caso;
- Doença crónica sem cuidados adequados (falta de adesão a vigilância e terapêutica programadas);
- Intoxicações e acidentes de repetição.

2.2 Mau trato físico: qualquer ação não acidental, isolada ou repetida, infligida por pais, cuidadores ou outros com responsabilidade face à pessoa (vítima), a qual provoque (ou possa vir a provocar) dano físico. Este tipo de maus tratos engloba um conjunto diversificado de situações traumáticas, (**Quadro 2**).

Quadro 2 - Alguns sinais, sintomas e indicadores de mau trato físico

- Equimoses, hematomas, escoriações, queimaduras, cortes e mordeduras em locais pouco comuns aos traumatismos de tipo acidental;
- Síndrome da criança abanada (sacudida ou chocalhada);
- Alopecia traumática e/ou por postura prolongada com deformação do crânio;
- Lesões provocadas que deixam marca(s) (por exemplo, de fivela, corda, mãos, chicote, régua...);
- Sequelas de traumatismo antigo (calos ósseos resultantes de fratura);
- Fraturas das costelas e corpos vertebrais, fratura de metáfise;
- Demora ou ausência na procura de cuidados médicos;
- História inadequada ou recusa em explicar o mecanismo da lesão pela criança ou pelos diferentes cuidadores;
- Perturbações do desenvolvimento (peso, estatura, linguagem, ...);
- Alterações graves do estado nutricional.

2.3 Mau trato psicológico/emocional: resulta da privação de um ambiente de segurança e de bem-estar afetivo indispensável ao crescimento, desenvolvimento e comportamento equilibrados da pessoa. Engloba diferentes situações, desde a precariedade de cuidados ou de afeição adequados à idade e situação pessoal, até à completa rejeição afetiva, passando pela depreciação permanente da pessoa, bullying, com frequente repercussão negativa a nível comportamental (**Quadro 3**).

Quadro 3 - Alguns sinais, sintomas e indicadores de mau trato psicológico/emocional

- Episódios de urgência repetidos por cefaleias, dores musculares e abdominais sem causa orgânica aparente;
- Comportamentos agressivos (autoagressividade e/ou heteroagressividade) e/ou auto-mutilação;
- Excessiva ansiedade ou dificuldade nas relações afetivas interpessoais;
- Perturbações do comportamento alimentar;
- Perturbações do sono;
- Alterações do controlo dos esfíncteres (enurese, encoprese);
- Choro incontrolável no primeiro ano de vida;
- Comportamento ou ideação suicida.

3. Abuso Sexual: corresponde ao envolvimento de uma criança/adolescente ou pessoa em atividades cuja finalidade visa a satisfação sexual de outra pessoa. Baseia-se numa relação de poder ou de autoridade e consubstancia-se em práticas nas quais a criança/adolescente ou pessoa, em função do estágio de desenvolvimento:

- Não tem capacidade para compreender que delas é vítima;
- Percebendo que o é, não tem capacidade para nomear o abuso sexual;
- Não se encontra estruturalmente preparada;
- Não se encontra capaz de dar o seu consentimento livre e esclarecido.

Frequentemente, o abuso sexual é perpetrado sem que haja qualquer indício físico de que tenha ocorrido, facto que pode dificultar o diagnóstico. Contudo, em algumas situações, é possível identificar sintomas/sinais deste tipo de mau trato (**Quadro 4**).

Quadro 4 - Alguns sinais, sintomas e indicadores de abuso sexual

- Lesões externas nos órgãos genitais (eritema, edema, laceração, fissuras, erosão, infeção);
- Presença de esperma no corpo ou roupa da pessoa;
- Lassidão anormal do esfíncter anal ou do hímen, fissuras anais;
- Leucorreia persistente ou recorrente;
- Prurido, dor ou edema na região vaginal ou anal;
- Lesões no pénis ou região escrotal;
- Equimoses e/ou petéquias na mucosa oral e/ou laceração do freio dos lábios;
- Laceração do hímen;
- Infeções de transmissão sexual;
- Gravidez.

4. Abuso Financeiro: a prática de atos dos quais resultem a perda de bens ou dinheiro, dano financeiro, através de manipulação ou usurpação. A exploração inclui a apropriação de recursos da pessoa lesada por outrem, visando a benefício próprio através de meios desonestos. Do abuso financeiro fazem ainda parte manifestações de bullying, traduzidas em atos de violência física, verbal, expressões e/ ou gestos que implicam a apropriação de bens materiais de outrem sem a sua autorização.

Política de Reconhecimento

A Cercifeira entende os seus recursos humanos como principal motor para a evolução dos serviços prestados. Desta forma entende igualmente que aqueles têm que ser motivados e conseqüentemente apresentarem-se satisfeitos face a toda a organização.

Foi neste sentido que a instituição decidiu instituir um prémio de reconhecimento aos colaboradores pela sua dedicação e empenho na prossecução dos objetivos organizacionais.

Aquele prémio é atribuído com base em dois fatores: a avaliação de desempenho de cada colaborador e a avaliação da globalidade das valências (efetuada de acordo com o critério da taxa de ocupação e o balanço financeiro de cada uma delas). Desta forma a instituição pensa conseguir contrabalançar alguma carga mais subjetiva que poderá decorrer das avaliações de desempenho (visto que não são os mesmos avaliadores a avaliar todos os colaboradores) com uma componente mais objetiva que resulta do segundo fator atrás enunciado.

Da conjugação dos dois fatores em causa resultará um valor em função do qual será atribuído a cada colaborador uma compensação em tempo.

Ainda dentro do âmbito dos Recursos Humanos a Cercifeira não poderia esquecer os voluntários, aqueles cujo trabalho se situa numa linha de complementaridade face ao desempenho profissional de todos os demais colaboradores da instituição e respetiva atuação. Os voluntários são assim reconhecidos como um dos mais valiosos ativos de qualquer organização.

A Cercifeira traduz esse reconhecimento através da proposta aos cooperantes, na Assembleia Geral onde é apresentado o Relatório anual de contas, da atribuição aos voluntários que exerceram voluntariado na instituição até à altura, a categoria de sócios honorários.

Política de Retenção dos Colaboradores

No mercado de trabalho atual, a cada dia que passa, o capital humano tem adquirido maior importância para o crescimento e desenvolvimento das organizações. Tal importância tem-se intensificado pelo motivo de as pessoas serem um dos grandes diferenciais dentro dessas mesmas organizações.

A Cercifeira pretende profissionais diferenciados, com talento e capacidade de crescer dentro da organização, e que possam trazer resultados para a mesma. Esses profissionais constituem o seu talento humano. É a pensar nisso que anualmente a Cercifeira elabora o seu Plano de Formação por forma a proporcionar aos seus colaboradores a oportunidade de melhorarem e diversificarem os seus conhecimentos. As ações de formação ali previstas tenta-se que sejam o máximo possível realizadas no próprio local de trabalho para que a

organização da vida diária dos colaboradores saia favorecida.

Assim é importante ter não apenas pessoas, mas profissionais com diferencial, com algo a mais a ser oferecido à instituição.

É com estes colaboradores em formação continua e com uma vasta experiência, expressa nos resultados sucessivos das avaliações de desempenho, que a organização deve preocupar-se em retê-los, evitando o aumento da rotatividade, já que quando a instituição perde um bom profissional para o mercado, perde também capital humano, além de todo o tempo e os recursos que foram investidos nesse colaborador, o qual leva consigo também a experiência profissional adquirida durante o seu período de atuação dentro da organização.

Nessa busca pela permanência dos profissionais na instituição, temos alguns aspetos, como compensações e prémios, benefícios sociais, higiene e segurança no trabalho e, finalmente, relações laborais.

Assim, anualmente a Cercifeira, sem que retire do banco de horas ou dos dias de férias, atribui a cada colaborador dias como o 24 de Dezembro ou Segunda-feira de Pascoela. Além destes, nos termos do regulamento do Prémio de Reconhecimento, cada colaborador poderá gozar ainda até dois dias de dispensa ao serviço. Este prémio é atribuído tendo em conta, de duas, uma componente fundamental: a avaliação de



desempenho, que por sua vez é efetuada tendo presente os conhecimentos, as capacidades / aptidões e as competências dos avaliados.

Os Diretores Técnicos, assim como o Diretor Geral, de acordo com o Regulamento Interno Geral, usufruem de mais três dias de férias além do estipulado na lei.

Os benefícios sociais funcionam como um complemento face ao ponto anterior. A Cercifeira, neste domínio, decidiu que qualquer ascendente ou descendente em primeiro grau de um seu colaborador que pretenda usufruir dos seus serviços, tem 10% de desconto na respetiva mensalidade. Além disso, a instituição tem assinado com a AEF um acordo em função do qual os seus colaboradores podem usufruir de descontos junto de estabelecimentos comerciais da localidade, além de um acordo assinado diretamente com a clínica dentária Alcaide através do qual os seus colaboradores podem usufruir de desconto nos respetivos tratamentos.

A higiene e segurança no trabalho, juntas, contribuem uma forma muito importante para a retenção dos profissionais, já que visam o bem-estar e a segurança dos mesmos no seu ambiente de trabalho, valorizando a vida e colocando enfoque nas pessoas.

A pensar nos seus colaboradores mas também nos seus clientes a Cercifeira tem vindo lentamente a realizar obras de melhoramento nos seus diferentes edifícios tal como previsto nos sucessivos planos de atividades apresentados e aprovados em Assembleia Geral. A par destas iniciativas a organização tem implementado o sistema do HACCP, contando para o efeito com a colaboração de uma empresa de consultoria especializada na área em questão.

No que respeita às relações laborais há que salientar três iniciativas: a auscultação anual do grau de satisfação dos colaboradores; a realização anual de uma Reunião Geral de Trabalhadores e a realização, também ela anual, do team building que conta com toda a hierarquia da Cercifeira.

Política de Angariação de Fundos

A Cercifeira, enquanto instituição sem fins lucrativos, tem uma grande dependência financeira do Estado, da qual não quer, nem pode prescindir, mas tem necessidade de aumentar o seu fundo de manuseio, para fazer frente às constantes necessidades de melhoria contínua de forma a servir melhor os seus clientes e a comunidade em geral. Para tal é imperativo recorrer à angariação de fundos. Esta terá que ter uma função cada vez mais estratégica daí que deva ser sempre pensada em função de um tema ou objetivo concreto formulado anualmente ou pelo período que se considere necessário até à concretização do objetivo que lhe deu origem, com as devidas monitorizações. Aquele deverá ser divulgado junto da comunidade envolvente demonstrando a transparência e retidão no trabalho da Cercifeira neste âmbito. O mesmo deverá suceder face aos resultados obtidos e para os quais cada donativo contribuiu. Assim, a Cercifeira reportará resultados e demonstrará ao doador o impacto da sua doação na sustentabilidade financeira da instituição ou na concretização de um objetivo específico. Apresentar o impacto do apoio dado é fundamental para que o doador mantenha esse mesmo apoio.

A angariação de fundos pode assim estar limitada no tempo e ter doadores pontuais mas também pode revestir a angariação de fundos de relação, na qual a instituição mais deve investir. Aqui quer-se garantir uma continuidade na relação doador / instituição para também garantir a continuidade dos donativos. Esta relação deve por isso ser estimada. A instituição deverá preferir várias ofertas de valor continuado em detrimento de donativos únicos de valor elevado.

Neste contexto a Cercifeira deixa de pensar em pedir para pensar em troca e permissão e deixa de pensar em subsidio para pensar em contribuição. Deve, assim, mostrar o seu valor ao eventual doador e escolhê-lo tendo presente os valores e a missão do mesmo

Caraterização das respostas sociais

Valência	Total de Vagas Protocoladas e financiadas	Total médio de Vagas Ocupadas
E.E.E	4	4
F.P.	74	74
C.A.O.	58	60
S.A.D.	30	30
LAR R.	13	13
CRECHE	55	55
CATL	20	23
JARDIM	20	36
R.S.I	100 (Famílias)	100 (Famílias)
C.R.I.	85	85

Os objetivos estratégicos 2019/2021 abaixo enunciados, encontrar-se-ão convertidos em objetivos operacionais ao longo dos planos de atividades dos anos referidos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Promover a sustentabilidade da Organização; Melhorar o sistema de comunicação interna e externa; Renovar acreditação; Melhorar e renovar infraestruturas e frota. Promover formação interna e contínua; Promover o Reconhecimento dos Colaboradores; Promover a aproximação entre recursos humanos de diferentes valências; Melhorar a qualidade dos serviços. Promover a melhoria na qualidade dos serviços organizacionais. Potenciar e diversificar as parcerias. Proporcionar a participação dos clientes e colaboradores das diferentes respostas sociais na vida ativa da organização. Proporcionar a participação dos clientes e colaboradores das diferentes respostas sociais na vida ativa da organização; Melhorar a qualidade dos serviços. Garantir o início e o decorrer de todos os cursos na FP Aumentar a interação com a comunidade; Promover a sustentabilidade da organização Melhorar a qualidade dos serviços prestados; Promover atividades e projetos de inovação na instituição.

Pontos estratégicos para 2019

- Contratação pública implementada em toda a instituição, conforme legislação em vigor.
- Manter os acordos de cooperação existentes
- Manter as valências em funcionamento.
- Manter os números de colaboradores.
- Gestão rigorosa do plano financeiro global

Manter um bom e tranquilo funcionamento de instituição. Para o ano 2019 os objetivos específicos previstos, por cada objetivo estratégico e os resultados esperados encontram-se devidamente especificados no quadro anexo a este documento (mapa objetivos plano de atividades 20

	Orçamento de 2018	Orçamento de 2019	Gastos	Gastos de dep. e Amortizações	Seguros com pessoal	Encargos sobre remunerações	Remunerações adicionais	Remunerações certas
6,0%	423.620,00 €	448.869,54 €	448.869,54 €	1.092,00 €	4.150,00 €	60.270,00 €	17.458,00 €	270.193,54 €
8,6%	139.560,00 €	151.503,10 €	151.503,10 €	0,00 €	1.400,00 €	20.000,00 €	6.830,00 €	98.439,10 €
3,6%	188.471,00 €	195.259,00 €	195.259,00 €	0,00 €	1.206,00 €	22.700,00 €	12.335,00 €	134.313,60 €
-13,7%	95.440,00 €	82.345,20 €	82.345,20 €	0,00 €	693,33 €	11.480,00 €	4.620,00 €	55.551,87 €
3,4%	260.510,00 €	269.286,00 €	269.286,00 €	0,00 €	2.500,00 €	36.380,00 €	2.880,00 €	169.260,00 €
-17,9%	162.210,00 €	133.200,00 €	133.200,00 €	0,00 €	1.670,00 €	23.295,00 €	14.730,00 €	64.019,00 €
-4,3%	52.610,00 €	50.356,00 €	50.356,00 €	0,00 €	300,00 €	4.300,00 €	1.440,00 €	17.570,00 €
34,6%	40.757,50 €	54.877,08 €	54.877,08 €	0,00 €	350,00 €	5.180,00 €	1.700,00 €	37.147,08 €
0,0%	55.555,00 €	55.555,00 €	55.555,00 €	0,00 €	500,00 €	13.364,78 €	5.690,22 €	36.000,00 €
0,0%	20.000,00 €	20.000,00 €	20.000,00 €	10.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
0,0%	405.888,59 €	405.888,59 €	405.888,59 €	100.782,50 €	2.750,00 €	69.698,00 €	19.147,66 €	158.075,00 €
1,2%	1.844.622,09 €	1.867.139,51 €	1.867.139,51 €	111.874,50 €	15.519,33 €	266.667,78 €	86.830,88 €	1.040.569,19 €
	100,0	100,0	100,0	6,0	0,8	14,3	4,7	55,7

