



Plano de Atividades
e Orçamento – Ano 2025
cercizimbra

Inovamos Oportunidades

Índice

I. Introdução	3
II. Princípios de Ação	4
III. Respostas Sociais	4
IV. Orientações Estratégicas/Objetivos Estratégicos	5
V. Objetivos Operacionais e Metas para 2025	5
VI. Monitorização e Avaliação	25
VII. Outras Informações	25
VIII. Considerações Finais	26
IX. Orçamento	27

I. Introdução

O ano de 2025 marca o início de um novo ciclo para a CERCIZIMBRA, um momento de consolidação das mudanças realizadas no período de 2020 a 2024. Esse período foi caracterizado por um esforço de transformação institucional, com o objetivo de superar um regime centralizado que não reflete os princípios de inclusão e igualdade que norteiam a nossa missão.

Nesse período, enfrentamos o desafio de desmontar estruturas que criavam desequilíbrios, favorecendo alguns em detrimento de outros, promovendo um ambiente de desconfiança e medo, onde muitos sentiam que não tinham voz. Trabalhámos arduamente para devolver à CERCIZIMBRA, uma cultura de diálogo, participação e transparência, onde colaboradores, utentes e famílias se sentem ouvidos e valorizados, embora reconheçamos que ainda há desafios a superar.

Um dos pilares fundamentais para 2025 será a contínua humanização do atendimento aos utentes. Além de assegurar a eficiência e eficácia dos serviços, queremos que cada interação seja marcada por empatia, respeito e dignidade. A personalização do apoio e a atenção às necessidades individuais são cruciais para que todos os utentes se sintam valorizados como seres únicos. Este compromisso reflete o coração da nossa missão de inclusão.

O reforço da humanização também se estende aos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho baseado no respeito, na colaboração e na eliminação de práticas tóxicas. Queremos que todos os que trabalham na CERCIZIMBRA se sintam apoiados, reconhecidos e motivados para contruir de forma positiva.

Um dos maiores desafios que persistem é a questão dos vencimentos dos trabalhadores. Embora desejássemos ter feito mais nesta área, tivemos de equilibrar essa ambição com a necessidade de garantir a sustentabilidade financeira da instituição. As especificações orçamentais obrigaram-nos a priorizar a manutenção da “casa”, preservando o funcionamento de serviços essenciais e a qualidade do atendimento às pessoas que servimos.

Entretanto, outro dos pontos mais críticos no plano para 2025 é garantir o financiamento para a construção do Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) e do Lar da Quinta do Conde. Depois de ter desistido do financiamento do PARES, decisão tomada devido ao elevado esforço financeiro exigido à instituição, concluiu-se que o montante do crédito mensal necessário seria significativamente superior à capacidade financeira atual. Esse compromisso colocaria a sustentabilidade financeira da organização em risco, posicionando-a na “linha vermelha”, ou seja, em uma situação de vulnerabilidade que poderia comprometer sua estabilidade e capacidade de cumprimento com suas outras obrigações. Assim, optar por não avançar com o financiamento foi considerada a escolha mais responsável para preservar a saúde financeira da instituição. No entanto, estas estruturas desempenham um papel central na oferta de apoio e inclusão aos utentes, e sua construção não pode ser comprometida. Para garantir essa execução será essencial a candidatura e aprovação da mesma ao Plano de Recuperação e Resiliência (PRR). Esta candidatura, conta, ainda, com o apoio estratégico e colaborativo da Câmara Municipal de Sesimbra.

Simultaneamente, com o objetivo de modernizar a instituição e dar resposta à comunidade, torna-se importante avaliar a implementação de duas novas respostas sociais — o Centro de Apoio e Atendimento a Pessoas com Deficiência (CAARPD) e o Centro de Apoio à Vida Independente (CAVI) — que representam iniciativas estratégicas para ampliar o alcance e a relevância da CERCIZIMBRA.

Neste esforço de renovação, contamos com o apoio de voluntários especializados em gestão, cuja dedicação foi realizada para explorar novas formas de trabalho, promovendo o empreendedorismo e otimizando recursos.

A candidatura ao PRR para a construção do CACI e do Lar da Quinta do Conde, a abertura de novas respostas sociais e a humanização dos serviços e não são apenas metas, mas reflexos da dedicação ao bem-estar de cada utente e colaborador da CERCIZIMBRA.

Para o ano de 2025, o plano de atividades e orçamento da Cercizimbra apresenta um resultado negativo estimado de

55 357,70 euros. Este défice reflete as condições económicas adversas e os desafios operacionais enfrentados pela instituição, incluindo o aumento dos custos com os salários, nomeadamente o salário mínimo e o aumento do salário dos técnicos que estavam abaixo do 1 100€. Apesar deste cenário, a Cercizimbra mantém o seu compromisso com a qualidade dos serviços e a sustentabilidade financeira, apostando em estratégias de otimização de custos, diversificação de receitas e inovação para enfrentar os desafios do próximo ano.

II. Princípios de Ação

Missão

Apoiar a construção e implementação dos projetos de vida das crianças, jovens e adultos portadores de deficiência e/ou em risco, bem como o apoio à infância e juventude, pautando-se por uma filosofia de intervenção comunitária e à luz dos princípios de solidariedade social e do cooperativismo.

Visão

Ser reconhecida como uma Organização de referência para a inclusão de crianças, jovens e adultos portadores de deficiência/incapacidades e/ou com vulnerabilidade social.

Valores

- ✓ **Inclusão:**
Promovemos a Inclusão como premissa para o cumprimento da igualdade de direitos.
- ✓ **Intervenção Individualizada:**
Desenvolvemos respostas centradas no cliente tendo em conta as suas especificidades, assumindo o respeito pelos valores culturais e individuais, dinâmicas da família e suas necessidades.
- ✓ **Cooperação:**
Promovemos a cooperação interinstitucional e a participação ativa na comunidade.
- ✓ **Transparência:**
Partilhamos de forma clara a informação com as partes interessadas.
- ✓ **Profissionalismo:**
Pautamos a intervenção pela excelência, confidencialidade e atualização sistemática de conhecimentos.
- ✓ **Inovação:**
Procuramos sistematicamente respostas diferenciadoras.

III. Respostas Sociais e Serviços



IV. Orientações estratégicas /objetivos estratégicos

O Plano de Atividades para 2025 foi desenvolvido com base nos eixos estratégicos do quadro estratégico 2021-2024, que termina em dezembro de 2024. Isso ocorreu porque o Plano Estratégico 2025-2028, embora tenha já sido elaborado, ainda aguarda aprovação pelo novo Conselho de Administração.

Orientações e Objetivos Estratégicos:

- 1) Valorização dos recursos humanos
 - 1.1 – Aumentar o capital humano de acordo com as necessidades das RS/Serviços;
 - 1.2 – Reforçar o compromisso e a comunicação intra-organizacional;
 - 1.3 – Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH.
- 2) Adequação dos equipamentos e infraestruturas às necessidades das PI
 - 2.1 – Adequar/ Investir em equipamentos para responder às necessidades das PI;
 - 2.2 – Adequar/ Investir em infraestruturas para responder às necessidades das PI.
- 3) Inovação e reorganização de serviços.
 - 3.1 – Implementar Projetos de Inovação Social;
 - 3.2 – Requalificar serviços para responder às necessidades das PI.
- 4) Marketing: da afirmação à inovação.
 - 4.1 – Aumentar a visibilidade promovendo a imagem Organizacional.
- 5) Implementar e maximizar as práticas e medidas estruturais de proteção e sustentabilidade ambiental.
 - 5.1 – Investir em políticas ambientais que valorizem a dimensão ecológica e a ecoeficiência.
- 6) Eficiência e qualidade no desempenho da organização.
 - 6.1 – Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida;
 - 6.2 – Controlar o desempenho da organização.

V. Objetivos Operacionais e Metas para 2025

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos Recursos Humanos		
Objetivo Estratégico 1.1. Aumentar o Capital Humano de acordo com as necessidades das RS/Serviços	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
1.1.1. Aumentar o número de profissionais da RS para responder de forma mais eficaz às necessidades das famílias	100%	100%
Objetivo Estratégico 1.2. Reforçar o compromisso e a comunicação Intra-organizacional	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
1.2.1. Melhorar a comunicação interna entre a equipa	100%	100%
Objetivo estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
1.3.1. Desenvolver um plano de formação que vá de encontro às expectativas dos colaboradores e da organização	90%	
1.3.2. Implementar um novo sistema de avaliação de desempenho	50%	
1.3.3. Rever a política salarial, identificar possibilidades financeiras e implementar progressão na carreira garantindo a sustentabilidade financeira da organização	100%	
1.3.4. Melhorar o desempenho dos colaboradores dentro das suas áreas de competência funcional (100%)	≥80%	
1.3.5. Reforçar as competências dos colaboradores da RS através do acesso a formação ao nível de metodologias de intervenção em Intervenção Precoce na Infância	100%	≥88%
1.3.6. Reforçar as competências dos colaboradores da RS através do acesso a 40 h formação/ por colaborador ao nível da intervenção com o público-alvo	100%	
1.3.7. Melhorar o desempenho dos colaboradores dentro das suas competências relacionadas com a sua função	≥75%	
1.3.8. . Capacitar a equipa de conhecimentos ao nível dos processos degenerativos /neurológicos e reabilitação e reeducação motora dos utentes	100%	
1.3.9. Aumentar os conhecimentos sobre o SGQ	100%	

Orientação estratégica 2 – Adequação dos Equipamentos e Infraestruturas às Necessidades das PI		
Objetivo estratégico 2.1. Adequar/ Investir em equipamentos para responder às necessidades das PI	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
2.1.1. Renovar a frota automóvel	100%	
2.1.2. Adequar os equipamentos de trabalho de acordo com as necessidades dos colaboradores	40%	
2.1.3 Melhorar as condições das salas de atividades, dotando-as de materiais adequados e funcionais	100%	88%
2.1.4. Renovar equipamentos necessários para o bem-estar dos utentes do CACI	100%	
2.1.5. Melhorar as condições das instalações e materiais de forma a promover a qualidade de vida dos utentes.	100%	
Objetivo estratégico 2.2. Adequar/ Investir em Infraestruturas para responder às necessidades das PI	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
2.2.1. Pintar os espaços exteriores da sede	100%	
2.2.2. Fazer candidatura ao PRR para a obra da Quinta do Conde	100%	
2.2.3. Melhorar infraestruturas adequadas ao desenvolvimento das crianças da CR/PE	≥90%	93%
2.2.4. Melhorar as condições dos equipamentos promotoras de desenvolvimento e qualidade de vida do utente	75%	
2.2.5. Promover uma melhoria nas condições habitacionais para a qualidade de vida dos utentes	100%	
Orientação estratégica 3 – Inovação e Reorganização de Serviços		
Objetivo estratégico 3.1. Implementar Projetos de Inovação Social	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
3.1.1. Aumentar o rácio de independência de dinheiros públicos	≥2%	
3.1.2. Fomentar a cidadania e o intercâmbio de experiências ao nível da juventude	100%	≥75%
3.1.3 Criar, otimizar e implementar base de dados do utente com vista à melhoria do serviço prestado	100%	
3.1.4 Incrementar o Projeto “PRODUTO+APOIO	100%	
Objetivo estratégico 3.2. Requalificar serviços para responder às necessidades das PI	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
3.2.1. Estudar a viabilidade de acordo para a abertura de um CAARPD e CAVI	100%	
3.2.2 Uniformizar a aplicação dos critérios de priorização de apoios para o CRI nos AE	100%	100%
3.2.3 Aumentar a equipa para a Implementação dos cursos de formação adaptados às necessidades da comunidade na nova candidatura	100%	
Orientação estratégica 4 – Marketing: da Afirmação à Inovação		
Objetivo estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a Imagem Organizacional	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
4.1.1. Identificar e estabelecer parcerias com potenciais mecenas	AD	
4.1.2. Melhorar a imagem da instituição na comunidade	V:	
4.1.3. Aumentar a visibilidade da RS junto de potenciais utentes e comunidade	≥ 30%	
4.1.4. PROMOVER a visibilidade da RS junto de potenciais utentes e comunidade	100%	
4.1.5 Manter a colaboração com a CMS na dinamização do Projeto “Ser mais Feliz”	80%	
4.1.6. Aumentar a visibilidade da RS junto de potenciais utentes e comunidade	≥60%	≥82%
4.1.7. Aumentar a divulgação das temáticas inerentes à RS	100%	
4.1.8. Aumentar a divulgação dos artigos produzidos pelos utentes da RS	100%	
4.1.9 Aumentar a venda dos artigos produzidos pelos utentes da RS	100%	
4.1.10 Estreitar as relações com outras organizações congéneres	75%	
4.1.14 Consolidar uma estratégia de marketing que promova os serviços do RSI na comunidade	100%	
Orientação estratégica 5 – Implementar e Maximizar as Práticas e Medidas estruturais de Proteção e sustentabilidade Ambiental		
Objetivo estratégico 5.1. Investir em políticas ambientais que valorizem a dimensão ecológica e a ecoeficiência	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
5.1.1. Aumentar o uso de recursos digitais, visando um crescimento de 5% na criação de novos processos em formato exclusivamente digital em relação a 2024	≥85%	≥85%
Orientação estratégica 6 – Eficiência e Qualidade no Desempenho da Organização		
Objetivo estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida.	METAS	
Objetivos Operacionais	OO	OE
6.1.1. Promover o aumento da perceção de competências das famílias relativamente à parentalidade e ao desenvolvimento infantil	≥85%	
6.1.2. Aumentar a participação das famílias na melhoria contínua do serviço	≥45%	
6.1.3. Aumentar a proximidade e o envolvimento das famílias no processo de intervenção através de atendimentos online	≥70%	≥77%
6.1.4. Garantir uma intervenção eficiente face às necessidades das crianças, de modo a estabelecer uma melhoria na relação escola/família	≥90%	

6.1.5. Aumentar a presença das famílias nas reuniões, relativamente ao ano letivo anterior	≥60%
6.1.6. Contribuir para o desenvolvimento integral da criança na defesa e promoção dos seus direitos	90%
6.1.7. Aumentar a notoriedade do CAI por via do reforço da compreensão e confiança junto do seu público-alvo	100%
6.1.8. Promover junto da comunidade escolar uma educação para os valores e cidadania no âmbito dos direitos de participação	90%
6.1.9. Manter a capacidade de resposta de tempos livres a crianças com NEE apoiadas nas unidades especializadas dos CAA, sem resposta da comunidade.	≥95%
6.1.10. Candidatura ao Projeto INR "Somos Comunidade" Aumentar o nível de participação ativa de jovens com deficiência na comunidade	100%
6.1.11. Candidatura ao Projeto INR "Escolas mais inclusivas" Promoção de atividades inclusivas através do desporto	100%
6.1.12. Aumentar as competências e maximizar as potencialidades dos formandos	≥80%
6.1.13. Promover a participação das famílias na melhoria contínua do serviço	100%
6.1.14. Avaliar a satisfação dos utentes relativamente às pessoas de referência e incentivar na realização de sugestões de melhoria dos serviços prestados	≥75%
6.1.15. Aumentar a participação ativa do utente à família (85%)	50%
6.1.16. Desenvolver estratégias na comunidade que promovam a inclusão e a rede de proximidade	≥75%
6.1.17 Contribuir para o desenvolvimento integral da criança na defesa e promoção dos seus direitos	20%

Objetivo estratégico 6.2. Controlar o desempenho da organização privilegiando a eficácia do SGQ.	METAS	
	OO	OE
Objetivos Operacionais		
6.2.1. Melhorar a eficiência do atendimento ao utente nas diferentes áreas de intervenção	≥80%	
6.2.2. Garantir a eficiência na aplicação dos requisitos do SGQ pelos colaboradores	≥70%	
6.2.3. Manter ou aumentar o nível de satisfação das PI's em relação à RS.	≥65%	
6.2.4. Manter nível de satisfação das PI's em relação à RS.	≥90%	≥83%
6.2.5. Aumentar a eficiência do SGQ na RS (90%)	≥85%	
6.2.6 Manter nível de satisfação das PI's em relação à RS.	≥90%	
6.2.7. Manter o nível de satisfação do utente em relação à RS	90%	
6.2.8. Melhorar a eficiência da implementação do SGQ ao nível do HACCP	100%	

VI. Planos Setoriais

Conselho de Administração (CA)

No âmbito do plano de atividades para 2025, a Cercizimbra estabelece como pilares fundamentais da sua atuação a humanização dos serviços, a candidatura ao PRR para a construção do CACI e do Lar da Quinta do Conde, a sustentabilidade e a gestão dos recursos humanos.

O Conselho de Administração assume como prioridade a implementação de práticas modernas de gestão de Recursos Humanos, visando assegurar o bem-estar dos colaboradores e fomentar o trabalho colaborativo entre as diversas Respostas Sociais. Esta estratégia visa garantir a excelência contínua nos serviços prestados à comunidade.

Paralelamente, a instituição propõe-se fortalecer a sua autonomia financeira através da participação em projetos inovadores, mantendo seu compromisso com o desenvolvimento socioeconómico do Concelho de Sesimbra e o estreitamento dos laços com a comunidade local.

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos

Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Atividades/Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.1 Desenvolver um plano de formação que vá de encontro às expectativas dos colaboradores e da organização	Taxa de formações realizadas	80%	a) Relatórios do levantamento das necessidades b) Documento do Plano de formação c) Registo de presenças e avaliação da eficácia da formação	a) identificação das necessidades b) Criar e divulgar o plano de formação junto das equipas c) Organizar e executar o plano de formação d) avaliação da eficácia das formações	RH	DT's
	Taxa de satisfação dos colaboradores	90%				

1.3.2 Implementar um novo sistema de avaliação de desempenho	% de colaboradores satisfeitos com o sistema de avaliação de desempenho	50%	Resultados de questionários de satisfação aplicados aos colaboradores	a) Identificação das principais lacunas e problemas do sistema atual b) Pesquisa de boas práticas de avaliação de desempenho c) Criar ou adaptar ferramentas e critérios de avaliação de desempenho d) Garantir que o novo sistema inclua indicadores claros e mecanismos de feedback construtivos	RH Colaboradores	
1.3.3 Rever a política salarial, identificar possibilidades financeiras e implementar progressão na carreira garantindo a sustentabilidade financeira da organização	Nº de colaboradores beneficiados	Concluir a política salarial até março	a) Relatório de análise financeira b) Documento com a nova "tabela" salarial	a) realizar um estudo de mercado para analisar o salário em organizações similares b) Avaliar a viabilidade financeira para o aumento salarial c) Apresentar proposta ao CA d) se necessário levar a assembleia em março e) Se aprovado pelo CA e/ou assembleia implementar os novos salários no sistema de pagamento	RH CA Grupo de trabalho	
	Impacto financeiro no orçamento da organização	2%	Recibos de pagamento com os novos valores			

Orientação Estratégica 2 – Adequação dos Equipamentos e Infraestruturas às Necessidades das PI
Objetivo Estratégico 2. 1. Adequar/ Investir em equipamentos para responder às necessidades das PI

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Atividades/Ações	Recursos	
					RH	€
2.1.1. Renovar a frota automóvel	Nº de viaturas renovadas	1	Registo de propriedade	a) Candidatura ao FSS para renovação da frota, b) Candidatura a fundos da comunidade (Fundação Montepio) c) Criação das peças de CP d) Lançar CP e) Aquisição de viatura	CA DT	25.000€
2.1.2. Adequar os equipamentos de trabalho de acordo com as necessidades dos colaboradores	% de equipamentos adequados	40%	Registo de pedido/solicitação	a) Auscultação das equipas face à necessidade de aquisição e adequação dos equipamentos de trabalho b) Priorizar as necessidades c) Preparar a CP para aquisição d) Realizar a compra e instalar	CA DT	1.000€

Objetivo Estratégico 2.2. Adequar/ Investir em infraestruturas para responder às necessidades das PI

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Atividades/Ações	Recursos	
					RH	€
2.2.2. Realizar a Candidatura ao PRR para a obra da Quinta do Conde	% de financiamento obtido	100%	Documentação do PRR – Avaliação de candidatura Contrato de financiamento	a) elaboração da candidatura b) Submissão da candidatura c) Assinatura de contrato	Técnico especializado CA	
2.2.1 Pintar os espaços exteriores da sede	Taxa de execução da renovação	100%	Obra realizada	a) Estabelecer contactos para grupo de voluntários b) Contactar empresas de fornecimento de tintas para possíveis doações de tinta c) Efetuar a obra	CA SA	

Orientação Estratégica 3 - Inovação e Reorganização de serviços
Objetivo Estratégico 3.1. Implementar projetos de inovação social

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Atividades/Ações	Recursos	
					RH	€

3.1.1. Aumentar o rácio de independência de dinheiros públicos	Rácio de independência	≥2%	Balancete analítico 2023	a) Incrementar e acompanhar os projetos que potenciam a sustentabilidade da Organização b) Candidatura a projetos para negócios sustentáveis	CA RS	0€
--	------------------------	-----	--------------------------	---	----------	----

Objetivo Estratégico 3.2. Requalificar serviços para responder às necessidades das PI

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Atividades/Ações	Recursos	
					RH	€
3.2.1. Estudar a viabilidade de acordo para a abertura de um CAARPD e CAVI	Abertura de mais duas RS	2	Acordo com o ISS	a) Realizar um estudo junto da comunidade para identificar as suas necessidades. b) Benchmarking com CAARPD e CAVI c) Proposta acordo com o ISS	CA RS Comunidade	0€

Orientação Estratégica 4 – Marketing: da afirmação à inovação
Objetivo Estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a imagem Organizacional

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Atividades/Ações	Recursos	
					RH	€
4.1.1 Identificar e estabelecer parcerias com potenciais mecenas	Nº de mecenas contactados	10	Registos de contactos realizados	a) Criar uma base de dados com potenciais mecenas b) desenvolver materiais de comunicação e propostas personalizadas de mecenato c) Realizar reuniões com potenciais mecenas para apresentação de projetos d) Monitorizar o progresso e ajustar a abordagem conforme necessário	Equipa responsável do projeto	A determinar
	Nº de parcerias estabelecidas	3	Acordos assinados			
	% de aumento de investimento	2%	Relatório financeiro com a informação do antes e após investimento captado			
4.1.2. Melhorar a imagem da instituição na comunidade	Nº de interações da comunidade no site	AD	Google Analytics	a) Atualizar o site b) Efetuar atividades abertas à comunidade c) Divulgar projetos comuns	EM RS CA	0€

Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização
Objetivo Estratégico 6.2. Controlar o desempenho da organização

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Atividades/Ações	Recursos	
					RH	€
6.2.1. Melhorar a eficiência do atendimento ao utente nas diferentes áreas de intervenção (Deficiência; Infância; Juventude e Ação Social)	% de colaboradores que percecionam uma melhoria na eficiência da intervenção através do trabalho colaborativo	≥80%	Ata das reuniões do trabalho colaborativo	a) Potenciar o trabalho colaborativo entre as diferentes Respostas Sociais que atendem o mesmo público b) Criação de momentos de trabalho por área de atendimento	Equipas CA CTG	0€
6.2.2. Garantir a eficiência na aplicação dos requisitos do SGQ pelos colaboradores	Taxa de eficácia das ações de formação no âmbito do SGQ	70%	Fichas de avaliação da eficácia	a) Formação SGQ para os técnicos e DT b) Formação para os restantes colaboradores c) Acompanhamento da EQ ao nível da documentação de cada RS com reuniões trimestrais por RS d) Report da EQ ao CA	EQ CA	0€

Intervenção Precoce na Infância

Tal como em 2024, tendo em conta o aumento crescente de novas referências, o grande desafio para 2025 será conseguir manter a qualidade do serviço para corresponder às necessidades das crianças/famílias atendidas. Para isso é indispensável aumentar o número de colaboradores e inovar a tipologia de respostas. Aguarda-se resposta à demonstração de interesse realizada para pedido de novo acordo de cooperação assim como para o alargamento do acordo atualmente em vigor, no âmbito do PROCOP.

De acordo com as necessidades identificadas pelas famílias, propõe-se reforçar a intervenção ao nível das competências parentais e do desenvolvimento infantil (típico e atípico).

Em setembro de 2025 realizar-se-á em Lisboa uma importante conferência internacional organizada pela Eurlayid (European Association on Early Childhood Intervention) subordinada ao tema "Advancing Comprehensive Early Childhood Intervention". A participação nesta conferência, afigura-se muito importante, na medida em que constitui um momento privilegiado de partilha de práticas/experiências de diferentes países Europeus e de disseminação de pesquisas académicas recentes nesta área.

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos
Objetivo Estratégico 1.1. Aumentar o capital humano de acordo com as necessidades das RS/Serviços

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.1.1 Aumentar o número de profissionais da RS para responder de forma mais eficaz às necessidades das famílias.	Nº de profissionais que integraram a RS	≥1	Base de dados de colaboradores	a) formalização de candidatura ao PROCOP para novo acordo de cooperação e/ou alargamento do atual (mediante publicação da abertura do concurso) b) solicitação de estágio académico de mestrado em Reabilitação Psicomotora c) Sempre que aplicável, proceder à submissão de candidaturas a projetos que se enquadrem no âmbito da RS e que permitam o aumento da capacidade de resposta.	DT CA	

Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências nos RH

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.4 Melhorar o desempenho dos colaboradores dentro das suas áreas de competência funcional	Taxa de colaboradores com média igual ou superior a 4.4 nos itens 5 (Conhecimentos técnicos) e 7 (Planeamento e organização), ou equivalentes, do QAD (n=3)	100%	Tratamento e relatório dos QAD	a) Continuação da mentoria no âmbito da capacitação digital em articulação com o CAI b) Realização de momentos de partilha de boas práticas em reunião de equipa c) Monitorização do cumprimento das ações previstas na reunião de consenso da avaliação de desempenho do ano anterior	DT Equipa	
1.3.5 Reforçar as competências dos colaboradores da RS através do acesso a formação ao nível de metodologias de intervenção em Intervenção Precoce na Infância	Taxa de eficácia da formação no Modelo DIR/Floortime (n=1)	100%	Avaliação da eficácia da formação	a) Frequência de formação no Modelo DIR/Floortime	DT Equipa	300
	Taxa de eficácia da participação na Conferência Internacional da Eurlayid (n=4)	100%	Avaliação da eficácia da formação	b) Participação na Conferência Internacional da Eurlayid, em Lisboa/setembro de 2025, subordinada ao tema "Advancing Comprehensive Early Childhood Intervention".	DT Equipa	900

Orientação Estratégica 2 – Adequação dos Equipamentos e Infraestruturas às Necessidades das PI						
Objetivo Estratégico 2.1. Adequar/Investir em equipamentos para responder às necessidades das PI						
Objetivo OO	Indicador outcome/Impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
2.1.3. Aumentar o nº de equipamentos facilitadores da comunicação com as famílias	Nº de equipamentos atribuídos à RS	1	Requisição interna e Ficha de espólio dos colaboradores	a) Solicitação de 1 telemóvel ao CA	DT CA	125
2.1.4 Melhorar as condições das instalações da RS, por forma a promover conforto aos utilizadores do espaço	Taxa de concretização das ações (n=10 portas)	100%	Registo do pedido ao CA	a) Decoração das portas da RS, corrigindo os sinais de desgaste	DT CA	600
Orientação Estratégica 5 – Implementar e Maximizar as Práticas e Medidas estruturais de Proteção e Sustentabilidade Ambiental						
Objetivo Estratégico 5.1. Investir em políticas ambientais que valorizem a dimensão ecológica e ecoeficiência						
Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
5.1.1 Aumentar o uso de recursos digitais, visando um crescimento de 5% na criação de novos processos em formato exclusivamente digital em relação a 2024	Taxa de novos processos de 2025, exclusivamente em formato digital	≥85%	Mapa de monitorização	a) Sensibilização da equipa para o objetivo b) Monitorização semestral dos processos	DT Equipa	
Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização						
Objetivo Estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida						
Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.1.1. Promover o aumento da perceção de competências das famílias relativamente à parentalidade e ao desenvolvimento infantil	Taxa de perceção de aumento de competências das famílias (famílias do projeto “Espaço Aqui Brincamos Todos”)	≥85%	Questionário de perceção de competências às famílias	a) Planeamento e Dinamização das sessões do projeto Espaço Aqui Brincamos em parceria com a Biblioteca Municipal/ Câmara Municipal de Sesimbra b) Identificação das temáticas a abordar em parceria com as famílias c) Inclusão das temáticas identificadas no decorrer das sessões	Equipa	
6.1.2. Aumentar a participação das famílias na melhoria contínua do serviço	Taxa de famílias que apresentaram sugestões	≥45%	Plano de Melhoria, Questionário de avaliação da satisfação das Famílias e PIIP (Plano individualizado de Intervenção Precoce)	a) Sensibilização das famílias para a importância da sua participação na melhoria do serviço b) Sensibilização da equipa para a importância da recolha de sugestões das famílias c) Solicitação de sugestões às famílias nos momentos de avaliação dos PIIP's d) Aplicação do Questionário de avaliação da satisfação das Famílias	Equipa	

6.1.3 Aumentar a proximidade e o envolvimento das famílias no processo de intervenção através de atendimentos online	Taxa de Satisfação das famílias em relação ao atendimento online (n=nº de famílias que usufruíram deste tipo de apoio)	≥70%	Questionário de avaliação da satisfação das Famílias e PIIP (Plano individualizado de Intervenção Precoce)	a) Sensibilização da equipa para a importância dos atendimentos online e objetivos do mesmo b) Uso de plataformas acessíveis para as famílias, facilitando a adesão c) Comunicação regular com as famílias para explicar os benefícios e a importância da intervenção online d) Reuniões de feedback com as famílias para adaptar o atendimento às necessidades específicas de cada criança e) Aplicação do Questionário de avaliação da satisfação das Famílias	DT Equipa
--	--	------	--	--	--------------

Objetivo Estratégico 6.2. Controlar o desempenho da organização

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.2.3. Manter ou aumentar o nível de satisfação das PI's em relação à RS.	Taxa de Satisfação das famílias	≥85%	Questionário de avaliação da satisfação das Famílias	a) Aplicação do Questionário de avaliação da satisfação das Famílias b) Implementação e monitorização do PIIP (Plano Individual de Intervenção Precoce) c) Inclusão no PM das sugestões e reclamações das Famílias	DT Equipa EQ	

Creche e Pré-escolar

Para 2025, a Creche e Pré-escolar pretende continuar com a adequação das infraestruturas e equipamentos às necessidades das crianças que atendemos. Propomos assim, continuar a melhorar as condições das salas de atividades, dotando-as de materiais pedagógicos adequados e funcionais; melhorar a climatização das Salas, através da aquisição de sistemas de ar condicionado para as salas de atividade, que permitam maior conforto climático. Esta intervenção, será realizada através da promoção de projetos de angariação de fundos e do envolvimento das famílias nestas ações.

É ainda intenção da resposta social, e de acordo com as necessidades identificadas pelas famílias, melhorar a ementa escolar cumprindo as orientações da Direção Geral de Saúde nesta matéria.

Ao nível da equipa pedagógica, pretendemos aumentar as ações de formação de acordo com as necessidades identificadas pela equipa, de modo a melhorar o atendimento prestado às crianças e suas famílias.

Pretendemos ainda, melhorar a utilização da plataforma ChildDiary, de modo a potenciar este instrumento como parte integrante da rotina da RS, com o objetivo de agilizar o registo dos documentos exigidos pela Tutela e pelo Sistema de Gestão e Qualidade da Cercizimbra.

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos
Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.4. Melhorar o desempenho dos Colaboradores dentro das suas competências funcionais	Eficácia da Formação	100%	Registo Avaliação da Eficácia da Formação	a) Necessidades de formação da equipa; b) Interesse dos colaboradores; c) Conclusões da avaliação de desempenho dos colaboradores; Participação dos colaboradores em ações de formação;	DT e Equipa	200€

Objetivo Estratégico 2. Adequação dos Equipamentos e Infraestruturas às Necessidades das PI
Objetivo Estratégico 2.2. Adequar/investir em infraestruturas para responder às necessidades das PI

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€

2.2.3. Melhorar infraestruturas adequadas ao desenvolvimento das crianças da CR/PE	Taxa de satisfação das famílias relativa à intervenção nas salas e espaço exterior	≥90%	Mapa de monitorização; Questionário de Satisfação das Famílias;	a) Incentivar as famílias nas ações de angariação de fundos promovidos pela RS; b) Envolvimento das famílias na requalificação dos equipamentos e materiais, nomeadamente nos projetos de angariação de fundos; a) c) Candidatura a projetos/prémios/programas;	CA DTP Equipa CR/PE Famílias	2500€
Objetivo Estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a imagem Organizacional						
Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
4.1.3. Aumentar a visibilidade da RS junto de potenciais utentes e comunidade	Taxa de publicações nas redes sociais	≥ 30%	Redes Sociais Oficiais	a) Incentivar a equipa na captura de imagens que crie impacto na comunidade; b) Estabelecer um cronograma para as publicações (sala/evento); c) Reunião com a Equipa de Marketing para aferir orientações;	DTP Equipa CR/PE EQMKT	0€
Orientação estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização						
Objetivo Estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida						
Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.1.4 Garantir uma intervenção eficiente face às necessidades das crianças, de modo a estabelecer uma melhoria na relação escola/família	Taxa de satisfação das famílias relativa à utilização da plataforma	≥90%	Questionário de Satisfação das Famílias	a) Adaptar os modelos SGQ utilizados na RS à Plataforma; b) Reportar sugestões periodicamente à Equipa da ChildDiary; Realizar ações de formação para o manuseamento desta ferramenta;	DTP Equipa CR/PE Famílias	75€/mês +IVA
6.1.5. Aumentar a presença das famílias nas reuniões, relativamente ao ano letivo anterior	Taxa de presenças nas reuniões	≥60%	Registo de Presenças; Atas de reunião;	a) Estruturar ordem de trabalhos das reuniões com temas apelativos; b) Realizar dinâmicas de grupo apelativas às famílias; c) Realizar um pequeno convívio após a reunião, com o objetivo de aproximar as famílias da equipa num momento informal;	DTP Equipa CR/PE	0€
Objetivo Estratégico 6.2. Controlar o desempenho da organização privilegiando a eficácia do SGQ						
Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
6.2.6 Manter nível de satisfação das PI's em relação à RS.	Taxa de satisfação global dos clientes	≥90%	Avaliação de Satisfação dos clientes	a) Continuar a implementar as sugestões que as famílias apresentam; Continuar a melhorar a intervenção pedagógica de modo a ir ao encontro das necessidades das crianças e famílias;	DTP Equipa CR/PE	0€

6.2.5 Aumentar a eficiência do SGQ na RS	Taxa de cumprimento dos prazos em PM	≥90%	Plano de Melhoria CR/PE	a) Continuar a implementar os procedimentos de SGQ da RS; b) Realizar ações de formação à equipa; c) Mentoria em posto de trabalho; Agilizar as ações propostas para cada constatação, de modo a cumpri-las no período estipulado.	DTP Equipa CR/PE EQ	0€
--	--------------------------------------	------	-------------------------	---	------------------------------	----

Centro de Animação para a Infância

Nos últimos quatro anos, durante o ciclo estratégico mais recente, a atuação do CAI foi decisiva para alcançar os objetivos traçados. Concretizamos avanços significativos no aumento e fidelização de utentes, promovendo uma maior proximidade com as famílias e melhorando substancialmente as condições oferecidas, tanto em equipamentos como em infraestruturas, incluindo o espaço exterior.

As candidaturas aprovadas a financiamentos externos permitiram ampliar o número de atividades realizadas, bem como implementar iniciativas ainda mais atrativas para os utentes que frequentam regularmente o CAI.

Com o início de um novo ciclo estratégico, a RS CAI centrará os seus esforços na continuidade da prestação de serviços de excelência, assegurando a sustentabilidade em seus múltiplos domínios. Nosso compromisso permanece voltado para aprimorar a satisfação dos utentes e das demais partes interessadas, consolidando a imagem da RS CAI e da organização Cercizimbra

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos

Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências nos RH

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.6, Reforçar as competências dos colaboradores da RS através do acesso a 25 hr formação/ por colaborador ao nível da intervenção com o público-alvo	Nº de horas de Formação (n=25hr)	100%	Programa de Formação Avaliação da Eficácia da Formação PAF	a) Participar em ações de formação no âmbito da intervenção relacionadas com a infância, juventude e pessoas portadoras de deficiência b) Realizar formação Intra RS	Equipa CAI	400 €

Orientação Estratégica 2 – Adequação dos Equipamentos e Infraestruturas às Necessidades das PI

Objetivo Estratégico 2.2. Adequar/Investir em infraestruturas para responder às necessidades das PI

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
2.2.4. Melhorar as condições dos equipamentos promotoras de desenvolvimento e qualidade de vida do utente	Taxa de equipamentos intervencionados ou substituídos (n= 4)	75%	Mapa de monitorização da execução Plano de projetos	a) Efetuar ações de Marketing b) Angariar as matérias-primas por doação c) Participação em campanhas/iniciativas da comunidade d) Candidatura a financiamento externo e) Participação dos colaboradores em angariação de fundos f) Substituição da mesa das oficinas, pano do snooker, caixas de ligação de internet, substituição do chão do CAI, pintura do espaço interior (saídas da revisão) e colocação de sistema Avac	Equipa Famílias CA	5000€

Orientação Estratégica 3 - Inovação e Reorganização de Serviços

Objetivo Estratégico 3.1. Implementar Projetos de Inovação Social

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€

3.1,2, fomentar a cidadania e o intercâmbio de experiências ao nível da juventude	Taxa de concretização do Objetivo (N=1)	100%	Recibo de Submissão da Candidatura	a) Pesquisa de informação oficial sobre candidaturas nacionais e internacionais b) Criação de base de dados de financiamento externo c) Submeter candidaturas no âmbito da intervenção da RS a financiamentos externo	Equipa Técnica	250 c
3.1.3 Criar, otimizar e implementar base de dados do utente com vista à melhoria do serviço prestado	Tx de processos individuais inscritos na base de dados (N= Inscrições entre o ano 2020 e 2024)	100%	Mapa de monitorização Base de dados	a) Solicitar estagiário do curso Profissional de informática AES b) Digitalizar os processos individuais dos utentes c) Criação de base dados do utente (ver mais tarefas inerentes a este	DT Equipa CAI SA Estagiário	100 €

Orientação Estratégica 4 – Marketing: da afirmação à inovação
Objetivo Estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a imagem Organizacional

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
4.1.4 PROMOVER a visibilidade da RS junto de potenciais utentes e comunidade	Taxa de Concretização de post's realizados (N=24)	100%	Publicação/ POst Redes Sociais Oficiais	Realizar 1 publicação mensal com as atividades a desenvolver (Agenda) Realizar uma publicação mensal com evidência das atividades desenvolvidas	DTe Equipa Eq. De Marketin g	

Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização
Objetivo Estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida.

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.1.6. Contribuir para o desenvolvimento integral da criança na defesa e promoção dos seus direitos	TX de participação (N=175)	90%	PAL Mapa de Monitorização FAM	a) Implementar ações PAL	Equipa CAI	1000€
6.1.7. Aumentar a notoriedade do CAI por via do reforço da compreensão e confiança junto do seu público-alvo	TX de utentes repetentes nas ações inscritas em PAL (N=VER RESULTADOS DESTE ANO)	100%	Folha de presenças Base de dados utentes Modelo Atividades Extraordinárias e Pontuais	a) Dinamizar ações destinadas a famílias e utentes b) Implementar sugestões de atividades dos utentes c) Cumprir histórico mensal de presenças de utentes	Equipa CAI Significati vos/ Utentes	CUST O??
6.1.8. Promover junto da comunidade escolar uma educação para os valores e cidadania no âmbito dos direitos de participação	TX de alunos participantes nas ações destinadas à comunidade escolar (N= 500)	90%	Questionário de satisfação da ação Folha de presenças	Ações de formação e informação Animação de recreios Estágios Workshops Realização de atividades socioculturais	Equipa CAI	250 €

Objetivo Estratégico 6.2. Controlar o desempenho da Organização

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€

6.2.7. Manter o nível de satisfação do utente em relação à RS	TX de satisfação dos utentes e parceiros	90%	Questionário de Satisfação do Utente e significativo Tratamento Estatístico Relatório	a) Elaborar e distribuir questionário de satisfação dos utentes e significativos b) Corresponder às necessidades dos utentes dentro do âmbito de atuação da RS c) Integrar em PM as sugestões e reclamações dos utentes Monitorizar, medir e analisar os pontos fortes e a melhorar da equipa em relação aos utentes	Equipa CAI	
	TX de satisfação dos parceiros	90%	Questionário de Satisfação dos parceiros	a) Elaborar e distribuir questionário de satisfação dos parceiros		
6.2.5. Aumentar a eficiência do SGQ na RS	Taxa de cumprimento de prazos	90%	Plano de Melhoria	a) Acompanhamento do PM	equipa técnica	

Centro de Recursos para a Inclusão

O contrato de cooperação do CRI da Cercizimbra contempla nove agrupamentos de escolas, dos quais, quatro pertencem ao Concelho do Seixal. Na conjuntura atual de transferência de competências, será necessário preparar esta transição com os todos os AE com que trabalhamos.

A equipa do CRI tem como preocupações a continuidade do trabalho que temos vindo a desenvolver com os AE no apoio aos alunos com NEE, bem como a estabilidade da equipa técnica que constituí o CRI da Cercizimbra. A situação de impasse em que os CRI se encontram há alguns anos, com financiamentos congelados e com um futuro incerto, tem gerado condições de trabalho difíceis devido ao elevado número de alunos a apoiar para escassos recursos humanos. Tem também causado uma maior instabilidade na constituição da equipa, o que exige uma maior preocupação com a formação e com a capacitação dos recursos humanos.

Em linhas gerais, para o ano de 2024, o CRI tem como preocupações centrais: a) melhorar o acolhimento e a capacitação dos novos colaboradores, incentivar a permanente atualização dos técnicos e a adoção de novas práticas e metodologias de intervenção, b) reforçar a imagem de uma equipa de referência para a educação Inclusiva, c) aumentar o acesso a atividades de tempos livres nos períodos não letivos aos alunos apoiados nas unidades dos Centros de Apoio à Aprendizagem. Neste ano, a equipa tem como preocupação trabalhar junto com a FENACERCI, no novo modelo de funcionamento e financiamento dos CRI.

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos

Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.4. Aumentar a capacitação dos colaboradores dentro das suas competências funcionais	Taxa de colaboradores que aumentaram as competências ao nível das metodologias e estratégias de intervenção	≥ 60%	Avaliação de desempenho nos itens 5.1, 5.2, 5.3 e 5.4	a) Realização mensal de uma reunião por área técnica/profissional, para mentoria, partilha de casos e metodologias b) Mentoria dos colaboradores com mais experiência em cada área c) Monitorização do cumprimento das ações previstas na reunião de consenso da avaliação de desempenho do ano anterior (reuniões de acompanhamento individual)	DT e Equipa	0

Orientação Estratégica 3 - Inovação e Reorganização de Serviços

Objetivo Estratégico 3.2. Requalificar de serviços para responder às necessidades das PI

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€

3.2.2 Uniformizar a aplicação dos critérios de priorização de apoios para o CRI nos AE	Nº de alunos em lista de espera ordenada de acordo com os critérios de elegibilidade	Julho de 2025	Lista de alunos nos Planos de ação de cada AE em julho 2025	a) registar os alunos que o CRI não teve capacidade de apoiar após referenciação e avaliação pela EMAEI b) solicitar à equipa que em colaboração com as EMAEI atualizem e priorizem de acordo com os critérios do CRI os alunos em lista de espera para apoio c) atualizar o PA de cada AE com as novas entradas em apoio	DT e equipa	0€
--	--	---------------	---	---	-------------	----

Orientação Estratégica 4 – Marketing: da afirmação à inovação
Objetivo Estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a imagem Organizacional

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
4.1.5 Manter a colaboração com a CMS na dinamização do Projeto “Ser mais Feliz”	Quantidade de atividades implementadas	>4	Atas de reuniões Relatório da avaliação da satisfação	a) reuniões periódicas com a CMS b) Promover as atividades junto da comunidade c) Aplicação de instrumentos de avaliação	EQ do CRI	Apoio financeiro da CMS
	Taxa de satisfação das famílias	80%			EQ CMS	

Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização
Objetivo Estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida.

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.1.9. Manter a capacidade de resposta de tempos livres a crianças com NEE apoiadas nas unidades especializadas dos CAA, sem resposta da comunidade.	Taxa de resposta às solicitações das famílias (nº de respostas às solicitações/nº de solicitações)	≥95%	Ficha de inscrição	a) Realização, com a Ação Social da CMS, dos Ateliers Ocupa no mês de julho b) Articular com a CMS e os AE para disponibilizarem recursos humanos para apoiar na atividade	CRI CMS AE	
6.1.10 Candidatura ao Projeto INR “Somos Comunidade” Aumentar o nível de participação ativa de jovens com deficiência na comunidade	Nº de jovens incluídos Nº de empresas que acolhem os jovens	N= 31 alunos	Implementação do Projeto	a) Fazer candidatura ao INR b) Seleção de jovens para o projeto c) Estabelecimento de parcerias com empresas d) implementação do projeto	CRI	6500 € Cercizimbra 26491,31 € INR
6.1.11 Candidatura ao Projeto INR “Escolas mais inclusivas” Promoção de atividades inclusivas através do desporto	Nº de alunos apoiados	N= 250 alunos	Implementação do Projeto	a) fazer candidatura b) implementar o projeto	CRI	4200 Cercizimbra 22406 € INR

Centro de Reabilitação Profissional da Cercizimbra (CRPC)

Em 2025, o Centro de Reabilitação Profissional da Cercizimbra continuará a desenvolver o seu trabalho, com um enfoque em melhorias contínuas e de colaboração. O nosso objetivo é reforçar os pilares da organização com iniciativas que:

- ✓ Melhorem a comunicação interna, tornando-a mais simples e eficaz, para fortalecer o trabalho em equipa.
- ✓ Modernizem as salas de atividades, adquirindo novos equipamentos, como computadores, para melhorar as condições de trabalho.
- ✓ Expandam o conhecimento dos formandos, com cursos de formação adaptados às necessidades do público-alvo e das empresas.
- ✓ Aumentem a visibilidade do CRPC, através de uma maior participação em eventos comunitários e atividades que promovam os nossos serviços.
- ✓ Reforcem a colaboração com as famílias, incentivando a participação em reuniões e eventos, de modo a melhorar continuamente a satisfação de todos os envolvidos.

Estas ações visam garantir um serviço de excelência, com foco nas necessidades dos utentes e na responsabilidade ambiental

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos						
Objetivo Estratégico 1.2. Reforçar o compromisso e a comunicação intra-organizacional						
Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.2.1. Melhorar a comunicação interna entre a equipa	Taxa de concretização do objetivo (N=11)	100%	a) Calendário partilhado de faltas b) Atas de Reunião de Equipa	a) Imprimir e Anexar mensalmente, num local acesso a toda equipa, um calendário partilhado. b) Anotar neste calendário partilhado, a previsão de faltas dos formandos e equipa; c) Recordar na reunião de Equipa as faltas que irão acontecer durante a próxima semana. Realizar questionário de satisfação à equipa	Equipa	0€
Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH						
Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.4. Melhorar o desempenho dos colaboradores dentro das suas competências relacionadas com a sua função	Taxa de colaboradores com avaliação de desempenho igual ou superior a “Bom” (n=4)	≥75%	a) Ficha de Avaliação de Desempenho Relatório da avaliação de desempenho	a) Planejar ações de formação recorrendo ao know-how da organização; b) Realizar reuniões de coordenação de formação; Realizar reuniões de equipa	DT Equipa	0€
Orientação Estratégica 2 – Adequação dos Equipamentos e Infraestruturas às Necessidades das PI						
Objetivo Estratégico 2.2. Adequar/investir em infraestruturas para responder às necessidades das PI						
Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
2.1.3. Melhorar as condições das salas de atividades, dotando-as de materiais adequados e funcionais.	Taxa de equipamentos adquiridos (n=2)	100%	a) Documento Consulta b) Faturas/recibo	a) Comunicação Interna ao C.A. b) Reunir 3 orçamentos c) Avaliar orçamentos no Documento de Consulta Aquisição de 2 Computadores	D.T. C.A.	800 €
Orientação Estratégica 3 - Inovação e Reorganização de Serviços						
Objetivo Estratégico 3.2. Requalificar de serviços para responder às necessidades das PI						
Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
3.2.3. Aumentar a equipa para a Implementação dos cursos de formação adaptados às necessidades da comunidade na nova candidatura	Taxa de formadores contratados (n=3)	100%	a) Parecer/ Termo de aceitação da Candidatura Contrato de Trabalho	a) De acordo com o termo de aceitação, realizar a abertura de concurso para três vagas para a função formador (Serviços Gerais, Cozinha e Jardinagem) b) Realizar entrevistas de seleção.	DT RH	0€
Orientação Estratégica 4 – Marketing: da afirmação à inovação						
Objetivo Estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a imagem organizacional						
Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€

4.1.6. Aumentar a visibilidade da RS junto de potenciais utentes e comunidade	Taxa de concretização de participação em eventos na comunidade N=5	≥60%	a) Ficha de inscrição nos eventos ou e-mails b) Autorizações das entidades promotoras c) Registos fotográficos/Post Rede Sociais	a) Realizar ficha de inscrição b) Participar nos seguintes eventos da comunidade: 1) Concurso Maçã Camoesa 2) Participação no Mercado de Natal (junta de freguesia do Castelo) 3) Participação Dia da Pessoa com Deficiência 4) Venda de Garagem – Moagem 5) Amostra de doces de natal (Sesimbra e Quinta do Conde)	DT Formador	200€
4.1.7. Aumentar a divulgação das temáticas inerentes à RS	Taxa de concretização de publicações (n=10)	100%	Histórico de Publicações concretizadas	a) Definir em reunião de equipa qual a(s) temáticas /ações irão sair em cada mês. b) Calendarizar a informação do ponto a) Articular com a equipa de Marketing	EM Formador	0€

Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização
Objetivo Estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.1.12. Aumentar as competências e maximizar as potencialidades dos formandos	Taxa de competências adquiridas nas UFCD com nota ≥14 valores (n=28)	≥80%	Documento de Avaliação Global	a) Prestar apoio à formadora na adaptação das estratégias pedagógicas de acordo com as características de cada formando; b) Monitorizar e Intervir nos objetivos dos PIF c) Acompanhamento Psicosocial d) Reunião de Equipa semanal (discussão de casos) Reunião periódicas de formandos com famílias.	Equipa Técnica Formadores Famílias	0€
6.1.13. Promover a participação das famílias na melhoria continua do serviço	Taxa de realização de questionários de satisfação (n=28)	100%	a) Questionário de Avaliação de Satisfação b) Relatório de Avaliação de Satisfação	a) Explicar às famílias âmbito do questionário de satisfação b) Aplicação do questionário de Satisfação c) Tratamento de Dados do Questionário de Satisfação d) Implementar as sugestões; Tratar reclamações;	DT Psicóloga	0€

Objetivo Estratégico 6.2. Controlar o desempenho da organização

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.2.3 Aumentar o nível de satisfação das PI's em relação à RS.	Taxa de satisfação global dos utentes	≥90%	Avaliação de Satisfação dos utentes	a) Explicar o âmbito do Questionário de Satisfação; b) Aplicação do questionário de Satisfação; c) Tratamento de Dados do Questionário de Satisfação; d) Implementar as sugestões; Tratar reclamações	DT Equipa	0€
	Taxa de satisfação global dos parceiros	≥90%	Avaliação de Satisfação dos clientes		DT Equipa	0€

6.2.5 Aumentar a eficiência do SGQ na RS	Taxa de cumprimento dos prazos em PM	≥90%	Plano de Melhoria	a) Implementar os procedimentos de SGQ da RS; b) Realizar reuniões de acompanhamento semanais aos novos colaboradores; c) Mentoria do cumprimento do procedimento pela DT; d) Agilizar as ações propostas para cada constatação, de modo a cumpri-las no período estipulado.	DT Equipa	0€
--	--------------------------------------	------	-------------------	---	--------------	----

Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão

O Plano Anual de Atividades para 2025 do CACI da Cercizimbra foi desenvolvido com o objetivo de proporcionar um ambiente inclusivo e estimulante para os 45 utentes. Este plano foca-se em atividades socialmente úteis, desportivas e terapêuticas, formação e valorização da equipa, articulação com famílias, intervenção comunitária e parcerias. Além disso, enfatiza a sustentabilidade da resposta social através da venda de produtos, prestação de serviços e de vários projetos.

Ao longo do ano, ofereceremos uma variedade de oficinas, atividades, eventos e projetos que visam não só a capacitação técnica, mas também o fortalecimento dos laços sociais e a promoção do bem-estar físico e emocional.

O CACI da Cercizimbra enfrenta diversos desafios que exigem soluções inovadoras e parcerias estratégicas, desenvolvendo diversos projetos que contribuem para a capacitação e inclusão dos utentes. Os resultados alcançados são positivos e demonstram o compromisso do CACI em promover a inclusão e o desenvolvimento das pessoas com deficiência proporcionando-lhes oportunidades para uma vida mais ativa e integrada na comunidade.

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos

Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.8. Capacitar a equipa de conhecimentos ao nível dos processos degenerativos /neurológicos e reabilitação e reeducação motora dos utentes	Taxa de eficácia das formações.	100%	Ficha de avaliação de eficácia	a) Auscultação da equipa para as necessidades de formação b) Realização de contactos Elaborar programas de formação à medida.	Formador externo	1000

Orientação Estratégica 2 – Adequação dos Equipamentos e Infraestruturas às Necessidades das PI

Objetivo Estratégico 2.1. Adequar/Investir em equipamentos para responder às necessidades das PI

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
2.1.4. Renovar equipamentos necessários para o bem-estar dos utentes do CACI	Nº de equipamentos adquiridos	1	Fatura	a) Concurso a programas de financiamento b) reestruturação da casa de banho GD e montagem do equipamento	Equipa CACI	20.000 € (Equip) Montagem €7000

Orientação Estratégica 3 – Inovação e Reorganização de Serviços

Objetivo Estratégico 3.1. Implementar Projetos de Inovação Social

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
3.1.4. Incrementar o Projeto "PRODUTO+APOIO"	Taxa de execução do plano de projeto	100%	Plano Projeto	a) Levantamento de produtos de apoio existentes; b) Codificação de todo material c) Manutenção dos produtos de apoio d) Divulgação nas redes sociais dos produtos a serem alugados	DT Equipa	1000€

Orientação Estratégica 4 – Marketing: da afirmação à inovação

Objetivo Estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a imagem organizacional						
Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
4.1.8. Aumentar a divulgação dos artigos produzidos pelos utentes da RS	Tx de publicações que divulgam artigos produzidos pelos utentes da RS, nas plataformas oficiais N=12	100%	Publicações nas plataformas oficiais da organização	a) Nomear responsável pela captação e edição das imagens para enviar ao Marketing. b) Solicitar ao marketing formação sobre fotografia e captação de imagem. c) Divulgação nas redes sociais oficiais, dos produtos comercializados.	Técnico e equipa de Marketing	0€
4.1.9. Aumentar a venda dos artigos produzidos pelos utentes da RS	Verba angariada dos produtos vendidos N= €3250	100%	Registo de encomendas	a) Participação em feiras e eventos na comunidade. b) Articulação com os utentes e registo de encomendas. c) Divulgação nas redes sociais dos produtos comercializados.	Monitora ; utentes; DT.	1000€

Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização

Objetivo Estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestado ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.1.14. Avaliar a satisfação dos utentes relativamente às pessoas de referência e incentivar na realização de sugestões de melhoria dos serviços prestados	Taxa de satisfação dos utentes relativamente às pessoas de referência	≥75%	Questionário de satisfação	a) Aplicação de questionário de satisfação e tratamento b) Apoio na realização de sugestões	Equipa CACI	0€

Objetivo Estratégico 6.2. Controlar o desempenho da organização

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.2.5. Aumentar a eficiência do SGQ na RS	Taxa de cumprimento dos prazos em PM	≥70%	PM	a) Formação SGQ para os técnicos e DT b) Formação para os restantes colaboradores c) Solicitar à EQ mentoria e acompanhamento trimestral.	Equipa CACI EQ	0€
6.2.4. Manter/aumentar nível de satisfação das PI's em relação à RS.	Taxa de satisfação das PI	≥65%	Questionário de satisfação	a) Aplicação de questionário de satisfação e tratamento	Equipa CACI	0€

Rede de Unidades Residenciais

No sentido de garantir uma melhoria contínua da resposta social, é importante assegurar a estabilidade já alcançada e procurar a melhoria interna. Assim, este Plano de Atividade tem como objetivo delinear as ações estratégicas para o próximo ano, orientadas para o aprimoramento contínuo dos serviços prestados aos nossos residentes e para a valorização da equipa da RUR.

Este Plano de Atividades vem trabalhar objetivos como “1.2.4. Melhorar a comunicação interna entre a equipa”, “2.1.4. Melhorar as condições das instalações e materiais de forma a promover a qualidade de vida dos utentes” e “6.1.4. Aumentar a participação ativa do utente à família” – que estão alinhados com os valores e a missão da Cercizimbra, refletindo o compromisso de garantir que cada residente possa viver de forma digna, ativa e integrada na comunidade.

Este documento descreve as metas, indicadores e ações específicas a serem desenvolvidas pela RUR ao longo do ano, envolvendo a colaboração ativa de toda a equipa, familiares, voluntários e parceiros externos.

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos

Objetivo Estratégico 1.2. Reforçar o compromisso e a comunicação Intra organizacional

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.2.1. Melhorar a comunicação interna entre a equipa	Taxa de eficácia da formação	≥50%	Avaliação da satisfação e eficácia da formação	a) Realizar ciclo de 3 formações sobre: 1) gestão de tempo; 2) gestão de conflitos; 3) comunicação interpessoal	DT e Equipa	200€

Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.4. Melhorar o desempenho dos colaboradores dentro das suas competências relacionadas	Taxa de concretização da formação (N=2)	100%	Programa de Formação	a) Realizar ciclo de 2 formações sobre cuidados de saúde	DT e Equipa	200€

Orientação Estratégica 2 – Adequação dos Equipamentos e Infraestruturas às Necessidades das PI
Objetivo Estratégico 2.1. Adequar/Investir em equipamentos para responder às necessidades das PI

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
2.1.5. Melhorar as condições das instalações e materiais de forma a promover a qualidade de vida dos utentes.	Taxa de cumprimento do plano de projeto	100%	Plano de Projeto	Monitorização do plano de projetos	CA DT Equipa Voluntários	

Objetivo Estratégico 2.2. Adequar/Investir em infraestruturas para responder às necessidades das PI

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
2.2.5. Promover uma melhoria nas condições habitacionais e qualidade de vida dos utentes	Taxa de cumprimento do plano de projeto	100%	Plano de Projeto	Monitorização do plano de projetos	DT Equipa	

Orientação Estratégica 4 – Marketing: da afirmação à inovação
Objetivo Estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a Imagem Organizacional

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
4.1.7. Aumentar a divulgação das temáticas de intervenção inerentes à RS	Taxa de concretização de publicação (N=12)	100%	Post/Publicações redes sociais	Realizar uma publicação mensal	DT e Equipa de Marketing	0€
4.1.10. Estreitar as relações com outras organizações congéneres	Taxa de concretização de atividades realizadas em parceria com entidades Semelhantes (N=3)	75%	Relatório de atividades	Realizar uma atividade quadrimestralmente com um parceiro	DT Equipa Voluntários	300 €

Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização
Objetivo Estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.1.15. Aumentar a participação ativa do utente à família	Taxa de famílias participantes nas atividades	≥50%	PASC	Realizar encontros ou atividades nos dias temáticos: Carnaval, Páscoa, Dia da família, Arraial, Natal, Halloween, Dia de Reis	DT e Equipa de Famílias	

4.1.16. Desenvolver estratégias na comunidade que promovam a inclusão e a rede de proximidade	Taxa de eventos realizados (N= ver quantas atividades se fez)	≥ 75% ?	PASC Ficha de Presenç as Registos Fotográficos	a) Levantamento interesses dos utentes b) Publicitar nas redes sociais eventos/atividades da RUR c) Estabelecer contactos individualizados (famílias, parceiros) para informar/convidar para eventos/atividades da RUR	DT e Equipa
---	---	---------	--	--	-------------

Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização
Objetivo Estratégico 6.2. Controlar o desempenho da organização privilegiando a eficácia do SGQ.

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos
6.2.8. Melhorar a eficiência da implementação do SGQ ao nível do HACCP	Taxa de cumprimento dos registos ao nível do HACCP	100%	Check list	a) Abordar e reforçar nas reuniões de equipa a importância dos registos do HACCP b) Monitorizar mensalmente os dossiers pela responsável do HACCP	DT e Equipa

Rendimento Social de Inserção

Em 2025 a equipa RSI pretende continuar a dar resposta a pessoas em situação de grande vulnerabilidade através de uma intervenção integrada, pluridirecionada e de um acompanhamento efetivo a cada agregado familiar. Este modelo de ação visa a promoção de condições facilitadoras de percursos de autonomia da Medida. A equipa tem beneficiado do trabalho desenvolvido pela Cercizimbra na criação de respostas e capacidade mobilizadora da sociedade na procura de soluções inclusivas. A multidisciplinidade da equipa, conjugada com o trabalho em rede que promove junto dos parceiros a operar no Concelho de Sesimbra, constitui um potencial de resposta aos múltiplos desafios existentes que deve ser aproveitado, no combate à quebra do ciclo de pobreza e na promoção da inclusão.

Orientação Estratégica 1 – Valorização dos recursos humanos
Objetivo Estratégico 1.3. Valorizar potencialidades e desenvolver competências dos RH

Objetivo OO	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
1.3.4. Melhorar o desempenho dos colaboradores dentro das suas competências funcionais	Taxa de colaboradores com avaliação igual ou superior a MB	≥80%	Avaliação de desempenho e Reuniões de consenso	a) Realizar a avaliação de desempenho dos colaboradores Realizar reuniões de consenso	DT Equipa	0 €
1.3.6. Reforçar as competências dos colaboradores da RS através do acesso na 40h de formação ao nível da intervenção com o público-alvo	Taxa de concretização do objetivo	100%	Ficha de Avaliação da Satisfação e Eficácia da Formação	a) Contactar empresas/RH.. b) Colocar em PAF c) Efetuar as inscrições nas formações d) Formação em comportamentos aditivos (nº 1 e para a totalidade da Equipa), saúde mental (nº 1 e para a totalidade da Equipa) e outras a definir b) Preencher avaliação de satisfação e eficácia da formação	DT Equipa	definir
1.3.9. Aumentar os conhecimentos sobre o SGQ	Taxa de eficácia da formação (N=3)	100%	Ficha de Avaliação da Satisfação e Eficácia da Formação	a) Contatar o EQ para definir plano de formação c) Reuniões em modelos de SQG para as TGP's	DT Equipa	0€

Orientação Estratégica 4 – Marketing: da afirmação à inovação
Objetivo Estratégico 4.1. Aumentar a visibilidade promovendo a imagem organizacional

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
4.1.7. Aumentar a divulgação das temáticas de intervenção inerentes à RS	Taxa de concretização do objetivo (N=7)	100%	Publicações nas Redes Sociais da Cercizimbra	a) Realizar publicações sempre que a RS realize atividades com beneficiários b) Realizar publicações com informações pertinentes para beneficiários de RSI	EM DT	0 €

Orientação Estratégica 6 – Eficiência e qualidade no desempenho da organização
Objetivo Estratégico 6.1. Promover a qualidade crescente dos serviços prestados ao cliente na construção e desenvolvimento do seu projeto de vida

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.1.15. Aumentar a participação ativa dos beneficiários e família em ações promovidas pela Equipa de RSI	Taxa de Participação de beneficiários	85%	Registos na ASIP Registo de Presenças nas ações de sensibilização	a) Definir temas das ações de sensibilização/informação em consonância com o NLI b) Marcar salas para ação c) Convocar beneficiários para participação na ação de sensibilização Realizar ações de sensibilização/informação para os beneficiários de RSI	DT Equipa	0€
6.1.17. Contribuir para o desenvolvimento integral da criança na defesa e promoção dos seus direitos	Taxa de Kits angariados e entregues aos AF com crianças em idade escolar (N=143)	20%	Registo de entrega de material	a) Definir o Kit b) Fazer levantamento do número de crianças em idade escolar c) Definir as empresas a contactar d) Contatar as empresas para angariação de donativos de material escolar definido no KIT e) Organizar o KIT consoante o material escolar doado f) Entregar o KIT às crianças em idade escolar	DT Equipa	0€

Objetivo Estratégico 6.2. Controlar o desempenho da organização

Objetivo	Indicador de outcome/impacto	Meta	Fonte Verificação	Ações	Recursos	
					RH	€
6.2.4. Manter/aumentar o nível de satisfação das PI's em relação à RS	Taxa de Satisfação Parceiros	≥85%	Questionários Satisfação utentes Tratamento Estatístico	a) Elaborar e distribuir o questionário de satisfação aos beneficiários da RS b) Tratamento dos dados Integrar em Plano de Melhoria as sugestões e reclamações	DT Equipa	0 €
	Taxa Satisfação beneficiários	≥90%	Questionários Satisfação utentes Tratamento Estatístico	a) Elaborar e distribuir o questionário de satisfação aos beneficiários da RS b) Tratamento dos dados c) Integrar em Plano de Melhoria as sugestões e reclamações	DT Equipa	0€
6.2.5. Aumentar a eficácia do SGQ na RS	Taxa de cumprimento no Plano Melhoria e Plano Atividade		Plano Melhoria e Plano Atividade	a) Elaborar Plano Melhoria I. Elaborar Plano de Atividades	DT Equipa	0€

VII. Monitorização e Avaliação

Acompanhamos e avaliamos o nosso plano de atividades e orçamento em três áreas principais:

- ✓ Qualidade dos serviços: Verificamos se estamos a atender às necessidades dos utentes de forma eficaz.
- ✓ Uso dos recursos: Analisamos se estamos a utilizar os nossos recursos (colaboradores, dinheiro, materiais) da melhor forma possível.
- ✓ Eficiência da gestão: Avaliamos se os nossos processos e sistemas estão a funcionar bem, desde a execução das atividades até a gestão financeira.

Controlamos os indicadores definidos no nosso Mapa de Monitorização de forma regular e ajustamos as nossas ações conforme necessário. Os resultados são analisados anualmente e apresentados no nosso Relatório de Atividades e Contas. Assim permite-nos garantir que estamos alinhados com nossa estratégia para o período de 2025 a 2028

VIII. Outras Informações

Utentes/clientes atendidos e previstos atender por RS

RS	IP	CR	PE	CAI	CRI	CRPC	CACI	LR I	LR II	RSI	Total
Nº utentes atendidos em 2024*	265	39	40	500	634	44	45	5	14	**395	1 981
Nº utentes que se prevê atender em 2025	275	38	40	600	672	36	45	5	14	**395	2 120
Nº de candidatos em lista de espera	NA	-	-	NA	154		60		48	NA	262

(*) Dados a outubro 2024

(**) Agregado familiar

Recursos Humanos para 2025

Colaboradores	Nº
Administrativas	2
Ajudante de ação direta	19
Ajudante de cozinha	2
Animador Sociocultural	1
Assistente Social	4
Aux. de Educação	10
Aux. de jardineiro	1
Aux. Serviços Gerais	8
Agrónomo	2*
Cozinheira chefe	1
Chefe de serviços administrativos	1
Responsável Recursos Humanos	1
Educador de infância	6*
Técnico Sup. Animação	1*
Educador Socio Profissional	2
Técnico Ativ. Tempos Livres	2

Colaboradores	Nº
Ecónoma	1
Fisioterapeuta	1
Formador	1
Jardineiro	1
Monitor de CACI	11
Professor Educ. Física	1
Motorista	1
Psicólogo	12*
Responsável de Manutenção	1
Técnico gestor de processo	4
Cozinheira	1
Técnico Sup. Edu. Especial e Reabilitação	7
Tesoureiro	1
Terapeuta da Fala	7

*4 DT acumulam funções com a sua categoria profissional

Colaboradores em 2024**	Nº
Contratos sem termo	91
Com contrato a termo certo	21
Com contrato a termo incerto	1
Que entra para a reforma	3
Total de colaboradores	113

Pedidos de licenças sem vencimento	4
Baixas médicas	4

**Dados a 31 de outubro de 2024

IX. Considerações Finais

O presente Plano de Atividades para 2025 foi elaborado com base nos eixos estratégicos definidos no quadro estratégico 2021-2024, que encerra em dezembro de 2024, considerando que o Plano Estratégico 2025-2028 ainda aguarda aprovação pelo novo Conselho de Administração.

Este documento reflete o compromisso contínuo da Cercizimbra com a sua missão, delineando as principais ações para o próximo ano. No entanto, reconhecemos que o contexto socioeconómico atual pode impactar a execução das medidas previstas e os resultados esperados.

Apesar da tendência ao aumento das verbas públicas previstas no âmbito do Compromisso de Cooperação para o Setor Social e Solidário, os recursos continuam insuficientes para cobrir os custos operacionais. Por isso, a Cercizimbra mantém o foco na implementação de medidas estratégicas que promovam a sustentabilidade e a independência financeira da organização, reduzindo a dependência de apoios públicos.

Este Plano pretende ser um instrumento orientador que consolida o planeamento global da organização, adaptando-se às condições e desafios do próximo ciclo de gestão.

X. Orçamento

O orçamento para 2025 foi elaborado com base nos gastos atuais, garantindo o cumprimento dos compromissos assumidos e preparando a instituição para os desafios futuros. Tendo em conta a breve eleição do novo Conselho de Administração, considerámos relevante apresentar algumas sugestões que poderão servir como fontes adicionais de financiamento.

Entre estas sugestões destacam-se:

Estudo detalhado sobre o caminho para o Jardim Engomado: uma infraestrutura cuja manutenção apresenta, atualmente, um défice financeiro significativo;

Análise aprofundada das duas novas Respostas Sociais (RS), incluídas no Plano de Atividades, com vista a maximizar o seu impacto e sustentabilidade;

Procura ativa de mecenas, conforme indicado no Plano de Atividades, como forma de diversificar as fontes de receita;

Renegociação de financiamentos, nomeadamente junto da tutela e da Câmara Municipal de Sesimbra (CMS), para mitigar o impacto do aumento do salário mínimo nacional previsto para o próximo ano.

A redução nos custos de energia elétrica, proporcionada pela assinatura de um protocolo para a instalação de painéis solares na sede da organização. Este projeto permitirá não só a produção de energia própria, reduzindo encargos mensais, como também a venda do excedente energético a preços competitivos às outras Respostas da Cercizimbra.

Para 2025, está previsto um investimento global de 74 805 euros, dos quais 5 238 euros correspondem a investimento próprio. Este montante será direcionado para áreas estratégicas, promovendo progresso e inovação, de forma a capacitar a Cercizimbra para enfrentar os desafios de forma estruturada e eficiente.


CONTA	INVESTIGAÇÃO	ESTIMATIVA	ENTIDADES		Imputação Centro custo
Ativos Fixos Tangíveis	DESIGNAÇÃO	CUSTO	FINANCIAMENTO		
	Intervenção nas Salas e no Exterior da CR/PE (materiais, ar condicionado salas e brinquedos de exterior)	2 500,00 €	Donativos e angariação de fundos realizados pela Equipa durante o ano (20%)	40%€ CMS 40% Cercizimbra	Creche e Pre
Sofás	Sofá pele Sintetica e lavavel (2 unidades)	1 500,00 €	Donativos e angariação de fundos durante o ano (1500€)		RUR
Colchões anti escaras	14 colchões	2 380,00 €	Donativos e angariação de fundos (50%)	40% CMS 10% outras	RUR
Maquina Lavar roupa	Maquina lavar roupa semi industrial/Industrial	10 000,00 €	Donativos e angariação de fundos durante o ano (20%)	40% CMS 40% Cerci	RUR
Cadeiras	Cadeiras para o refeitório	1 125,00 €	100% CMS		CACI
Tanque	Substituir a banheira de hidromassagem por tanque 3x3	27 000,00 €	BPI Capacitar	INR	CACI
Veiculo ligeiro	Veiculo ligeiro	25 000,00 €	Cerci (60%)	40% CMS	Todas
	Pintura interior do CAI	2 200,00 €	Donativos, angariação de fundos e voluntários durante o ano (80%)	CMS 20%	CAI
	Substituição do chão da Ludoteca	1 600,00 €	Donativos e angariação de fundos durante o ano 80%	CMS 20%	CAI
	Elaboração de uma base de dados de clientes	1 500,00 €	Candidatura a projeto 100%		CAI
TOTAL		74 805,00 €			

A qualidade dos serviços permanece uma prioridade fundamental para a instituição. Este compromisso é sustentado pelo empenho e competência dos colaboradores, cujo papel tem sido essencial no desenvolvimento de projetos inovadores e na captação de novos recursos financeiros.

Estamos confiantes de que, com o esforço conjunto da equipa e o apoio da comunidade, não só ultrapassaremos os desafios, como também consolidaremos a posição da Cercizimbra como referência de excelência no setor social. Mantemos o compromisso de prestar serviços de qualidade, centrados no bem-estar e na satisfação dos utentes, refletindo a nossa dedicação à melhoria contínua e ao impacto positivo na comunidade.

Mapa de Exploração por Centro de Custos (Previsional)

Prest. De Serviços	Totais por classe	Contas do Razão	Totais por classe
	Euros		Euros
31 - Compras	6 054,53	71 - Vendas	1 810,00
Total Compras	6 054,53	72 - Prestações de Serviços	229 657,02
33 - Matérias-primas	76 317,43	73 - Variações de produção	0,00
Total Compras	76 317,43	74 - Trabalhos para a Própria Entidade	0,00
62 - Fornecimentos e Serviços Externos	211 625,23	75 - Subsídios, Doações e Legados	2 026 680,76
63 - Custos com Pessoal	2 025 347,90	76 - Reversões	0,00
64 - Gastos de Amortizações e Depreciações	65 567,11	77 - Ganhos por Aumento de Justo Valor	0,00
65 - Perdas por Imparidade	0,00	78 - Outros Rendimentos e Ganhos	161 539,62
66 - Perdas por Reduções de Justo Valor	0,00	79 - Juros e Outros Rendimentos	0,00
67 - Provisões do Período	0,00	Total Classe 7	2 419 687,40
68 - Outros Gastos e Perdas	90 132,90		
69 - Gastos e Perdas de Financiamento	0,00		
Total Classe 6	2 475 045,10		
		Resultado da exploração	-55 357,70


 COOPERATIVA PARA EDUCAÇÃO E REABILITAÇÃO DE CIDADÃOS INADAPTADOS DE SESIMBRA, CRL.
Silvana Cruz
 O. CON. LHO ADMINISTRAÇÃO

Mapa de Exploração por Centro de Custos (Previsional)

Contas do Razão	Centros de Custo																	Totais Por Classes	
	Pré - Escolar (02)	CACI (03)	Unidade Educacional (05)	STIP (10)	Creche (11)	CAI (14)	Lar Residencial (15)	Lar Residencial (19)	RSI (20)	INCURBA - Prémio Fidelidade	COMICADES - Fensaercl	PIEAS-PORT 2020	Formação Profissional (4)	Rendas (9.05)	Restauração (9.07)	Jardim Engomado (9.54)	Euros		
31 - Compras	172,24	578,52	627,46	71,71	123,21	172,24	245,50	2.006,76	35,86	0,00	0,00	0,00	358,55	0,00	414,76	1.247,73	6.054,53		
Total Compras	138,19	578,52	627,46	71,71	123,21	172,24	245,50	2.006,76	35,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	414,76	1.247,73	6.054,53		
33 - Matrículas-primas	15.209,86	30.419,71	0,00	0,00	12.275,14	0,00	4.603,18	13.809,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	76.317,43		
Total Compras	15.209,86	30.419,71	0,00	0,00	12.275,14	0,00	4.603,18	13.809,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	76.317,43		
62 - Fornecimentos e Serviços Externos	27.123,85	55.410,08	9.447,71	13.334,28	21.751,84	16.295,33	12.161,86	39.491,23	9.934,37	0,00	0,00	0,00	2,00	2.098,67	6,52	4.567,49	211.625,23		
63 - Custos com Pessoal	154.125,85	390.827,48	448.857,95	126.384,43	178.602,32	141.343,21	116.111,95	215.284,05	178.327,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	75.472,92	2.025.347,90		
64 - Gastos de Amortizações e Depreciações	8.268,95	20.527,72	3.086,98	3.608,92	7.061,52	8.258,41	1.351,06	10.476,73	2.455,75	0,00	0,00	156,27	0,00	0,00	0,00	314,81	65.567,11		
65 - Perdas por Imparidade	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
66 - Perdas por Reduções de Justo Valor	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
67 - Provisões do Período	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
68 - Outros Gastos e Perdas	572,56	2.667,64	4.954,48	710,97	604,03	1.434,49	355,49	880,85	386,95	0,00	0,00	0,00	77.486,77	0,00	0,00	78,67	90.132,90		
69 - Gastos e Perdas de Financiamento	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Total Classe 6	205.439,25	500.431,15	466.974,59	144.110,32	220.418,06	167.503,68	134.829,04	281.959,16	191.140,65	0,00	0,00	0,00	77.645,04	2.457,22	421,28	81.681,61	2.475.045,10		
71 - Vendas	241,50	1.120,00	0,00	0,00	448,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.810,00		
72 - Prestações de Serviços	39.915,92	59.673,80	430,70	344,56	1.054,04	475,81	20.082,18	57.543,12	430,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.068,49	48.637,70	229.657,02		
73 - Variações de produção	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
74 - Trabalhos para a Própria Entidade	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
75 - Subsídios, Doações e Legados	96.681,83	384.939,08	432.600,00	191.379,60	228.918,88	186.858,12	91.716,55	239.586,70	174.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.026.680,76		
76 - Reversões	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
77 - Ganhos por Aumento de Justo Valor	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
78 - Outros Rendimentos e Ganhos	3.884,49	24.972,02	11.749,49	3.853,46	4.054,49	11.069,13	1.170,05	7.415,83	1.304,31	0,00	0,00	0,00	81.046,99	10.883,09	0,00	134,25	161.539,62		
79 - Juros e Outros Rendimentos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Total Classe 7	140.723,74	470.704,90	444.780,19	195.577,62	234.475,91	198.403,06	112.968,79	304.545,65	175.735,01	0,00	0,00	0,00	81.046,99	10.883,09	1.068,49	48.771,95	2.419.687,40		
Resultado de Exploração	-64.715,50	-29.726,25	-22.194,39	51.467,30	14.057,85	30.899,39	-21.860,26	22.586,49	-15.405,65	0,00	0,00	0,00	3.403,95	8.425,87	647,22	-32.909,66	-55.357,70		

