A large, stylized graphic of a leaf or branch, composed of thick, curved lines in shades of green and teal. The lines are thick and have a slight gradient. The graphic starts from the left edge and curves upwards and then downwards, forming a shape reminiscent of a leaf or a branch. The top part is a dark teal, and the bottom part is a lighter green. The lines are smooth and rounded.

Plano Estratégico
2025-2028
cercizimbra

Inovamos Oportunidades

ÍNDICE

1.	Nota Introdutória.....	3
2.	ENQUADRAMENTO ORGANIZACIONAL	4
2.1.	Identidade Cercizimbra.....	4
2.2.	Cronologia.....	6
2.3.	Âmbito de intervenção	7
2.4.	Estrutura da Organização	8
3.	ANÁLISE DE CONTEXTO	8
3.1	Partes Interessadas.....	9
3.2	Contexto Interno.....	11
3.3	Contexto Externo	12
4.	POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO	13
4.1.	Orientações Estratégicas	14
4.2.	Planeamento Estratégico.....	14
5.	OPERACIONALIZAÇÃO DA ESTRATÉGIA	15

Edição/Revisão	Entrada em vigor	Alteração
01/00	1/1/2025	Edição inicial do plano estratégico 2025-2028

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Plano Estratégico delimita a visão e o caminho traçado pelo Conselho de Administração da Cercizimbra para o quadriénio 2025-2028, coincidindo com o marco histórico do nosso 50º aniversário.

Esta proposta estratégica é fruto de uma análise e reflexão coletiva, considerando as necessidades atuais e futuras de todos os nossos stakeholders, bem como os desafios e oportunidades que se apresentam num mundo em rápida transformação. Mantemo-nos fiéis à nossa Missão, Visão e Valores, que continuam a ser o farol que guia as nossas ações e decisões.

Este documento não é apenas uma ferramenta de gestão, mas um roteiro para o futuro, focado na sustentabilidade e na inovação. Adotamos uma abordagem que equilibra a gestão eficiente dos recursos com investimentos estratégicos no nosso capital humano, na infraestrutura digital e física, sempre com o objetivo de melhorar a qualidade dos serviços oferecidos aos nossos utentes e à comunidade.

Ao entrarmos no segundo quartel do século XXI, reconhecemos o legado significativo que construímos, mas também estamos cientes dos novos desafios que enfrentamos. As mudanças climáticas, a revolução digital, as transformações demográficas e as lições aprendidas com a recente pandemia moldam a nossa visão para o futuro.

O Pólo da Quinta do Conde continua a ser um projeto emblemático, simbolizando a nossa expansão e compromisso com a inovação. Paralelamente, reforçamos o nosso compromisso com a sustentabilidade económica e ambiental, procurando soluções criativas e parcerias estratégicas para ampliar o nosso impacto positivo.

Este Plano Estratégico é um convite à ação coletiva. Ele chama não apenas a Cercizimbra, mas todos os nossos parceiros e stakeholders a unirem forças para enfrentar os desafios sociais emergentes e criar um futuro mais inclusivo e sustentável.

Conscientes da natureza dinâmica do mundo atual, este plano será regularmente revisitado e adaptado, garantindo a sua relevância e eficácia diante de circunstâncias em constante evolução. Permanecemos abertos a novas ideias e prontos para ajustar as nossas estratégias conforme necessário.

Ao celebrarmos o nosso cinquentenário, reafirmamos o nosso compromisso de continuar sendo uma referência em Sesimbra e além, sempre focados em fazer a diferença na vida de nossos utentes e na comunidade que servimos.

2. ENQUADRAMENTO ORGANIZACIONAL

A Cercizimbra, ao longo de 49 anos de intervenção comunitária, consolidou uma identidade institucional reconhecida pela sua credibilidade e respeito junto de diferentes partes interessadas. Este reconhecimento é fruto de uma atuação consistente no território de Sesimbra e na rede nacional de organizações do terceiro setor, nomeadamente no movimento associativo dedicado ao apoio a pessoas com deficiência, bem como junto de entidades públicas responsáveis pela supervisão desta área de intervenção social.

A Organização tem desenvolvido respostas sociais alinhadas com as necessidades identificadas na comunidade, graças ao trabalho conjunto das equipas de intervenção direta e à gestão estratégica assegurada pelos sucessivos Conselhos de Administração. Esta abordagem permitiu criar um leque de serviços estruturados para apoiar cidadãos com deficiência e as suas famílias ao longo de todas as etapas da vida, num modelo que se distingue pelo envolvimento ativo da comunidade local – desde o apoio da autarquia ao contributo de empresas e cidadãos.

No plano territorial, a Cercizimbra dispõe de espaços de atendimento nas três freguesias do concelho de Sesimbra e enfrenta o desafio estratégico de expandir os seus serviços à Quinta do Conde.

A cultura institucional da Cercizimbra está profundamente marcada pela sua participação ativa no Movimento CERCI, estruturado a nível nacional pela FENACERCI e no movimento cooperativo, através da CONFECOOP. Estes espaços de reflexão alargada desempenham um papel determinante na construção gradual da legislação portuguesa, estabelecendo um enquadramento adequado para um modelo de atendimento social inovador.

Este posicionamento fortalece a capacidade da Cercizimbra de cumprir a sua missão e enfrentar os desafios futuros no âmbito do seu plano estratégico.

2.1. Identidade Cercizimbra

A missão, a visão e os valores são pilares fundamentais que moldam a identidade e o propósito de uma Organização, orientando as suas ações e intervenções. Na Cercizimbra, esses princípios estão profundamente integrados, sendo amplamente reconhecidos pelas Partes Interessadas, o que contribui para gerar um impacto positivo e agregar valor à comunidade.

A NOSSA MISSÃO

Apoiar a construção e implementação dos projetos de vida das crianças, jovens e adultos com 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.



A NOSSA VISÃO

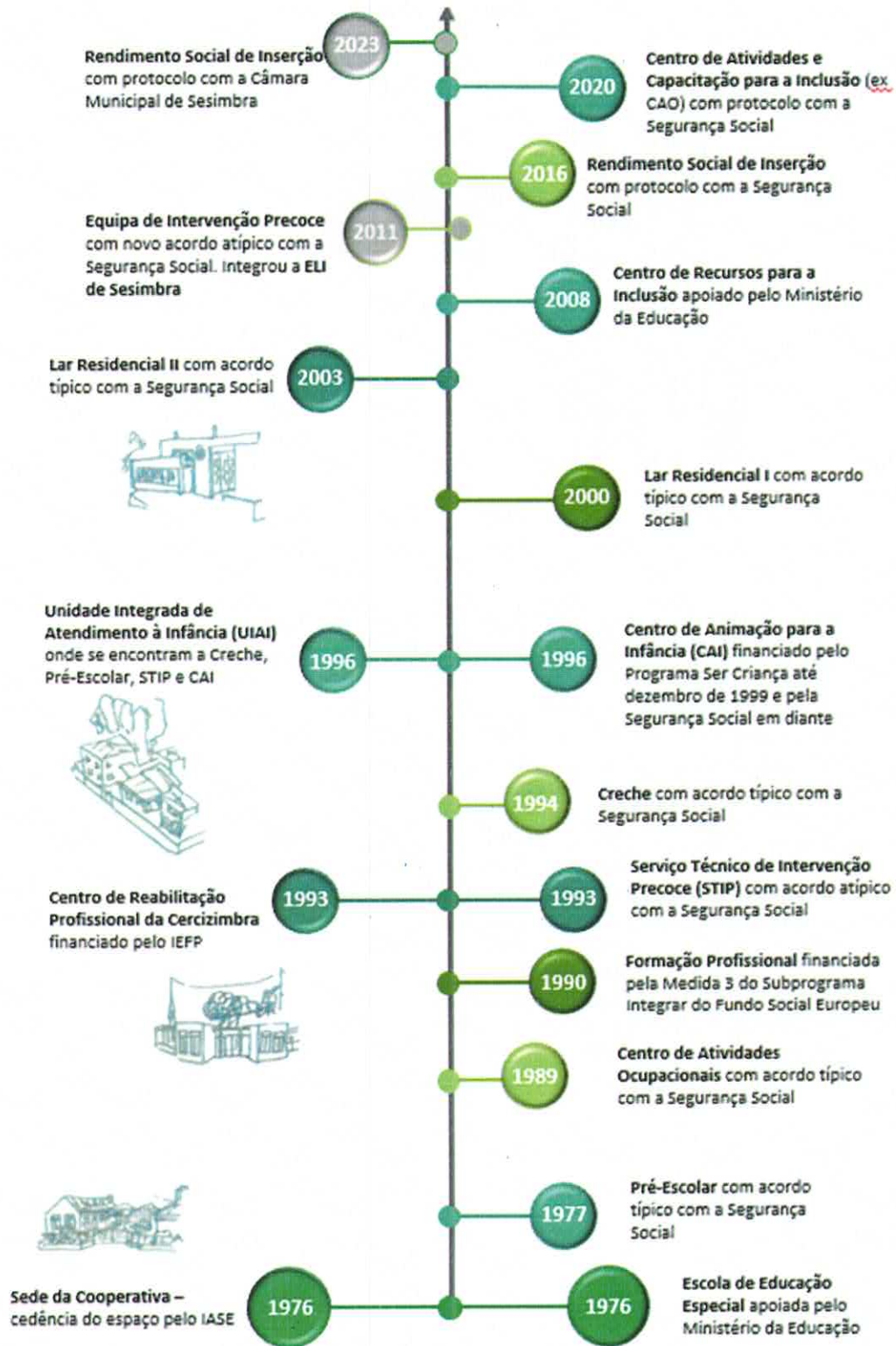
Ser reconhecida como uma Organização de referência para a inclusão de crianças, jovens e adultos com deficiência/incapacidades e/ou com vulnerabilidade social.



OS NOSSOS VALORES

- ✳ **Humanismo e integridade:** desenvolvemos respostas centradas no cliente tendo em conta as suas especificidades, assumindo o respeito pelos valores culturais e individuais, dinâmicas familiares e suas necessidades.
- ✳ **Cidadania e Participação:** promovemos a inclusão e a participação como premissa para o cumprimento da igualdade de direitos.
- ✳ **Responsabilidade e Compromisso:** pautamos a intervenção pela excelência, confidencialidade e atualização sistemática de conhecimentos.
- ✳ **Cooperação e Transparência:** promovemos a cooperação interinstitucional e a participação ativa na comunidade. Partilhamos de forma clara a informação com as Partes Interessadas.
- ✳ **Inovação e Empreendedorismo:** procuramos sistematicamente respostas diferenciadoras, atualizadas e centradas nas necessidades atuais e futuras das partes interessadas.
- ✳ **Sustentabilidade:** Promovemos a gestão responsável dos recursos, potenciando o impacto duradouro na comunidade e o equilíbrio entre as dimensões económica, social e ambiental

2.2. Cronologia



2.3. Âmbito de intervenção

A Cercizimbra promove contextos normalizados e facilitadores para o desenvolvimento psicossocial, através de respostas sociais diversificadas e adequadas às necessidades dos utentes, contribuindo para a otimização da sua qualidade de vida.



Creche - Apoiar a criança, até aos três anos e a família, através da metodologia de projeto, valorizando o envolvimento familiar e a intervenção comunitária, com vista ao desenvolvimento pleno e harmonioso.



Pré-Escolar - Apoiar a criança dos três anos até ao ingresso no ensino básico, e a família, promovendo o desenvolvimento equilibrado da criança, tendo em vista a sua plena inserção na sociedade como ser autónomo, livre e solidário.



IPi - Desenvolver uma intervenção centrada na criança e na família, incluindo ações de caráter preventivo e reabilitativo, no âmbito da educação, da saúde e da ação social. A Intervenção Precoce da Cercizimbra enquadra-se no Sistema Nacional de Intervenção Precoce (SNIPI).



CAI - Promover o desenvolvimento integral de crianças e jovens através de uma Educação Não Formal que combina experiências lúdico-pedagógicas com a consolidação de soft skill's. A intervenção visa melhorar o sucesso escolar, incentivar a participação social ativa e prevenir comportamentos de risco, criando um ambiente acolhedor e enriquecedor que envolve utentes e famílias numa rede de apoio contínuo.



CRI - Apoiar a inclusão das crianças e jovens com necessidades de mobilização de medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão através da facilitação do acesso ao ensino, formação, ao trabalho, ao lazer, à participação social e à vida autónoma, promovendo o máximo potencial de cada aluno em parceria com estruturas da comunidade.



CRPC - Desenvolver ações de formação promotoras de qualificação e capacitação profissional de pessoas com deficiência e incapacidades, integrando também a promoção das autonomias e competências facilitadoras do processo de maturação pessoal e profissional dos formandos.



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



RUR - Proporcionar alojamento de retaguarda a pessoas com deficiência intelectual e multideficiência assegurando condições de bem-estar e qualidade de vida ajustadas às suas necessidades.



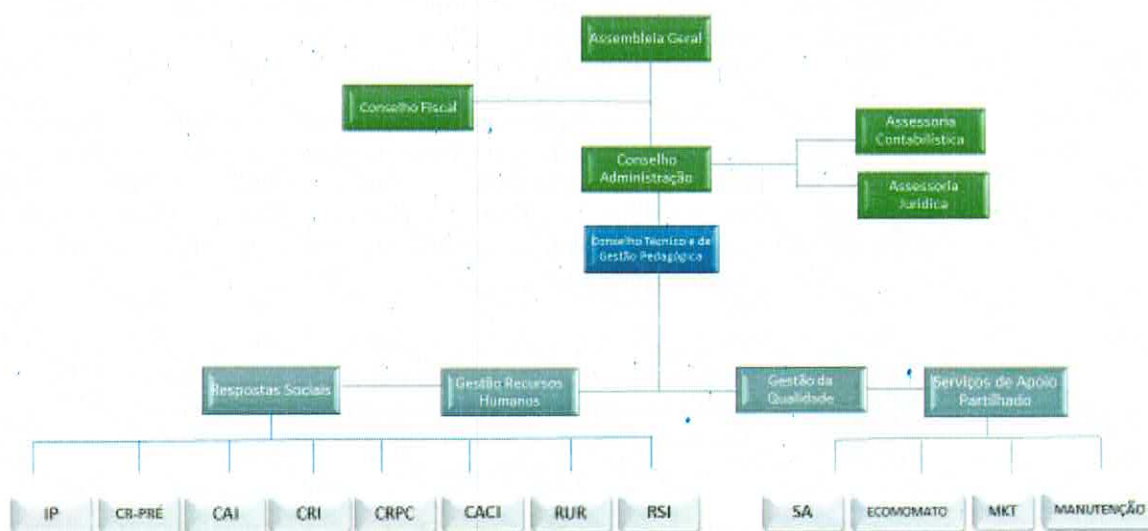
RSI - Combater a pobreza, tendo como principal objetivo assegurar aos cidadãos e agregados familiares, beneficiários de RSI, recursos que contribuam para a satisfação das suas necessidades mínimas e paralelamente favorecer a progressiva inserção social, laboral e comunitária.

2.4. Estrutura da Organização

O organograma da Cercizimbra reflete a estrutura funcional e os fluxos de responsabilidade necessários para alcançar os objetivos definidos no Plano Estratégico 2025-2028. Esta estrutura foi desenhada para promover a eficiência operacional, a comunicação integrada e a tomada de decisão estratégica, em alinhamento com as prioridades da organização.

Cada nível hierárquico e a área funcional do organograma desempenha um papel central na implementação das iniciativas previstas no plano, assegurando a mobilização de recursos e a execução de ações alinhadas com a missão da Cercizimbra. A clara definição de responsabilidades visa fomentar a colaboração entre equipas, reforçando a capacidade da organização de responder aos desafios sociais com inovação, sustentabilidade e impacto positivo na comunidade.

Desta forma, o organograma serve como uma ferramenta de suporte essencial para concretizar as metas traçadas, assegurando que a Cercizimbra continue a ser uma referência de excelência no setor social durante o período estratégico 2025-2028.



3. ANÁLISE DE CONTEXTO

A análise de contexto é uma etapa fundamental no desenvolvimento do plano estratégico de uma Organização. Compreender o ambiente interno e externo, no qual a organização opera, permite a identificação de oportunidades e ameaças, bem como a avaliação de pontos fortes e fracos. Esta análise fornece insights essenciais que guiam a formulação de estratégias eficazes e informadas, alinhando as ações da Organização com as condições externas e as expectativas dos stakeholders.

Ao realizar uma análise de contexto, a Organização pode antecipar mudanças e adaptar-se rapidamente, garantindo a sua resiliência e sustentabilidade a longo prazo. Além disso, essa prática facilita a alocação eficiente de recursos, a definição de prioridades e o estabelecimento de metas realistas e alcançáveis. Em suma, a análise de contexto é um componente crítico que contribui significativamente para o sucesso e a competitividade da Organização.

Para realizar uma análise multidimensional eficaz, utilizámos três instrumentos de gestão essenciais: a análise das Partes Interessadas, a análise SWOT e a análise PESTLE.

A análise das Partes Interessadas posiciona a Organização em relação às entidades individuais e coletivas com as quais interage, permitindo uma compreensão aprofundada das expectativas e influências de cada grupo. A análise SWOT, por sua vez, avalia os fatores internos e externos, identificando os pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças que a Organização enfrenta. Já a análise PESTLE examina de maneira abrangente os fatores macroambientais externos, como os contextos político, económico, social, tecnológico, legal e ambiental.

Esses instrumentos complementam-se, oferecendo métodos de análise e de suporte ao planeamento que proporcionam uma visão diversificada dos fatores que influenciam a execução do plano estratégico. Essa abordagem tridimensional permitiu definir as orientações estratégicas da Cercizimbra, considerando as necessidades internas e das Partes Interessadas e orientando a evolução da Organização para o próximo quadriénio.

3.1 Partes Interessadas

Listar e analisar as partes interessadas (stakeholders) permite determinar as entidades que se envolvem com a Cercizimbra e ao mapeá-las, a Cercizimbra pode desenvolver estratégias eficazes para construir alianças/ parcerias e mitigar riscos, promovendo um crescimento sustentável e colaborativo.

Analisar os stakeholders constitui um meio facilitador de compreensão sobre como a Cercizimbra pode melhorar, quais os processos a otimizar e como gerar benefícios às partes envolvidas.

Adotar políticas e ações que possam atender aos interesses dos stakeholders é fundamental para alcançar os objetivos e metas da Organização e tornar a tomada de decisão mais eficiente.

A análise de stakeholders é, pois, uma ferramenta essencial ao fornecer insights valiosos sobre como aprimorar as suas operações e gerar valor para todos os envolvidos, melhorar a compreensão sobre a Organização, mas também torna a tomada de decisão mais informada e estratégica. Quando as decisões são baseadas numa compreensão profunda das partes interessadas tendem a ser mais eficazes e sustentáveis.

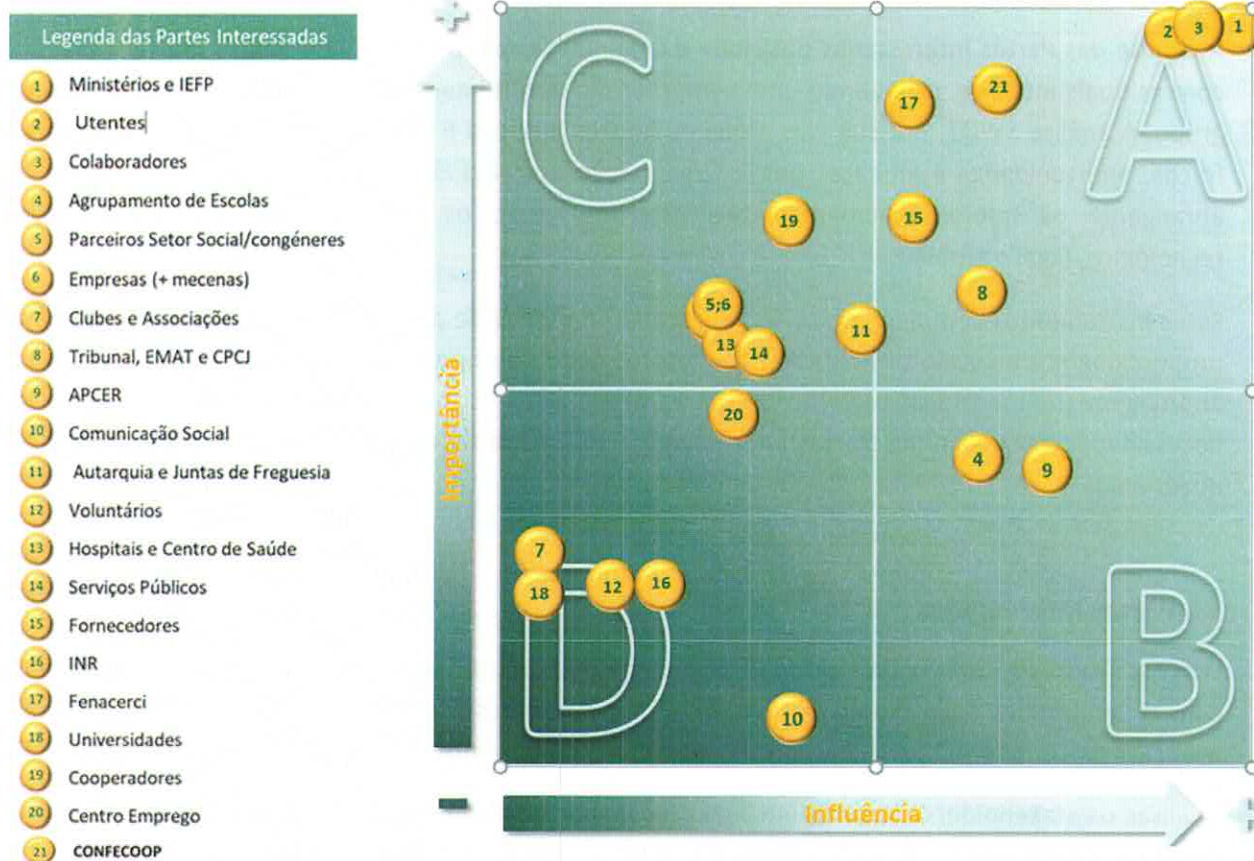
Identificados os stakeholders foi pertinente categorizá-los, porque isso permitiu compreender melhor as necessidades, expectativas e interesses de cada um.

Nessa categorização foi importante considerar:

- Nível de poder e a influência (capacidade de cada stakeholder de influenciar o projeto da Organização);
- Interesses e expectativas (compreender o que cada stakeholder espera do projeto da Organização e como ele pode ser impactado);
- Nível de participação (avaliar a disponibilidade e a disposição de cada stakeholder para se envolver no projeto da Organização).

Em resumo, a análise de stakeholders é fundamental para o sucesso da Cercizimbra, pois para além de identificar áreas de melhoria cria um caminho claro para ações que beneficiam todos os envolvidos. Isso resulta numa Organização mais resiliente, adaptável e alinhada com as expectativas da comunidade e do mercado.

Como suporte a esta análise foi usada a matriz de importância e influência abaixo apresentada.



No **quadrante A**, são consideradas as partes interessadas mais relevantes para a Cercizimbra, devido à elevada importância e influência que apresentam. A Organização continuará a dar-lhes especial atenção, executando o máximo suporte e esforço para as manter satisfeitas. Sendo estas as mais importantes, é necessário ter o máximo cuidado nas relações com as mesmas, pois as suas exigências são extremas, de forma que à mínima falha, estas podem mudar de quadrante rapidamente.

No **quadrante B**, incluem-se as partes interessadas que se devem manter satisfeitas (Keep Satisfied), com um nível de importância baixo e uma alta influência. São PI com um elevado poder, mas não muito interessadas nos projetos da Cercizimbra, devendo-se fazer um esforço para as satisfazer, por forma a não as deixar desinteressadas.

No **quadrante C**, estão representadas as partes interessadas que não têm muito poder sobre a Cercizimbra, mas têm muito interesse (importância) na mesma. A Organização deve mantê-las informadas. Esta tipologia pode funcionar num sistema de alerta de problemas dado o nível de importância da parte interessada e, muitas vezes, são estas que podem promover oportunidades inesperadas.

No **quadrante D**, encontram-se as partes interessadas consideradas menos relevantes para a Organização, visto serem as que têm o poder (influência) mais limitado e ao mesmo tempo não têm grande importância. Nesta situação, devemos apenas monitorizar, proporcionando-lhes algumas informações.









Um aspeto relevante a ser sempre considerado é que o nível de interesse e influência de um determinado stakeholder pode variar com o tempo.

3.2 Contexto Interno

Metodologicamente, a análise SWOT organizacional resulta da reflexão e integração das diferentes análises SWOT setoriais (RS e serviços).

Cada setor desenvolveu a sua própria SWOT, examinando internamente as fraquezas e forças da RS/serviço e, externamente, as oportunidades e ameaças. Essa análise leva-nos a algumas conclusões importantes, sobretudo no que diz respeito a como a Organização pode mitigar as suas fraquezas e enfrentar as suas ameaças, utilizando as suas forças internas e aproveitando as oportunidades identificadas no ambiente externo.

Após a realização da análise SWOT, o passo seguinte foi definir os objetivos a curto, médio e longo prazo, com o intuito de minimizar ou eliminar as fraquezas, reforçar os pontos fortes, aproveitar as oportunidades e planear estratégias para enfrentar as ameaças. Este processo resultou na criação do maior número possível de estratégias, que serão avaliadas, aceites ou rejeitadas, e posteriormente implementadas.

PONTOS FORTES (+) 	FRAQUEZAS (-) 
<ul style="list-style-type: none"> • Canais de Comunicação interna adequados • Abrangência de intervenção da Organização • Disponibilidade da Cercizimbra para investir na formação dos seus profissionais • Empenho na utilização do SGQ (EQ, DT/CS) • Aposta numa boa integração dos novos profissionais na Organização, em geral e no SGQ, em particular • Envolvimento dos colaboradores nos domínios da Gestão estratégica, Tática e Operacional • Profissionais com múltiplas competências • Grande capacidade de trabalho colaborativo entre as RS • Reconhecimento e confiança, pelas PI's, das boas práticas profissionais • Boa reputação e feedback positivo das PI's 	<ul style="list-style-type: none"> • Alterações da estrutura orgânica, na sequência da elevada rotação de profissionais • Meios tecnológicos e competências para os potenciar • Acumulação de funções em geral e, nomeadamente na gestão da CERCIZIMBRA, função exercida voluntariamente • Falta de progressão na carreira • Inexistência da tabela salarial • Equipamentos obsoletos e infraestruturas, a necessitar de intervenção • Falta de Plano de MKT para dar visibilidade à marca Cercizimbra 
OPORTUNIDADES (+) 	AMEAÇAS (-) 
<ul style="list-style-type: none"> • Formações disponíveis e com conteúdos ajustáveis às nossas necessidades • Apoios diversos de entidades públicas ou privadas na dinamização de projetos para as RS • Boa relação e estabilidade nas parcerias com os organismos locais e outros organismos nacionais • Grupo de trabalho da FENACERCI, para uniformização do Contrato Coletivo de Trabalho • Possibilidade de candidaturas a projetos com financiamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Indisponibilidade de profissionais a contratar, com competências, para o exercício de funções na CERCIZIMBRA • Inflação e conseqüente aumento de custos • Entidades similares, na Área Metropolitana de Lisboa, com melhores condições salariais • Acordos de Cooperação desajustados • Alterações na legislação e políticas, que possam impactar na organização 

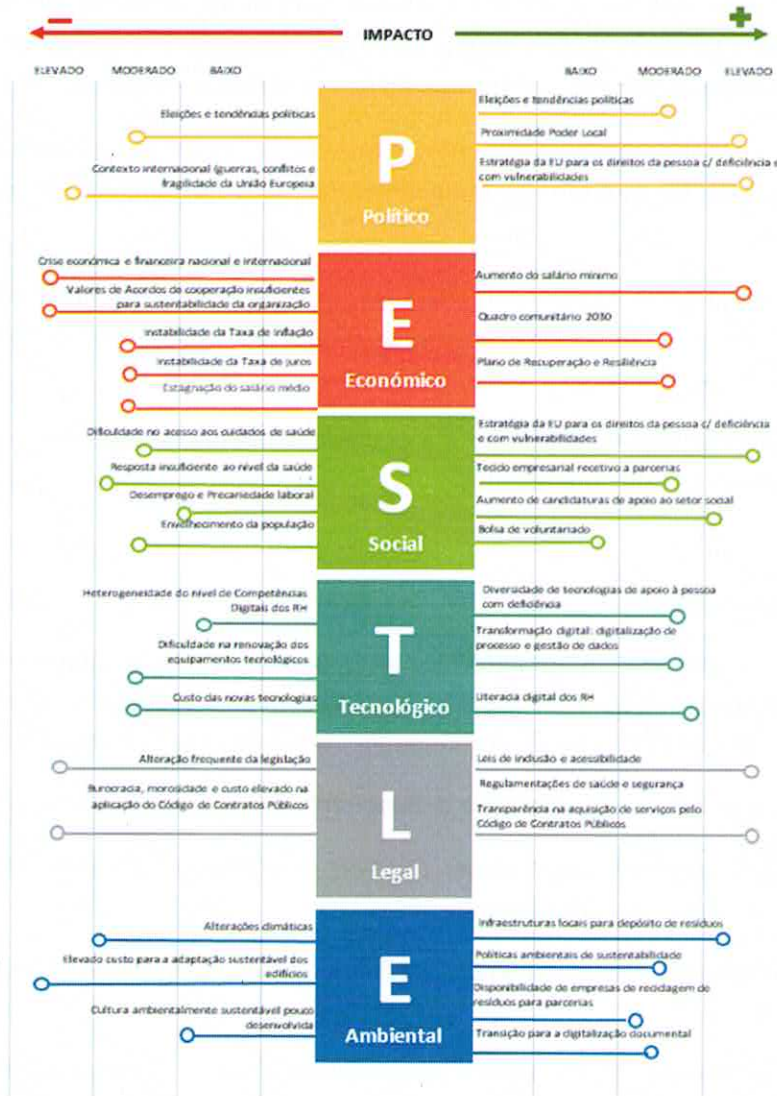
3.3 Contexto Externo

O gráfico abaixo reflete uma análise dos fatores macroambientais externos que influenciam a Organização e que devem ser considerados no processo de definição do seu posicionamento estratégico em relação ao ambiente envolvente.

A metodologia PESTLE foi aplicada para identificar os principais desafios enfrentados pela Cercizimbra em diferentes domínios, designadamente, Político, Económico, Social, Tecnológico, Legal e Ambiental. Para cada um destes, foi feita uma avaliação do impacto na Organização, tendo em conta o binómio ameaça versus oportunidade, ou seja, o impacto negativo associado a ameaças e o impacto positivo relacionado a oportunidades.

A principal vantagem da implementação desta análise reside na sua abrangência e profundidade, fornecendo-nos informações essenciais para apoiar a nossa tomada de decisões e orientar o planeamento estratégico a curto, médio e longo prazo, em função do cenário analisado. Neste sentido, a PESTLE revela-se de grande importância nos seguintes aspetos:

- Identificação de novas oportunidades para crescimento e expansão;
- Antecipação de possíveis ameaças que possam impactar a Organização;
- Análise de mercado relevante para a implementação de um projeto num período específico.



4. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO

Com base nas análises realizadas, identificaram-se as principais problemáticas, permitindo posicionar a Organização de forma a promover o seu crescimento sustentado.

A materialização de uma visão estratégica requer a implementação de uma política institucional capaz de responder às questões levantadas, assegurando um percurso sólido a médio e longo prazo, em harmonia com a missão e visão da Cercizimbra.

Reconhecendo que o capital humano é o recurso mais valioso da Organização, torna-se essencial fomentar uma cultura de envolvimento e bem-estar. Nesse sentido, serão desenvolvidas estratégias para mitigar os impactos do envelhecimento e do desgaste físico e emocional dos colaboradores, incluindo medidas como a consolidação de planos de formação individual, apoio psicológico e a oferta de outros benefícios.

No âmbito das infraestruturas, será dada continuidade ao processo de renovação e à aquisição ou construção de novos equipamentos considerados indispensáveis para o desenvolvimento da Cercizimbra e das Partes Interessadas.

A diversificação de atividades, a introdução de novos métodos de trabalho e o eventual desenvolvimento de novas Respostas Sociais constituem pilares estratégicos para atender às necessidades presentes e futuras, promovendo a melhoria contínua da competitividade e da qualidade dos serviços prestados pela Organização.

Paralelamente, continuaremos a investir na modernização dos sistemas de informação e comunicação, visando fortalecer a presença da Cercizimbra junto dos stakeholders e consolidar a identidade institucional, ampliando a notoriedade por meio da divulgação de resultados e iniciativas.

No âmbito da sustentabilidade, serão progressivamente incorporadas políticas internas de proteção ambiental, com foco na redução do impacto ecológico e na minimização da pegada de carbono da Organização.

A Cercizimbra reforça ainda o compromisso de cooperar ativamente na construção de uma sociedade mais inclusiva, promovendo a autodeterminação, igualdade de oportunidades, participação e liberdade de escolha das pessoas que apoia.

Por fim, o controlo rigoroso de processos e a avaliação contínua das ações implementadas serão garantias da qualidade dos serviços que oferecemos.

4.1 Orientações Estratégicas

Os desafios que se apresentam nos próximos anos exigem respostas sólidas e bem estruturadas. Apenas uma abordagem que combine a capacidade instalada com a inovação permitirá à Cercizimbra manter uma oferta diferenciada e de alto impacto, respondendo de forma eficaz às necessidades da comunidade.

Para orientar esse processo, a Cercizimbra delineou três linhas estratégicas para o próximo quadriénio:

1. **Abordagem centrada no Utente:** Priorizar o utente, oferecendo serviços personalizados que atendam às suas necessidades específicas.
2. **Sustentabilidade Organizacional:** Equilíbrio entre Viabilidade Económica, Impacto Social e Ambiental.
3. **Gestão de Pessoas:** Sinergia entre Competências e Metas Organizacionais.

Embora os objetivos estratégicos estejam definidos, reconhecemos a incerteza do futuro e sabemos que as circunstâncias poderão exigir ajustes ou revisões ao longo do caminho. Essas linhas orientadoras servirão como base para o nosso desenvolvimento, garantindo flexibilidade e adaptação às mudanças.

4.2 Planeamento Estratégico

Os objetivos estratégicos da Cercizimbra foram delineados com o intuito de orientar a Organização nas suas ações e decisões, garantindo um desenvolvimento sustentável e alinhado com as necessidades da comunidade. Cada objetivo foi pensado para impulsionar a qualidade dos serviços prestados, promover a eficiência organizacional e fortalecer o impacto social da instituição. Através da implementação destes objetivos, pretendemos garantir a continuidade da nossa missão e visão, assegurando que todas as áreas da Organização, desde os utentes até os colaboradores, beneficiem de uma gestão integrada e de soluções inovadoras que atendam às expectativas de todos os envolvidos.

Orientações Estratégicas:

1. **Abordagem centrada no Utente:** Priorizar o utente, oferecendo serviços personalizados que atendam às suas necessidades específicas

Objetivos Estratégicos

- 1.1 Promover a qualidade de vida dos utentes, prestando serviços personalizados que atendam às necessidades, potencialidades e expectativas individuais;
 - 1.2 Aperfeiçoar continuamente a satisfação dos utentes, fortalecendo as relações com as partes interessadas e consolidando a imagem da Cercizimbra na comunidade;
 - 1.3 Assegurar a eficiência e qualidade na prestação de serviços, promovendo a melhoria contínua das boas práticas e o desempenho organizacional.
2. **Sustentabilidade Organizacional:** Equilíbrio entre Viabilidade Económica, Impacto Social e Ambiental

Objetivos Estratégicos

- 2.1 Implementar e consolidar a estratégia de autonomia financeira, diversificando as fontes de financiamento e otimizando a gestão de recursos;
 - 2.2 Adequar os equipamentos e infraestruturas às necessidades das Partes Interessadas;
 - 2.3 Consolidar as práticas de comunicação e marketing da Cercizimbra;
3. **Gestão de Pessoas:** Sinergia entre Competências e Metas Organizacionais

Objetivos Estratégicos

- 3.1 Valorizar as potencialidades e desenvolver as competências dos colaboradores;
- 3.2 Implementar medidas de reconhecimento do desempenho e motivação aos colaboradores;
- 3.3 Promover o reconhecimento e o bem-estar dos colaboradores através da implementação de um plano abrangente de melhoria, incluindo benefícios, incentivos e condições de trabalho;
- 3.4 Fomentar a participação e o envolvimento dos colaboradores na dinâmica da Organização, incentivando a cooperação e o trabalho em equipa entre as diferentes áreas.

5 OPERACIONALIZAÇÃO DA ESTRATÉGIA

A operacionalização da estratégia no âmbito do Plano Estratégico 2025-2028 reflete o compromisso contínuo da Organização em consolidar a sua missão e centra esse compromisso na garantia da melhoria contínua dos serviços prestados, sustentada por um sistema robusto de monitorização e ajustamento com base nos resultados alcançados. Para tal, adota-se o ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act), uma metodologia de gestão que promove a excelência e a inovação através de um processo contínuo de aperfeiçoamento.

O ciclo PDCA estrutura-se em quatro etapas sequenciais que garantem um controlo eficaz dos processos:

Planear (Plan): Estabelecimento de metas claras, definição de indicadores estratégicos e elaboração de um planeamento alinhado aos objetivos organizacionais;

Fazer (Do): Implementação das ações previstas, com a flexibilidade necessária para ajustar estratégias em caso de desvios ou obstáculos;

Verificar (Check): Monitorização rigorosa dos resultados através de uma avaliação contínua, permitindo identificar lacunas, oportunidades e áreas de melhoria;

Agir (Act): Aplicação de ações corretivas com base na análise efetuada, reiniciando o ciclo para assegurar o progresso contínuo e a eficiência dos processos.

O Plano Estratégico surge, assim como um instrumento norteador, alinhado aos valores institucionais e aos desafios contemporâneos, garantindo a sustentabilidade e a inovação das práticas organizacionais.

O período 2025-2028 será marcado pela implementação de iniciativas que traduzem os objetivos estratégicos em ações concretas, assegurando o cumprimento dos resultados esperados. Para isso, será fundamental articular as diferentes dimensões da Organização – desde os recursos humanos à gestão financeira, passando pelo fortalecimento das parcerias estratégicas e pela utilização eficiente dos recursos tecnológicos e infraestruturais.

A Cercizimbra pretende, neste contexto, intensificar o seu impacto junto dos públicos-alvo, promovendo uma intervenção inclusiva e participativa que reflita as reais necessidades da comunidade local e dos indivíduos que beneficia diretamente. Este esforço será sustentado por processos de monitorização e avaliação contínuos, permitindo ajustes dinâmicos e garantindo a eficácia das medidas implementadas.

Com base nestes pilares, a operacionalização da estratégia será conduzida com foco na excelência, inovação e proximidade, assegurando que a Cercizimbra continue a ser reconhecida como uma referência no setor social e no apoio às pessoas com necessidades especiais, reafirmando o seu papel transformador no tecido comunitário.

Luís Miguel Travessa Peixoto
Luís Miguel Travessa Peixoto