



APPDA-Lisboa

Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo



(RE)CONSTRUIR

PROGRAMA DE AÇÃO PARA O EXERCÍCIO DE 2018

Rua José Luís Garcia Rodrigues Bairro Alto da Ajuda, 1300-565 LISBOA Telef. 213616250 Fax .213616259
www.appda-lisboa.org.pt info@appda-lisboa.org.pt



APPDA-Lisboa

Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo

MENSAGEM DA PRESIDENTE DA DIREÇÃO

A APPDA-Lisboa é uma instituição com um já longo passado de dedicação à sua missão e de superação das dificuldades, para o que, no decorrer das mais de quatro décadas de existência, têm contado com o esforço e a vontade dos interessados – associados, corpos gerentes, colaboradores, parceiros.

No exercício de 2017, o desenvolver das atividades sofreu o impacto negativo de várias circunstâncias que implicaram, nomeadamente, a recomposição parcial da Direção e a impossibilidade de, durante parte do tempo, poder contar com alguns colaboradores necessários para o bom funcionamento da instituição.

Tais circunstâncias constituíram um desafio a que há que responder, sem perder de vista que queremos sempre fazer mais e melhor. Para esse efeito contamos novamente com todos, para juntos resolvermos os problemas imediatos e lançarmos as bases de uma reorganização que nos torne aptos para, de forma sustentável, virmos a conferir mais qualidade e abrangência à nossa atividade.

Através de parceria com associação congénere da área social, a Associação de Amigos da Grande Idade, foi possível protocolar a colaboração em várias áreas, incluindo a cedência temporária de gestor, o qual, tendo assumido o cargo de Diretor Geral de Serviços, expôs à Direção, que as aprovou e as submete à aprovação da Assembleia Geral, as linhas programáticas do Programa de Ação para o exercício de 2018 que a seguir se apresenta.

Da execução deste Programa, na qual todos somos chamados a participar, espera-se maior eficácia na utilização dos meios, humanos e materiais, para cumprimento dos objetivos, o que terá como resultado, certamente, o benefício de todos os interessados, em especial e prioritariamente, das pessoas com autismo, seus familiares e responsáveis, cujo bem estar em todos os contextos é o grande objetivo de toda a atividade desenvolvida.

MENSAGEM DO DIRECTOR GERAL DE SERVIÇOS

Nas funções que tenho a honra de exercer na APPDA e consciente das expectativas geradas no sentido de desenvolver um projeto de reestruturação da organização, ajustando-a a novas necessidades e modernizando-a do ponto de vista organizacional, apresenta-se como fundamental planejar estrategicamente a ação da Instituição para o ano de 2018.

Mantendo no geral aquilo que tem sido definido como o Plano de Ação, introduz-se uma nova linguagem, mais pragmática.

Este plano é um Plano ambicioso, que poderá não vir a cumprir-se na sua totalidade no próximo ano, mas que determina aquilo que é necessário fazer-se para que a Instituição acompanhe as transformações sociais e especialmente as alterações económico-financeiras da sociedade que muito se refletiram na área social nos últimos anos.

O Plano divide-se em cinco painéis: a área financeira, a área dos recursos humanos, a área dos projetos, a área do desempenho e uma área geral, onde se enquadram informações fora destes sectores.

Elegemos na área do desempenho, que tem a ver diretamente com os utentes, o objetivo da **funcionalidade/autonomia**. Na área dos projetos, o objetivo da **ambição**. Na área dos recursos humanos, o objetivo da **satisfação e racionalização** e na área financeira o objetivo da **sustentabilidade**.

Mantemos uma segunda parte do programa de atividades de acordo com o modelo até agora seguido e que apresenta os objetivos gerais de uma organização como a APPDA-Lisboa, tentando, também aí, ser mais objetivos e determinar com maior rigor os indicadores de avaliação.

Na terceira e última parte do plano apresentam-se algumas notas sobre o orçamento para 2018.



I PARTE

1. DESEMPENHO

A ação da APPDA é, principalmente, destinada à prestação de cuidados e serviços aos seus utentes e aos respetivos significativos. Todos os objetivos devem ser direcionados nesse sentido, numa política centrada nas necessidades dos utentes e significativos.

Assim, é fundamental garantir uma equipa coesa, consciente dos princípios orientadores desta ação, motivada para o enriquecimento do conhecimento, e construir uma cultura organizacional própria, da qual todos se sintam orgulhosos.

Sabe-se hoje que o resultado do trabalho das organizações depende essencialmente do conjunto do trabalho realizado pelos colaboradores. Só colaboradores que mantenham autoestima e que se sintam realizados no seu trabalho podem prestar cuidados a utentes com sérias necessidades de apoio, de forma profissional e com qualidade.

Projeta-se assim que é fundamental desenvolver um trabalho de centralização e alinhamento da equipa, com base em formação formal e informal, cujo calendário anual e que fará parte deste Plano de ação como anexo.

Antes do início do ano de 2018 deseja-se também que esteja resolvida a situação da coordenação pedagógica e a relação orgânica com os 4 sectores de atividade principais: CAO, CRI, EEE e LAR RESIDENCIAL, numa reorganização geral dos serviços e com introdução de nova dinâmica de liderança orgânica.



Competirá à coordenação pedagógica a apresentação do programa para 2018 no que diz respeito ao projeto de educação a desenvolver e à determinação dos seus objetivos, orientados para o objetivo principal que é, neste ano, a funcionalidade/autonomia. O programa da coordenação pedagógica deverá fazer a articulação dos programas dos sectores que coordena nesta vertente e fará parte integrante deste Plano de ação.

Sendo em geral o utente o foco de ação de uma organização, no caso da APPDA-Lisboa, o utente apresenta dificuldades e incapacidade de avaliar a nossa ação de uma forma objetiva e rigorosa, devendo ser tido como principal alvo a satisfação dos significativos do utente, cuja avaliação será feita através dos questionários normais, nomeadamente, os apresentados no manual de Qualidade da Segurança Social, antes do final do ano de 2018, sendo da responsabilidade da coordenação atual do modelo de qualidade esta avaliação.

Deveremos também estar conscientes de que a estratégia para um bom desempenho terá que ser compreendida pelos colaboradores e mesmo pelos dirigentes da Instituição, na medida em que habitualmente, no mundo empresarial e privado, estas preocupações com a focalização no utente e nos seus significativos (designados como clientes na estratégia empresarial) é verdadeiramente importante para distinguir as organizações e dotá-las de capacidade competitiva. Ora, no caso do trabalho desenvolvido pelas instituições sociais, é frequente que não haja esta preocupação, porque não existe competição de mercado. Vamos, pois, contrariar esta tendência e enfatizar que a qualidade distingue, não apenas para competir, mas também para gratificar quem trabalha e aumentar a autoestima profissional, sendo muito importante do ponto de vista emocional, garantindo ou não a felicidade do próprio trabalhador.

No fundo, o que estamos a dizer e a assumir é que, ao longo de anos, a qualidade e as preocupações com o desempenho profissional das organizações sociais não seria importante porque, trabalhando bem ou mal, o resultado em termos de clientes era o mesmo, entendendo-se que fazendo pequeníssimas coisas já se trabalhava muito bem.

Não é assim, claramente. Hoje há princípios e valores morais e éticos que devem distinguir as organizações e não é igualmente satisfatório para nenhum colaborador trabalhar em organizações descuidadas, com pouca dignidade e sem quaisquer indicadores de



qualidade do desempenho ou de avaliação de objetivos. Todos desejam trabalhar numa organização da qual sintam orgulho, da qual possam ostentar o nome e da qual se reconheça forte impacto social.

Não será esquecido que o desempenho geral da organização depende essencialmente da sua liderança e da sua administração, introduzindo-se também, ao longo do ano, formas de avaliação dessa mesma liderança e administração. Essa avaliação terá a ver com a eficácia, eficiência e competitividade da APPDA-Lisboa, para tanto definindo os indicadores adequados, num exercício não muito comum nas organizações sociais. É, pois, fundamental que todos os sectores de enquadramento (gestão e chefias) alinhem os seus procedimentos e decisões, não sendo aceitáveis divergências nesses sectores, as quais originam desorientação e falta de empenho por parte dos colaboradores.

Para atingir objetivos de bom desempenho da organização é também necessário que sejam reconstruídos ou implementados circuitos de comunicação em que todos os colaboradores sejam integrados, mantendo a comunicação vertical e respeitando organograma e relações de trabalho, mas também não impedindo a comunicação horizontal, quando a mesma se mostrar absolutamente necessária.

Há, pois, um criterioso caminho a percorrer no ano de 2018, que se espera traduzido em resultados tão breve quanto possível.



DESENVOLVER	ESPECIFICAMENTE
1. FORMAÇÃO	a) Plano de Formação anual informal na construção de cultura organizacional. Uma sessão de formação por mês com creditação DGERT, de participação voluntária
2. COMUNICAÇÃO	a) Boletim informativo para sócios e significativos de utentes com periodicidade mensal, de informação simples b) Introdução de reuniões periódicas sectoriais, gerais e de gestão c) Dia destinado pela coordenação pedagógica a diálogo com significativos d) Realização de dois open weekend, destinados à população em geral e familiares de colaboradores (Abril e Agosto)
3. AVALIAÇÃO	a) Questionário de satisfação a significativos no primeiro trimestre e no último trimestre, com distribuição e entrega por caderno de utentes b) Apresentação de resultados pelo Diretor Geral de Serviços
4. ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	a) Definição de objetivos por sector b) Avaliação de desempenho

Sabe-se ainda que o desempenho assenta nas condições de trabalho.

No que respeita a condições financeiras (remunerações e salários) a APPDA-Lisboa está acima da média global das instituições sociais, tendo um salário líquido médio de base de 654,00 € (805,00 € com acréscimos), crescendo o cumprimento integral de direitos de trabalhadores em termos de horários e concessões legais. Também os habituais problemas resultantes de decisões hierárquicas não são



visíveis, pelo que a tranquilidade, a garantia de trabalho e o grau de exigência não é significativamente elevado, ainda que a exigência emocional seja fator importante a ter em conta.

Nestas condições, deve ser implementada uma cultura de exigência que se traduza em melhoria da vida dos utentes e seus significativos, que seja compreendida pelos colaboradores e combata as disparidades de comportamentos e atitudes dentro da equipa.

É também fundamental compreender os anseios e expectativas dos colaboradores, aprofundando a sua análise, desenvolvendo a competência da crítica e a atitude transformadora. Todos são agentes de transformação da organização, desde que essa transformação se traduza em melhores resultados para os utentes e significativos.

2. ÁREA FINANCEIRA

Na área financeira, os dados existentes mostram uma normal gestão dos recursos financeiros.

Numa primeira abordagem, poder-se-ia concluir que a situação financeira era completamente ingerível, na medida em que os principais resultados apresentam um custo de pessoal de 76% sobre os custos totais e de 78% sobre as receitas geradas.

Mas conclui-se rapidamente que a sustentabilidade está garantida porque a grande fatia dos serviços e cuidados é assegurada exclusivamente pelo pessoal, sendo os valores dos custos de fornecimento de serviços e outros muito reduzidos. É certo que existem algumas falências graves, mas impõe-se alguma paciência na resolução desses problemas.



O projeto que se pretende desenvolver passa necessariamente pelo aumento de custos em alguns sectores, mas prevê também o aumento de receitas com a oferta de novos serviços e a criação de mais valor, acrescentando-se ainda a procura de benefícios através do mecenato.

Mesmo com a sustentabilidade garantida através de orçamento que se apresenta como anexo, exige-se alguma contenção e alguns cuidados, e elegem-se alguns objetivos.

DESENVOLVER		ESPECIFICAMENTE
1. RACIONALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS		
	a)	Introdução de planeamento que tenha em vista a recolocação de colaboradores existentes, substituindo a contratação externa e aumento de quadro
	b)	Avaliação de cargas de trabalho e rácios de pessoal por sector de atividade
	c)	Organização de cadastro de pessoal com análise de contratos
	d)	Constituição de organograma funcional nas áreas pedagógicas
2. IMPACTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA DIMINUIÇÃO DE CUSTOS OPERCAIONAIS		
	a)	Campanha da luz (diminuição 1%)
	b)	Campanha da água (diminuição de 1%)
3. REVISÃO DE CONTRATOS EXTERNOS		
	a)	Avaliação de cada uma das áreas contratadas, não contratadas e a contratar ou não (aumento de custos em 5%) <ul style="list-style-type: none">• Portões automáticos



	<ul style="list-style-type: none">• Segurança (intrusão)• Incêndios• Telecomunicações• Eletricidade• Gás• Alimentação• Limpeza• Lavandaria• Manutenção geral• Jardim e espaço envolvente• Piscina• Farmácia• Elevadores• Painéis solares• Pragas• Medicina do Trabalho• Contabilidade• Apoio jurídico• Portal
--	---

4. AUMENTO DE RECEITAS

Pretende-se aumentar a receita através de:

- Revisão dos pagamentos por utentes, com acerto a novos rendimentos por aumentos nacionais
- Abertura de serviços ao exterior (estufa, consultas, formação e educação)



- Procura de apoios formais e informais através do desenvolvimento de projetos
- Procura de novos associados individuais e institucionais

Poderão surgir aumentos de custos em consequência de alguns investimentos:

- Serviço de manutenção garantida
- Organização de arquivo
- Construção de parque informático
- Obra de aumento capacidade Lar residencial
- Fecho do terraço do edifício principal
- Decoração de espaços

5. INVESTIMENTOS

3. RECURSOS HUMANOS

Foram feitas anteriormente várias referências aos recursos humanos. Contudo, existem objetivos muito específicos nesta área que justificam uma maior reflexão.

O modelo de intervenção que se pretende desenvolver na área dos recursos humanos parte do princípio que sem cuidadores bem cuidados não existem bons cuidadores. Cuidar bem dos colaboradores de instituições do género da APPDA-Lisboa é o principal objetivo



de qualquer gestão que se preocupe com os resultados do trabalho e que deseje impor uma nova intervenção baseada no afeto e na funcionalidade/autonomia.

Este modelo implica necessariamente uma forte consciência e ética profissional de todos os colaboradores. O Bem em troca do Bem só faz sentido com esse rigor profissional e essa honestidade ética.

Espera-se que os resultados sejam muito rápidos, imprimindo no seio da equipa de colaboradores uma nova motivação e uma exigência de qualidade em todos os aspetos, que passam desde a limpeza aos mais complexos projetos pedagógicos.

Eslege-se também uma profunda reflexão sobre o atendimento, a apresentação, o comportamento e a atitude.

No fundo o que se pretende é que se vista a camisola. Uma camisola com o símbolo da instituição e as letras da APPDA-Lisboa. É uma nova oportunidade para todos os colaboradores que não é inventada nem é anormal, mas está assente em princípios de gestão modernos, de competitividade com vista à produtividade, sendo que a competição é connosco próprio e com a gratidão que o nosso trabalho pode ter, bem como com os nossos valores éticos, emocionais e morais mais profundos. E a nossa produtividade é, no dia-a-dia podemos sentir que o nosso trabalho se refletiu na felicidade das pessoas de quem cuidamos, que o nosso trabalho nos permite chegar a casa tranquilos e conscientes de dever cumprido.

É um novo começo que se pretende na área dos recursos humanos, partindo todos do mesmo nível, sem juízos sobre situações anteriores e sem pedir justificações sobre as mesmas. Um modelo de justiça e retidão.

Dentro desta perspetiva propõe-se

DESENVOLVER

- | |
|---|
| 1. ORGANIZAÇÃO DE CADASTRO DE PESSOAL |
| 2. REORGANIZAÇÃO DO ORGANOGRAMA ORGÂNICO |
| 3. DESENVOLVIMENTO DE PLANO DE FORMAÇÃO |
| 4. REVISÃO DE REGULAMENTOS INTERNOS E
INTRODUÇÃO DE REGULAMENTO ÉTICO-
PROFISSIONAL |
| 5. IDENTIFICAÇÃO E FARDAMENTO |
| 6. INTRODUÇÃO DE INCENTIVOS NÃO
REMUNERATÓRIOS |
| 7. INTRODUÇÃO DE CIRCUITOS FORMAIS DE
COMUNICAÇÃO |
| 8. TRATAMENTO RÁPIDO DE SITUAÇÕES CRÍTICAS |

4. PROJECTOS

A área dos projetos é fundamental na procura de visibilidade, impacto social e aumento de receitas.

Deseja-se que a equipa entenda que os projetos têm sempre uma componente pessoal, mas que devem ser enquadrados no conjunto do projeto geral da Instituição.



A criação de grupo para desenvolvimento de projetos pode vir a ser uma das formas de abordar esta área, mas também a opção por contratação privada para concurso a projetos pode também vir a ser uma solução.

O certo é que se entende que a visibilidade da APPDA-Lisboa está pouco desenvolvida e que o seu impacto social está pouco aproveitado. Não se trata de procurar qualquer protagonismo, o importante é perceber que essa visibilidade e esse impacto podem aumentar as receitas da instituição e podem aumentar a sua atividade, traduzindo-se ambos os objetivos em melhores condições de vida para os utentes e maior segurança, satisfação e tranquilidade para os significativos.

A Direção da APPDA tem 3 projetos para concretizar, esperando-se que em 2018 seja iniciado pelo menos um que, em princípio, será o aumento da capacidade do Lar residencial. Para isso vão iniciar-se esforços para procurar financiamento.

DESENVOLVER

- 1. ALTERAÇÃO DO SITE**
- 2. CRIAÇÃO DE EQUIPA PARA GESTÃO DE REDES SOCIAIS**
- 3. ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS FORMATIVOS ABERTOS AO PÚBLICO EM GERAL (DOIS EVENTOS. ABRIL E OUTUBRO)**
- 4. CONCURSO A TODOS OS PRÉMIOS PARA ÁREA SOCIAL PÚBLICOS E PRIVADOS**
- 5. AUMENTO DA CAPACIDADE DO LAR RESIDENCIAL**
- 6. DESENVOLVIMENTO DE PROJECTO COM EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES NO SENTIDO DE IMPLEMENTAR REDE INTERNA DE COMUNICAÇÃO/PARQUE INFORMÁTICO**
- 7. DESENVOLVIMENTO DE PROJECTO DE CRIAÇÃO DE ESCOLA DE MÚSICA ABERTA AO PÚBLICO EM GERAL E OUTRAS OFERTAS FORMATIVAS**



8. DESENVOLVIMENTO DE WORKSHOPS TRIMESTRAIS DE ARTES PLÁSTICAS DESTINADAS A POPULAÇÕES ESPECÍFICAS (MARÇO/JUNHO (CURSO DE VERÃO) /NOVEMBRO)
9. ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE CRIAR NOVO SERVIÇO DE APOIO E ORIENTAÇÃO SOBRE AS PEA
10. ORGANIZAÇÃO DA FESTA DE ANIVERSÁRIO E DA FESTA DE NATAL ABERTAS AO PÚBLICO EM GERAL
11. DESENVOLVIMENTO DA ACTIVIDADE DA BANDA E DA ÁREA DA MÚSICA COM PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS COM PERIODICIDADE BI-MENSAL
12. ESTUDO SOBRE A CRIAÇÃO DE ESTUFA ABERTA AO PÚBLICO EM GERAL COM VENDA
13. AUMENTO DE NÚMERO DE ASSOCIADOS PARTICULARES E INSTITUCIONAIS
14. AVALIAÇÃO DA VENDA DE ESTRUTURA RESIDENCIAL NO ZAMBUAL

Este documento e especificamente esta área poderá ser substancialmente enriquecida com a nova orgânica que se pretende implementar, na medida em que ela obrigará cada um dos diversos sectores a definir o seu projeto anual.



5. GERAL

Sem especificidade de área, prevê-se para 2018 o desenvolvimento de diversas atividades de carácter geral.

DESENVOLVER	ESPECIFICAMENTE
1. REORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none">a) Constituição de arquivo geral dividido em atual e históricob) Reorganização da secretariac) Implementação de vários protocolos de atuação administrativa: Circuito de valores; comunicações e informações; registo de assiduidade; registo de compensações, bolsa de horas, gozo de férias; protocolo de pedidos/requisições de materiais e equipamentos; gestão de informação financeira; definição de rede informática; registo de inventáriod) Protocolo para comunicação de ausência de colaboradore) Protocolo para troca de horário de trabalhador
2. RESPOSTA A ACONTECIMENTOS CRITICOS GERAIS	<ul style="list-style-type: none">a) Protocolo de comunicação e registob) Protocolo de utilização de chaveiro com constituição do mesmo de forma operacionalc) Protocolo de atuação caso de , acidente e situação grave de saúde de residente ou utente, fuga de residente ou utente, acidente de trabalho, falta de luz, falta de água, avaria de portões, incêndio ou alarme de incêndio,a) Protocolo tratamento e circuito de lixos
3. ASPECTOS GERAIS	



4. PROMOÇÃO DE PARCERIAS COM ENTIDADES EM DIVERSOS SECTORES

- a) Centro de Emprego e Formação Profissional para a área dos estágios e formação
- b) Escolas e Institutos politécnicos na área da animação, terapia ocupacional, etc.
- c) Junta de freguesia da Ajuda

II PARTE

A segunda parte pretende avaliar/renovar o programa de ação para 2017, em função de uma visão praticamente exterior da Instituição.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO	OBJECTIVO OPERACIONAL	AÇÕES A DESENVOLVER	RESULTADOS A ATINGIR	RESPONSÁVEL
1. Informar, sensibilizar e formar sobre perturbações do espectro do autismo (PEA) e sobre os direitos das pessoas com	1.1. Divulgar informação científica sobre PEA aos sócios, aos parceiros e à comunidade em geral	Divulgar informação no site institucional. Difundir publicações. Promover eventos	Enriquecimento do site institucional 100%. Participação/venda de publicações. Realização do 1º seminário	Direção Diretor Coordenador Diretora Pedagógica

PEA e das pessoas com elas significativamente relacionadas	1.2. Promover a sensibilização e a formação sobre PEA, especialmente dos profissionais de educação, saúde e apoio e dos significativos sem excluir a comunidade	Difundir material de apoio. Realizar ações de sensibilização e formação e participar em ações organizadas por outras entidades. Promover atividades coordenadas para partilha de saberes e experiência	2 Workshops, 12 ações de formação ou de sensibilização. Realização regular de reuniões de grupo de apoio, especificamente para pais/responsáveis de pessoas com PEA	Direção Diretor Coordenador Diretora Pedagógica
	1.3. Apoiar a investigação sobre PEA	Dar contributos ou proporcionar condições para a realização de projetos	Colaboração com pessoas ou instituições interessadas na investigação	Direção Diretor Coordenador Diretora Pedagógica
	1.4. Divulgar informação sobre os instrumentos jurídicos que consagram direitos das	Difundir informação no site institucional. Realizar ações de formação sobre os direitos e seu exercício	Enriquecimento do site. 2 ações de formação	Direção Diretor Coordenador Técnico do serviço social

	<p>2. Envolver todos os interessados na actividade da associação (sócios, clientes/significativos, colaboradores, parceiros, fornecedores e comunidade em geral)</p>	<p>2.1. Divulgar a missão, a visão, os valores, os princípios, os objetivos e as actividades da associação aos interessados</p>	<p>Difundir amplamente informação sobre os documentos estruturantes (estatutos, regulamentos, programa de ação, relatórios). Difundir informação atualizada sobre as actividades desenvolvidas</p>	<p>Atualização do site institucional e do Facebook. Afixação de informação em placards. Comunicação personalizada por correio normal ou eletrónico sobre eventos, projetos. Resposta pronta (8 dias) a pedidos de informação</p>	<p>Direção Diretor Coordenador Diretora Pedagógica Diretora dos lares</p>
	<p>2.2. Promover a participação de todos no desenvolvimento das actividades</p>	<p>Incentivar a participação dos sócios na vida associativa. Promover o desenvolvimento de actividades em parceria. Promover o trabalho voluntário. Realizar eventos que promovam a</p>	<p>Melhoria da participação dos sócios na AG. Aumento do numero de parceiros e actividades desenvolvidas em parceria. Aumento do número de trabalhadores voluntários. Realização de 3 eventos de partilha</p>	<p>Direção Diretor coordenador Diretora Pedagógica Diretora dos lares</p>	



APPDA-Lisboa

Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo

		interação dos interessados. Acolher sugestões e críticas dos interessados	e convívio. Dar resposta pronta (30 dias) às sugestões ou críticas apresentadas. Melhorar a percentagem de respostas a inquéritos	
3. Melhorar a qualidade e a quantidade dos serviços prestados e a qualidade da organização	3.1. Promover a melhoria contínua da qualidade aplicando padrões reconhecidos (EQUASS, Segurança Social)	Analisar sugestões e críticas. Aprovar e por em execução as medidas pertinentes	Implementação de ações de melhoria, visando a certificação futura pelo sistema de qualidade da Segurança Social	Direção Grupo da Qualidade
	3.2. Propor a realização de projetos relevantes, quer para o desenvolvimento das atividades, quer para a melhoria ou	Elaborar os projetos e apresentá-los em candidaturas à aprovação e eventual financiamento por entidades/programas do sector público ou do sector privado	Conservação/Reparação dos edifícios da Ajuda. Substituição do Lar do Zambujal por novas instalações (Oeiras, ampliação da Ajuda). Implementação do atelier de culinária e de atividades de desporto adaptado	Direção

Rua José Luís Garcia Rodrigues Bairro Alto da Ajuda, 1300-565 LISBOA Telef.213616250 Fax .213616259

www.appda-lisboa.org.pt

info@appda-lisboa.org.pt

	ampliação das instalações			Direção Diretor Coordenador Diretora Pedagógica Diretor clínico
	3.3. Diversificar e aumentar os serviços prestados em quantidade e qualidade	Promover a estruturação da clínica, dos apoios terapêuticos e da formação abertos à comunidade. Melhorar o atendimento ao público	Completar ou manter atualizados os processos junto das entidades reguladoras (ERS e DGERT). Implementar o estabelecimento e a divulgação da forma da prestação do serviço. Dar formação e atribuir a colaboradores com competência específica a função de atendimento	
4. Melhorar a qualidade do apoio prestado aos utentes	4.1. Assegurar o respeito pelos direitos dos clientes	Dar formação aos colaboradores sobre direitos (Ex: código de ética); Intervir prontamente caso haja desrespeito dos direitos dos clientes	Obter plena satisfação de clientes/significativos nesta área. Atuar conforme a lei e aos regulamentos nos 8 dias seguintes ao conhecimento dos factos. Ausência de situações/atuções	Direção Diretor Coordenador Diretora dos lares Diretora pedagógica



		atentatorias dos direitos	
4.2. Promover o planeamento das atividades de desenvolvimento individual dos clientes de acordo com as suas necessidades, competências e gostos	Envolver sistematicamente no planeamento clientes/significativos e colaboradores. Avaliar a execução e rever semestralmente PEI, PDI e PDI-adaptado	Avaliação positiva da sua adequação. Cumprimento da forma e dos prazos para avaliação dos planos	Diretor Coordenador Diretora dos lares Diretora pedagógica
4.3. Promover a valorização profissional dos colaboradores	Promover a formação profissional adequada ao bom desempenho. Avaliar ponderadamente o desempenho profissional. Incentivar o desempenho de excelência	Plano de Formação elaborado e cumprido Avaliação do desempenho feita de acordo com as regras aplicáveis Estabelecimento de incentivos à melhoria de desempenho Melhoria do desempenho avaliado	Diretor Coordenador Diretora dos lares Diretora pedagógica



5. Optimizar a gestão financeira	5.1. Gerir com rigor os recursos disponíveis	Gerir criteriosamente os recursos próprios incluindo estabelecer e cobrar participações adequadas aos clientes Eliminar despesas dispensáveis ou supérfluas Procurar melhor relação qualidade/preço na contratação de fornecimento de serviços externos	Melhorar a relação entre receitas e despesas	Direção Diretor Coordenador
	5.2. Angariar receitas extraordinárias	Angariar fundos, quer através de patrocínio de ações, quer através de outras solicitações de mecenato regular ou esporádico	Aumento das disponibilidades financeiras, para equilíbrio das contas e para investimento na melhorias e incremento da atividade	Direção



O Plano de ação é fundamentalmente um Documento estratégico, orientador do trabalho a realizar. É também um documento que se destina a alinhar a equipa em torno de objetivos coletivos. Esses objetivos deverão ser explícitos e possíveis de avaliar por qualquer agente interno ou externo.

O Plano é público, partilhado e do conhecimento obrigatório de todos os colaboradores. Deve ser apresentado em reunião geral de trabalhadores, sem deixar quaisquer dúvidas sobre o que se pretende desenvolver durante um determinado período de tempo.

III PARTE

BREVES NOTAS SOBRE O ORÇAMENTO PARA 2018

Os dados utilizados para o orçamento de 2018 são os habituais neste tipo de exercício: os valores realizados em 2016 servem como referência e os valores existentes a setembro de 2017 servem, essencialmente, para prever os valores com que vão fechar as contas de 2017.

Tentamos fugir ao modelo tradicional de orçamentação, que parte, simplesmente, dos valores previstos para o fecho de contas de 2017 e introduz um valor percentual nas receitas e custos, extrapolando esses resultados para 2018.

Acredita-se que será conseguido um aumento de receitas significativo, recorrendo ao mecenato e aproveitando o impacto social que a Associação tem ou poderá vir a ter. Esse aumento de receitas permitirá avançar com alguns projetos estruturais, como a ampliação do



APPDA-Lisboa

Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo

atualizar residencial, o fecho do lar do Zambujal, o aproveitamento da possível receita da venda das instalações do Zambujal e o avanço para um projeto mais ambicioso em terreno situado em Oeiras.

Também se ambiciona a possibilidade de desenvolver projetos financiados por entidades privadas, que terão necessariamente reflexo nas receitas e custos, os quais, podendo ser iguais, aumentam significativamente o movimento dos mapas financeiros.

Não se preveem diminuições significativas nos custos, podendo os mesmos registar aumentos, devidamente controlados, em alguns sectores. Prevê-se uma estabilidade nos custos de pessoal.

ORÇAMENTO¹

CONTA	ORÇAMENTADO 2017	SETEMBRO 2017	PREVISTO 2017	ORÇAMENTO 2018
Fornecimento serviços externos	336.230,00	230.352,50	318.086,67	322.742,50
Custos com o pessoal	1.296.031,00	948.780,63	1.269.943,59	1.299.431,00
Outros serviços	7.580,00	2.771,13	4.444,84	4.512,50
Outros gastos	15.635,00	7.450,56	14.184,21	14.350,00
Prestação de serviços	285.015,00	216.091,82	288.122,43	291.755,00
Subsídios, doações e	1.265.000,00	919.860,49	1.226.480,65	1.267.000,00

¹ Pode consultar-se mapa com descritivo das contas principais



APPDA-Lisboa

Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo

legados à exploração				
Outros rendimentos	161.877,20	106.652,69	138.210,86	144.927,20
Resultados antes de depreciações, gastos de financiamento e impostos	63.996,20	56.012,21	51.059,47	67.178,70