PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO 2026

1. Nota Introdutória

O Plano de Atividades da Cercimor para o ano de 2026 enquadra-se num tempo de incertezas e mudanças constantes, para as quais temos de encontrar respostas, muitas vezes alternativas, face ao que estava planeado. Fala-se da necessidade de estabilidade, num tempo em que vivemos o impacto de uma pandemia, do surgimento de novos conflitos mundiais que nos afetam e que se refletem no aumento do custo de vida, colocando novos desafios de sustentabilidade às organizações, no aumento da população imigrante nas nossas comunidades, trazendo novas necessidades de inclusão e de repensar a intervenção, bem como, o aumento da necessidade de resposta para os cuidadores e população cada vez mais envelhecida. Neste contexto, tentamos encontrar projetos inovadores e oportunidades para responder aos desafios emergentes, valorizando o trabalho em parceria.

Neste documento pretendemos identificar os objetivos estratégicos e os objetivos da qualidade que estão inerentes às atividades aqui planeadas, assim como os objetivos específicos, metas e indicadores relativamente aos clientes, colaboradores e parcerias a desenvolver, bem como a revisão e atualização dos processos necessários para uma nova certificação de Qualidade.

O Plano para o ano de 2026 mantém os princípios orientadores de uma Intervenção Centrada na Pessoa e nos Contextos, visando promover a sua Cidadania Plena, melhorar a Qualidade de Vida, disponibilizar Apoios Diferenciados e promover Oportunidades de Inclusão.

Pretende-se continuar a reforçar a Intercooperação Organizacional, valorizar e otimizar recursos, e, numa lógica de participação ativa de todas as partes interessadas, encontrar opções de atuação que continuem a promover a qualidade dos serviços prestados, a capacitação financeira da organização e a eficácia e eficiência na gestão dos seus recursos.

No ano de 2026 comemoramos os **50 anos** da criação da nossa Organização, e como tal iremos desenvolver inúmeras ações para a comunidade, firmando a nossa Missão e Visão enquanto entidade enraizada na comunidade, na defesa da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

O Conselho de Administração

2. Enquandramento Institucional

2.1. Denominação Social

CERCIMOR- Cooperativa de Educação, Reabilitação, Capacitação e Inclusão de Montemor-o-Novo, C.R.L.

2.2. Apresentação da Instituição

A CERCIMOR, Cooperativa para a Educação, Reabilitação, Capacitação e Inclusão de Montemor – o – Novo, C.R.L., é uma organização com a missão de solidariedade social e desenvolvimento de atividades de apoio a diferentes domínios de intervenção com crianças, jovens e adultos em risco e/ou com incapacidades, deficiências ou desvantagens, na promoção da igualdade de oportunidades.
Foi criada em 1976 em diversidade de respostas e abrangência das mesmas, adequando-se às necessidades da população ao longo dos tempos. Atualmente a organização presta serviços aos Concelhos de Montemor – o – Novo, Vendas Novas, Mora e Arraiolos, contribuindo para a promoção dos direitos da pessoa com deficiência, a valorização das suas competências e a sua inserção nas comunidades de origem. Através de um trabalho de estreita parceria com as entidades locais procuramos dignificar e promover os direitos das pessoas com deficiência, a qualidade de vida de todos os nossos clientes e suas famílias.
Para além das respostas sociais, ao longo dos muitos anos de existência promovemos e participámos em diversos projetos com a comunidade que visaram combater a exclusão de públicos desfavorecidos (quer no âmbito da deficiência e incapacidade, quer no âmbito da pobreza ou do risco psicossocial de públicos jovens, desempregados ou carenciados), sempre com o intuito de promover a igualdade de oportunidades e os direitos das pessoas com deficiência ou incapacidade.

2.3. Regime Jurídico

Cooperativa de Solidariedade Social,
Equiparada a IPSS, desde 26/04/2003

2.4. Dados de contato

Sede: Crespa da Figueira, EN114. 7050-321 Montemor-o-Novo
Telefone: 266899410
Email: cercimor.crl@gmail.com
Site: www.cercimor.pt

2.5. Outros dados

NIF: 500594163
CAE: 88102
Data de Fundação: 04/08/1976

2.6. Certificações

Entidade Formadora certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

2.7. Missão, Visão e Valores

Missão: A Cercimor tem por finalidade a solidariedade social e o desenvolvimento de atividades de apoio a diferentes domínios de intervenção com crianças, jovens e adultos em risco, com incapacidades, deficiências ou desvantagens, na promoção da igualdade de oportunidade.

Visão: Ser uma organização de referência com vista à inclusão na vida social e ativa das crianças, jovens e adultos em risco, com incapacidades, deficiências ou desvantagens, respondendo aos desafios do presente e do futuro numa perspetiva de promoção da Oportunidade como Direito ao longo da vida.

Valores: Igualdade de Oportunidades;
Transparência;
Responsabilidade;
Confidencialidade;
Cooperação;
Integridade;
Independência;
Profissionalismo;
Compromisso.

2.8. Políticas

Política de Ética: A Política de Ética da CERCIMOR, consubstancia-se no seu Código, o qual tem duas vertentes essenciais: promover a defesa e os direitos dos cidadãos com deficiência; orientar e salvaguardar os comportamentos dos colaboradores da Organização.

Política de Qualidade: A Política de Qualidade, tem por objetivo principal firmar os compromissos da Organização com a garantia da qualidade perante os seus clientes/significativos, colaboradores, parceiros, financiadores e outras partes interessadas. Para isso, assume:

-Garantir a consolidação da Prestação de Serviços, numa prática de melhoria contínua;

-Garantir a revisão do Sistema de Qualidade e implementação de novos procedimentos;

-Manter um sistema organizacional coordenado que assegure a credibilidade interna e externa;

-Garantir a satisfação dos clientes, colaboradores e partes interessadas;

-Garantir a divulgação do desempenho organizacional às partes interessadas.

Política de Gestão de Recursos Humanos: A Política baseia-se na Norma NP4427, como documento regulador.

Implementação do sistema de Gestão de Qualidade com base na norma ISO19011 e Auditoria Interna a esse mesmo sistema de Qualidade, bem como a implementação da Avaliação de Desempenho aos colaboradores- avaliação por objetivos e competências.

Política de Reconhecimento: A Política de Reconhecimento de mérito assenta em três pontos fundamentais:

1) Gestão do Potencial e do Desempenho

A gestão do desempenho é fundamental para orientar os esforços individuais e coletivos para os resultados desejados. O processo de Avaliação de Desempenho é uma ferramenta de gestão, criando valor aos resultados Organizacionais.

Através de um processo participativo, a Avaliação de Desempenho procura estimular comportamentos potenciadores da produtividade, da responsabilidade, da participação e do desenvolvimento dos colaboradores.

2) Gestão por Objetivos

A Cercimor é uma Organização orientada para os resultados, utilizando a gestão por objetivos como uma ferramenta de gestão global, permitindo:
-Alinhar os objetivos da Organização, da Unidade e do Colaborador, e, comunicar esses objetivos, de forma a envolver cada um na estratégia global;
-Focalizar cada trabalhador na concretização efetiva dos resultados esperados;
-Medir, de forma quantitativa, a participação de cada colaborador nos resultados obtidos.

3) Compensações e Benefícios

Com base na Avaliação de Desempenho, reconhecer o mérito dos colaboradores com a aplicação de incentivos definidos no próprio sistema de avaliação.

2.9. Princípios

Numa perspetiva de prossecução dos objetivos estratégicos definidos e tendo por referência os Princípios da Qualidade do Referencial ISO19011, a Cercimor pretende valorizar uma intervenção baseada nos seguintes aspetos:

-Foco no Cliente
-Liderança
-Envolvimento de pessoas
-Abordagem de processos
-Contexto Organizacional
-Melhoria contínua

-Tomada de decisões baseadas em factos
-Raciocínio baseado na gestão do risco.

Pretende-se ainda dar continuidade aos seguintes princípios orientadores:

-Aperfeiçoar e desenvolver sistemas de informação de apoio à gestão e à tomada de decisão.
-Promover estratégias de liderança na Unidades, identificando e monitorizando os indicadores de desempenho.
-Avaliar e redefinir as ferramentas informáticas existentes.
-Dinamizar a participação dos clientes na revisão dos programas, metodologias e instrumentos técnicos.
-Aumentar os níveis de informação prestados aos clientes.
-Potenciar o desenvolvimento de práticas e responsabilidades alinhadas com os princípios, e valores da Organização.
-Potenciar o conhecimento interno e externo dos serviços da Organização.
-Desenvolver atividades de benchmarking de processos e serviços.
-Promover ativamente a participação dos clientes a todos os níveis da vida da Organização.
-Gerir as sugestões e reclamações dos clientes e outras partes interessadas.
-Promover a identificação de barreiras no acesso e disponibilidade dos serviços.
-Avaliar sistematicamente a continuidade dos serviços.
-Implementar de forma abrangente o modelo da qualidade de vida.
-Analisar e avaliar de forma contínua os resultados da atividade.
-Implementação do Plano de melhoria contínua em todos os serviços da Organização.

2.10.Unidades

-**Centro de Reabilitação Profissional (CRP)**- O instrumento orientador da Intervenção da Equipa Técnica com os clientes é: Orientação para o Formando; Orientação para os Resultados; Promoção da Qualidade de Vida do Formando; Abrangência das Intervenções; Participação do Formando e a Promoção de Competências no Formando.

-**Centro de Recursos Local (CRL)-** A aposta do Centro de Recursos para 2025 é aumentar a Qualidade dos Serviços prestados aos destinatários através da Sistematização da Intervenção, e do Reforço de Parcerias, Melhorar e Alargar a articulação entre o Centro de Recursos e os Centros de Emprego da área de abrangência. É igualmente importante a Requalificação da Equipa Técnica através de Ações de Formação Contínua.

-**Centro de Atividades Ocupacionais de Montemor-o-Novo (CAO)**

-**Centro de Atividades Ocupacionais de Vendas Novas (CAO)-** Na sua intervenção procura envolver todas as partes interessadas, de forma a integrar a diversidade de linhas de orientação das diferentes unidades. O Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão e o Centro de Atividades Ocupacionais têm como linha orientadora, uma resposta abrangente, integrada aos clientes com incapacidades. Estas respostas têm como referenciais as diferentes dimensões da vida dos clientes, tendo como certo que as necessidades de cada individuo, deverão encontrar respostas diferenciadas e ter por base uma intervenção multidisciplinar. A conceção do que é a deficiência mental, tem vindo a sofrer alterações profundas, sendo necessário que este processo seja visto como contínuo e mutável, dependendo das limitações, dos apoios e dos ambientes onde possam estar inseridos. O conceito de Qualidade de vida,

deve estar presente na vida de todos nós, sem exceção e deverá contemplar todas as áreas, a ética, a dignidade e a integridade deverão ser uma constante de todos os que trabalham em reabilitação.

-**Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão de Mora (CACI)**

-**Centro de Recursos para a Inclusão (CRI)-** é um serviço de parceria com as escolas públicas do ensino regular, que pretende desenvolver uma escola de todos e para todos desenvolvendo ações de apoio à inclusão de crianças e jovens com medidas adicionais de apoio e suporte à aprendizagem escolar, promovendo a sua qualidade de vida e das suas famílias, em parceria com as diversas estruturas da comunidade.
Assume-se como uma resposta social que visa apoiar a inclusão de crianças e jovens com necessidades educativas específicas, promovendo o máximo potencial de aprendizagem de cada um, numa relação de parceria entre as escolas e estruturas da comunidade, com recursos especializados para apoiar o desenvolvimento das escolas na implementação de políticas e práticas de educação inclusiva; assim como facilitar o acesso ao ensino, à formação, ao trabalho, ao laser, à participação social e à vida autónoma.

-Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental (CAFAP)- É baseado num modelo de intervenção multidisplinar- com um psicólogo e um técnico de serviço social- constitui uma resposta psicossocial que tem como finalidade o apoio a crianças e jovens, e suas famílias, em situação de risco, colocando o foco da atenção na família ainda que salvaguardando sempre o bem-estar físico e emocional da criança, ito é, a sua qualidade de vida.

-**Lar Residencial**- Deverá sempre influenciar a vida da comunidade onde está inserida e ter com essa mesma Comunidade um movimento dinâmico e de intercâmbio, que beneficie ambas e seja fundamental para benefício dos Residentes. Salienta-se a importância da troca de experiências entre estruturas de acolhimento ou de âmbito diferenciado, permitindo incentivo a Participação dos residentes em iniciativas da Sociedade Cívil.

-**Intervenção Precoce de Montemor-o-Novo (IP)**

-**Intervenção Precoce de Vendas Novas (IP**)- São regulamentadas pelo Decreto-Lei nº. 281/2009 de 6 de Outubro, substituindo o Despacho Conjunto 891/99, e que estabelece a criação do SNIPI- Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância, bem como o seu âmbito. Desta forma "O SNIPI abrange crianças entro os 0 e os 6 anos, com alterações nas funções ou estruturas do corpo que limitam a participação em atividades típicas para a respetiva idade e contexto social ou risco grave de atraso de desenvolvimento, bem como as suas famílias" (Artigo 2º). Este serviço planifica a sua intervenção para Famílias e Crianças dos 0 aos 6 anos, através de uma Equipa multidisciplinar, atuando de uma forma transdisciplinar em que o Gestor de Caso é um elemento mediador entre os vários contextos em que a Criança se movimenta: Família, Creche/Jardim de Infância, Comunidade, Saúde, Serviço de IP, outros serviços.

2.11. Área de Intervenção

A CERCIMOR intervém na região do Alto Alentejo, distrito de Évora, especificamente nos Concelhos de Montemor-o-Novo, Vendas Novas, Arraiolos e Mora, abrangendo uma população que ronda os 31 mil habitantes.

2.12. Recursos físicos- Infraestruturas

Sede
CRP
CRL 7050-
Lar Residencial

Crespa da Figueira, Apartado 82, Estrada Nacional 114
321 Montemor-o-Novo

CAFAP
CRI

Escola E/B 2,3 do Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo
Rua Dr. Adriano Vaz Velho
7050-147 Montemor-o-Novo

CAO de Montemor-o-Novo

Largo General Humberto Delgado, nº8
7050-123 Montemor-o-Novo

CAO de Vendas Novas

Bairro Dr. Luís Manuel Viana de Sá, Lote 1 R/C
7080-184 Vendas Novas

IP de Vendas Novas

Escola Básica de Vendas Novas n.º1
Avenida 25 de Abril
7080-036 Vendas Novas

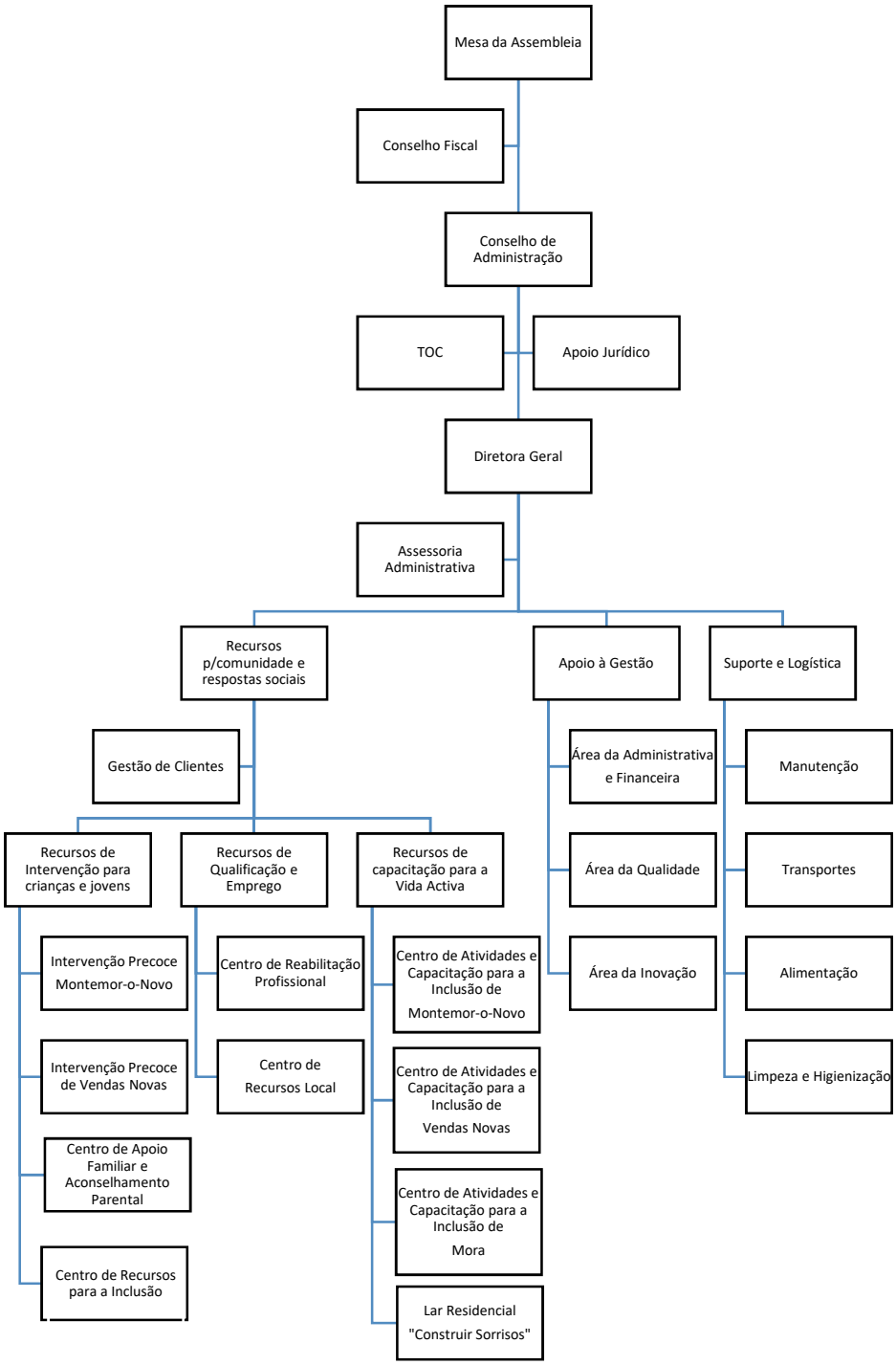
IP de Montemor-o-Novo

Rua Fernando Namora
7050-236 Montemor-o-Novo

CACI de Mora

Rua Catarina Eufémia
7490-222 Mora

3. Organograma da Gestão Institucional



4. Recursos Humanos

4.1. Quadro de Recursos Humanos

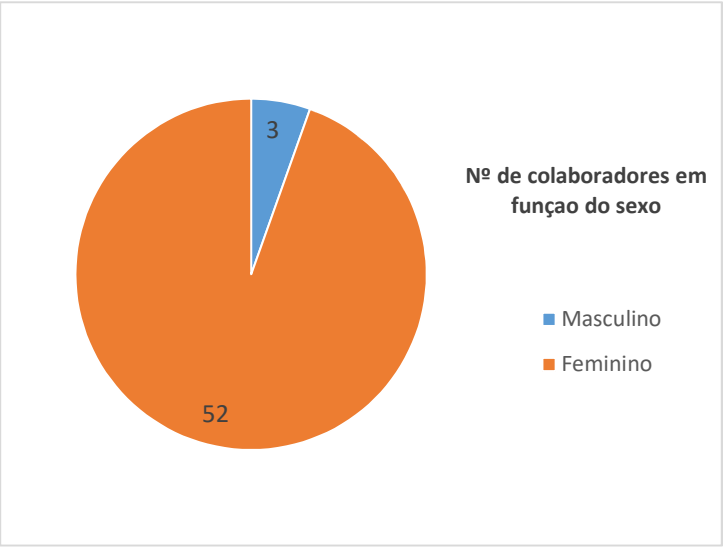
A Cercimor, em termos de Recursos Humanos (RH) é composta por profissionais de intervenção multidisciplinar, que intervêm nas diversas Unidades, com linhas orientadoras para dar uma resposta abrangente, integral e integrada ao seu público-alvo.

Grupo Profissional	Nº de RH	Previsão de Entrada	Previsão de Saída
Internos			
Diretor Geral	1		
Diretores Técnicos	8		
Administrativos	3		
Apoio Social (Assistente Social e Psicólogo)	8		
Técnicos de Reabilitação (Terapeuta da Fala, Fisioterapeuta, Psicomotricista, Animador Sóciocultural)	5		
Monitores/ Formadores (Monitor CAO/CACI, Formador de Habilitação e Reabilitação)	11		
Auxiliares/Ajudantes Ação Direta (Ajudante de Estabelecimento de Apoio a Pessoas com Deficiência, Ajudante Ação Direta)	13		
Pessoal de Serviços de Apoio (Motorista, Limpeza, Manutençao)	6		
EAMA- Emprego Apoiado em Mercado Aberto			
Sub-Total	**55**		
Externos			
Prestadores de Serviços			
Formador de Habilitação e Reabilitação	1		
Professor de Yoga	1		
Professor de Zumba	1		
Técnico de Multimédia	2		
Empresa de Alimentação	1		
Médico	1		
Enfermeiro	1		
Pedologista	1		
Advogado	1		
Contabilista	1		
Sub-Total	**11**		
CEIS			

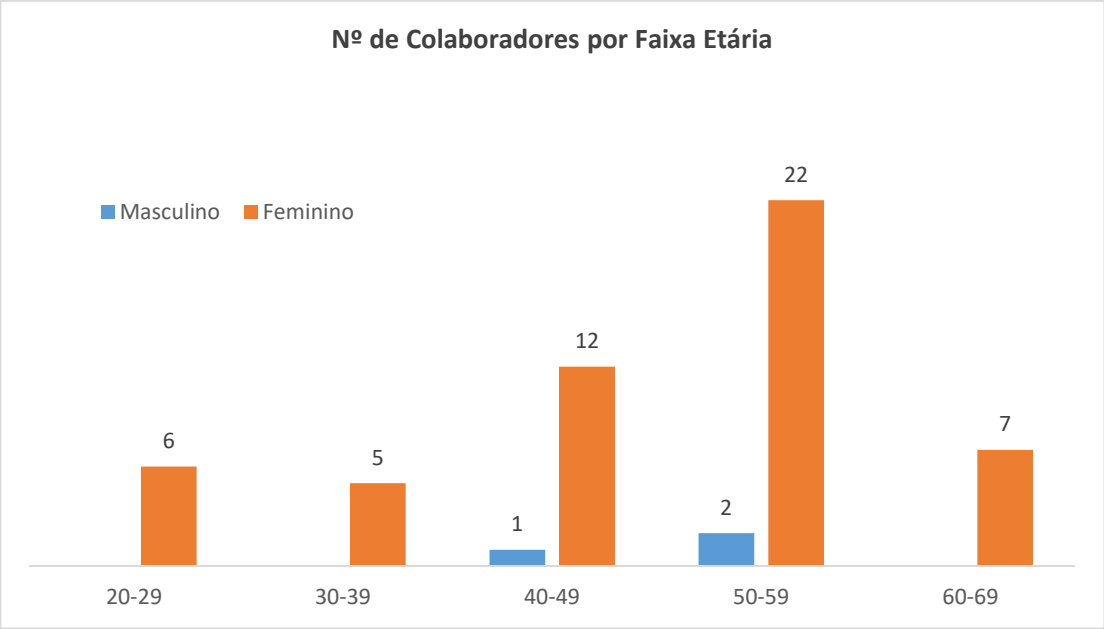
Serviços de Apoio	2		
Sub-Total	**2**		
Estágios		2	
Sub-Total		2	
Voluntários			
	1	10	
Sub-Total	**1**	10	

4.2. Caracterização do Quadro de Recursos Humanos Internos

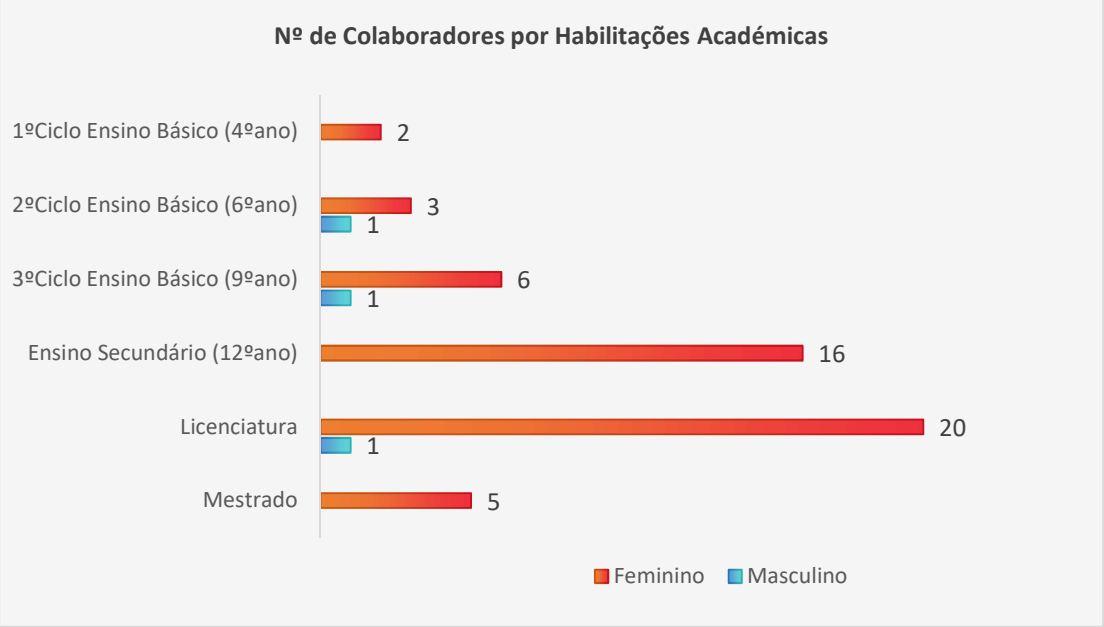
Nº de Colaboradores em Função do Sexo



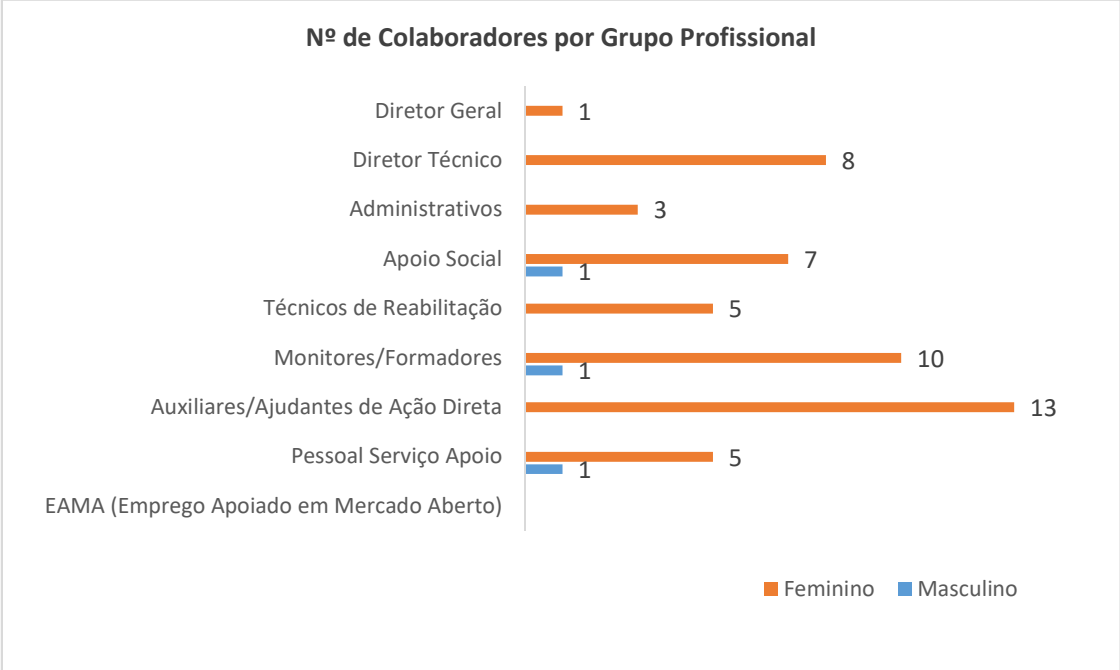
Nº de Colaboradores por Sexo, em Função da Faixa Etária



Nº de Colaboradores por Sexo, em Função das Habilitações Académicas



Nº de Colaboradores por Sexo em Função do Grupo Profissional



3.1. Formação dos Colaboradores

O Plano de Formação para o ano 2026 privilegia as ações de formação que visam responder às necessidades dos colaboradores da Cercimor, que indicadas pelos próprios, quer as diagnosticadas pelos respetivos Diretores Técnicos e responsáveis de Serviço.

No caso da CERCIMOR, a importância da participação dos colaboradores, no processo de diagnóstico de necessidades obteve consolidação no processo de Qualidade considerando a necessidade de elaborar os diagnósticos de necessidades de formação através de consulta prévia aos colaboradores. Não menos importante, sobretudo nos tempos exigentes com que a Cercimor e os seus colaboradores se confrontam, é o contributo da formação para a motivação das equipas, afinal instrumento quase único ao dispor dos dirigentes para assinalar a sua aposta nas pessoas.
Assim, o processo formativo deve ter em conta:

1) A aprendizagem (elevar as competências dos trabalhadores e otimizar o desempenho);

2) O contexto de trabalho (aplicar os conhecimentos e partilhar os saberes adquiridos);

3) O desempenho organizacional (aumentar o grau de motivação e eficiência).

A formação profissional consiste na vertente da gestão de recursos humanos decisiva para a modernização, inovação e melhoria da qualidade da prestação do serviço à pessoa com deficiência. A implementação de novos modelos de comportamento, de liderança e de comunicação interpessoal, as questões ligadas à temática da eficácia, eficiência e produtividade, assim como a célere evolução das tecnologias de informação (TIC), exigem atualização permanente, através de um sistema de formação contínua ao longo da carreira profissional dos trabalhadores. Também os novos métodos de trabalho, mais complexos e de elevada tecnicidade, assim como a necessidade de novas práticas de gestão e atuação, tornam indispensável habilitar os colaboradores de conhecimentos e competências, por forma a responderem com sucesso às dificuldades que, não raro, os processos de mudança encerram.

Este plano de formação baseia-se no diagnóstico de necessidades de formação efetuado pelas respetivas Unidades/Serviços e, visa responder às necessidades dos colaboradores. Contribuíram para este diagnóstico de necessidades, identificando por prioridades, as ELI´s de Montemor-o-Novo e Vendas Novas, a Unidade CAFAP, a Unidade CRP e CRL, o Lar Residencial, os CAOS de Montemor-o-Novo, Vendas Novas, o CACI de Mora, os Serviços Administrativos e os Serviços de Apoio.

Tendo presente que o desenvolvimento das pessoas sustenta o crescimento das organizações, ao garantir que, nos momentos mais críticos, o capital humano seja diferencial na identificação e resolução de problemas este plano de formação foi delineado procurando conciliar as exigências dos serviços com as necessidades de formação manifestadas pelos colaboradores, com vista ao cabal desenvolvimento da sua atividade nos respetivos postos de trabalho. Quanto á estrutura da formação optou-se pela modalidade de formação contínua, de forma a promover a atualização dos conhecimentos, adequando o desempenho às suas funções.

No período correspondente a cada ação, os colaboradores deverão completar, 40 horas de formação, com avaliação de conhecimentos, em conteúdos temáticos à sua escolha mas no quadro dos programas de formação oferecidos especificamente pelas entidades acreditadas para este efeito.

A formação específica incluirá necessariamente as seguintes áreas de competências.

Áreas de Formação	Ações
Segurança e Higiene no Trabalho	Primeiros Socorros Medidas de AutoProteção
Trabalho com Pessoa com Deficiência (Candidatura Capacitação PCDI)	Promoção dos direitos das Pessoas com Deficiência Sistema de direitos das Pessoas com Deficiência Intervenção Centrada na Pessoa Autonomia e Vida Independente Selfadvocacy e autorrepresentação

	Mediação individualizada Acessibilidade para a inclusão Acessibilidade Digital Acessibilidade à informação e comunicação Linguagem e comunicação inclusiva Capacitismo- desconstruíndo estereótipos Mediação para a inclusão Mediação Familiar Mediação Escolar Empregar Pessoas com Deficiência- vantagens, condições e recursos Gestão por competências e desenvolvimento profissional de Pessoas com Deficiência Afetos e Sexualidade: diálogo aberto para a promoção dos direitos Prevenção da violência contra Pessoas com Deficiência
Digital	-Transição Digital

Com este plano pretende-se reforçar o enfoque em matérias como a simplificação e modernização administrativas, a inovação, a aplicação de metodologias de trabalho optimizadas por tecnologias de informação, o conhecimento e práticas políticas de igualdade de género e utilização de inteligência emocional, bem como o aprofundamento de uma cultura de meritocracia nos serviços públicos suportada na diferenciação do desempenho.

Naturalmente, faz parte do processo de formação a respetiva avaliação, que constitui um instrumento estratégico essencial, sem o qual não é possível:

1) Regular o próprio processo
2) Medir os resultados alcançados
3) Desenvolver e melhorar continuamente

A avaliação permite:

1) Determinar a eficiência e eficácia das componentes de intervenção formativa
2) Aferir impactos ao nível de desempenhos individuais e organizacionais
3) Determinar a continuidade, a redução, o desenvolvimento ou a eliminação de determinadas formações.

A avaliação da formação é um instrumento de reconhecido valor no planeamento e na gestão do processo formativo. Permite aferir, o grau de satisfação das expetativas criadas e o real impacto da formação na melhoria do desempenho profissional e, consequentemente, o seu grau de eficácia na atividade organizacional. Como forma de estimar de que modo a formação afeta o desempenho ou mesmo a atitude face à organização e/ou funções e tarefas por parte dos formandos, assim como o reflexo que os eventuais impactos têm nas equipas em que se encontram integrados, devem ser planificadas as seguintes ações:

1) Inquérito aos formandos, nomeadamente ao nível de satisfação e expectativas
2) Inquérito ao respetivo superior hierárquico de cada colaborador, nomeadamente quanto à identificação de melhorias no seu desempenho individual e de equipa.

A avaliação de desempenho, numa primeira fase, e a avaliação da formação, posteriormente, fazem parte de um processo sistemático e contínuo de monitorização que deverá ajudar, tanto responsáveis hierárquicos como colaboradores, a identificar as potencialidades de evolução pessoal e profissional. “A educação/formação fornece e promove a qualificação do trabalho. Ela é simultaneamente um instrumento de “sinalização” e um meio de “qualificação” do trabalho” (Bilhim, 2002:54).

4. Operacionalização dos Objetivos Estratégicos

Eixo	Objetivo Estratégico	Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Indicadores de Avaliação da Execução	Meta de Execução
Equipamentos Sociais e Infraestruturas	Recuperação e Manutenção de Infraestruturas- aumentando as infraestruturas, promovendo uma gestão eficaz e eficiente do património e equipamento existente.	Melhorar os espaços interiores afetos ao Edifício Sede	-Pintura dos espaços interiores (gabinetes, salas de trabalho, corredores); -Restauro de madeiras, ferro e alumínio; -Melhoramento da Instalação elétrica; -Recuperação da canalização.	Nº de espaços recuperados	50%
		Melhorar os espaços exteriores do Lar Residencial	-Pintura exterior do espaço.		
					100%

		Requalificar os CAOS Montemor-o-Novo e Vendas Novas.	-Candidaturas ao PRR/ *PARES	Nº de Candidaturas efetuadas e aprovadas	
		Alteração da Sede da Unidade de Intervenção Precoce.	-Sede alterada para os Centros de Saúde de Vendas Novas.	-Nº de alterações.	100%
		Aquisição de Equipamentos Móveis	-Procurar linhas de financiamento para realizar candidatura à aquisição de equipamentos móveis	Linha de financiamento selecionada; Candidatura realizada.	100%
Respostas Sociais	Reestruturação das Unidades da Prestação de Serviços	Garantir a Sustentabilidade Financeira dos Serviços mediante Revisão dos Acordos de Cooperação.	-Revisão dos acordos para aumento de clientes na Unidade CAFAP Montemor-o-Novo, e CACI de Mora.	-Acordo do CAFAP aprovado -Revisão dos acordos realizada	75% 75%
	Procurar financiamento para otimizar um quadro de prestação de serviços reajustando a oferta às necessidades do mercado	Formação Profissional	-Candidatura Pessoas 2030 (Programa Temático Demografia, Qualificação e Inclusão);	Candidaturas aprovadas	100%
		CRL	-Candidatura a financiamento.	Candidatura aprovada.	100%
		CAFAP Montemor-o-Novo e Vendas Novas	-Candidatura ao PROCOOP- a aguardar aprovação	Candidatura aprovada.	100%
		CAO de Montemor, CAO de Vendas Novas, CACI de Mora e Lar Residencial.	-Candidaturas a apoios financeiros para execução de atividades: Candidatura ao INR "Entre passos e palavras"- a aguardar aprovação	Candidaturas aprovadas.	100%

			Candidatura ao INR "Vozes que Transformam"- a aguardar aprovação		
		CRI	-Candidatura ao financiamento.	Candidatura aprovada.	100%
		Projeto "Laços entre quem Cuida"- Cuidadores Formais e Informais	-Candidatura BPI La Caixa "Capacitar 2025"- a aguardar aprovação	Candidatura aprovada	100%
		Consignação do IRS.	-Candidatura ao Investimento e Lei do Mecenato.	Candidatura aprovada.	100%
Recursos Humanos	Dotar a organização das competências e dos profissionais ajustando-os aos desafios definidos	Promover a aquisição e aprofundamento de conhecimentos dos colaboradores.	-Plano Anual de Formação: - Candidatura ao Programa Pessoas 2030 -Formação em Inteligência Artificial para resgate ao fundo de compensação de trabalho	Concretização do Plano Anual de Formação.	100%
		Adequar o funcionamento dos serviços das diversas Unidades	-Cumprir com a legislação aplicável; -Garantir as plataformas necessárias para a gestão de Recursos Humanos da Entidade.	Percentagem de cumprimento da Legislação; -Nº de plataformas em funcionamento.	100% 100%
			-Dar continuidade à Implementação do Regulamento de Proteção de Dados e Canal de Denúncia.	% de implementação.	100%
		Fomentar a participação da comunidade nas atividades	-Criar uma bolsa de voluntários; -Implementar a parceria com a	Nº de inscritos Nº de jovens em voluntariado;	50% 25%

		definidas pela Entidade	Associação de Estudantes do Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo (Voluntariado jovem).	Nº de atividades com envolvência dos voluntários.	25%
Inovação, Melhoria Contínua, Certificação e Sustentabilidade		Procurar fontes alternativas de financiamento operacional.	-Desenvolver eventos para angariação de fundos; -Candidaturas a linhas de financiamento na área da cultura, desporto e apoio social e digital.	Nº de eventos realizados; Nº de candidaturas realizadas e aprovadas.	50% 50%
	Aperfeiçoar o modelo de gestão da Organização garantindo a Qualidade e Sustentabilidade	Continuação do Processo Da Certificação de Qualidade.	-Garantir as condições e recursos para a renovação da certificação do Sistema de Gestão da Qualidade de acordo com o referencial ISO 19011.	Renovação do Processo de Qualidade de acordo com o referencial ISO.	100%
		Apoios ao investimento em Cibersegurança e Resiliência Digital	Candidatura ao PRR	Candidatura Aprovada	100%
		Prosseguir uma política de gestão orçamental baseada na sustentabilidade organizacional.	-Reconverter recursos humanos; -Racionalizar custos; -Renegociar os acordos com as entidades tutelares.	Nº de recursos humanos reconvertidos; Elaboração de Plano de Monitorização trimestral; Nº de acordos renegociados.	2% 100% 25%
		Sistematizar e implementar procedimentos de aquisição de produtos/serviços	-Basear na legislação da contratação pública.	Nº de contratos com fornecedores estabelecidos.	100%

	Medidas de Autoproteção	Atualizar e Regularizar em conformidade as Medidas de Autoproteção nos edifícios da Instituição	-No edifício do Lar Residencial (Documentação em conformidade, formação e simulacro)	Medidas de autoproteção aplicadas; Formação e simulacro realizado.	100%
			No edifício da Sede da Instituição/CRP/CRL (Documentação em conformidade, formação e simulacro).	Medidas de autoproteção aplicadas; Formação e simulacro realizado.	100%
Comunicação e Markting	Melhorar os sistemas de informação e comunicação e promover imagem da organização.	Continuar a melhorar a articulação da comunicação interna, de forma a permitir uma maior divulgação e partilha de desempenho das Unidades.	- Elaboração de um Plano de Comunicação geral da Entidade e um Plano para cada Unidade; -Continuar a fortalecer a imagem da Cercimor junto dos fornecedores, parceiros, famílias, financiadores e comunidade em geral; -Demonstrar a eficiência do Sistema de Gestão financeira da Cercimor.	Nº de planos elaborados; % de divulgação da atividade da Entidade; Nº de documentos de informação divulgados.	100% 100% 50%
Recursos Físicos	Modernizar a frota automóvel	Manutenção de viaturas	-Reavaliar os procedimentos de organização e monitorização/controlo do serviço de transportes em cumprimento com as orientações de consolidação da sustentabilidade.	Nº de viaturas com manutenção efetuada.	100%
		Aquisição de viaturas	-Candidatura ao Fundo Social de Socorro.	Candidatura realizada e aprovada.	100%

Parcerias	Aumentar o trabalho em parcerias	Reorganização de parcerias	-Manter uma rede de parcerias com entidades culturais, sociais e desportivas; -Fomentar a participação de clientes da Cercimor em eventos da comunidade.	Nº de novas parcerias; Nº de eventos.	50% 50%
		Estabelecer novas parcerias para a empregabilidade	-Criação de novas ASUS para clientes dos CACI´s; -Criação de novas parcerias para formação em posto de trabalho.	Nº de novas ASUS; Nº de novas parcerias.	20% 20%

5. Atividades e Eventos para o ano 2026

5.1. Atividades promovidas pela CERCIMOR internas

Atividade	Local	Participantes	Responsáveis	Período de Execução
Festa de Carnaval	Pedrista	Clientes do CAO de Montemor-o-Novo, CAO de Vendas Novas e CACI de Mora	Diretores Técnicos Animador	Fevereiro
Baile da Pinha	Pedrista	Clientes do CAO de Montemor-o-Novo, CAO de Vendas Novas e CACI de Mora	Diretores Técnicos Animador	Abril
Realização de uma acção de formação sobre Sexualidade em parceria com a APF (Associação para o Planeamento Familiar), dirigida a clientes e famílias.	Vendas Novas	Clientes do CAO de Vendas Novas	Diretor Técnico do CAO de Vendas Novas APF	Abril
Encontro de Famílias / Sardinhada	Espaço Sede	Clientes, famílias e colaboradores	Conselho de Administração	Junho
Praias	Tróia Setúbal	Clientes do CAO de Montemor-o-Novo e Vendas Novas,	Diretores Técnicos	Junho-Agosto

		CACI de Mora e IP de Montemor-o-Novo		
Passeios/ visitas de estudo	Visita Estádio da Luz/ Oceanário, em Lisboa	Clientes do CACI de Mora	Diretor Técnico do CACI de Mora	Março
	Visita ao Zoo, em Lisboa	Clientes do CAO de Montemor	Diretor Técnico do CAO de Montemor	Abril
	Visita a Sesimbra	Clientes do CAO de Vendas Novas	Diretor Técnico do CAO de Vendas Novas	Abril
	Visita ao Palácio da Pena, em Sintra	Clientes do CAO de Montemor	Diretor Técnico do CAO de Montemor	Maio
	Visita ao Monte Selvagem	Clientes do CACI de Mora	Diretor Técnico do CACI de Mora	Maio
	Visita em zona de Lisboa	Cliente do CRP	Diretor Técnico do CRP	Maio
	Visita à Feira Medieval, em Monsaraz	Clientes do CAO de Montemor	Diretor Técnico do CAO de Montemor	Julho
	Fim de Semana Rural	Clientes do Lar Residencial	Diretor Técnico do Lar Residencial	Agosto
	Ida ao Cinema em Centro Comercial	Clientes do Lar Residencial	Diretor Técnico do Lar Residencial	Agosto
	Visita à Feira Medieval de Monte Abraão, em Sintra	Clientes do CAO de Montemor	Diretor Técnico do CAO de Montemor	Setembro
	Visita a Sintra	Clientes do CACI de Mora	Diretor Técnico do CACI de Mora	Setembro
	Visita em zona de Lisboa/ Setúbal	Clientes do CRP	Diretor Técnico do CRP	Outubro
Almoço tradicional Feira da Luz	Restaurante o Leilão	Clientes do Lar Residencial	Diretor Técnico do Lar Residencial	Setembro
Magusto	Espaços das Unidades	Clientes dos CAO de Montemor-o-Novo, Cao de Vendas Novas, CACI de Mora e CRP	Diretores Técnicos	Novembro
Passeios de Natal	Circo de Natal, no Coliseu dos Recreios	Clientes do CAO de Montemor-o-Novo	Diretor Técnico do CAO de Montemor-o-Novo	Novembro
	Vila Natal, Óbidos	Clientes do CAO de Montemor	Diretor Técnico do CAO de Montemor	Dezembro
	Cascais Vila Natal	Clientes do CAO de Vendas Novas	Diretor Técnico do CAO de Vendas Novas	Dezembro

	Vila Natal	Clientes do CACI de Mora	Diretor Técnico do CACI de Mora	Dezembro
Festa de Natal	Pedrista	Clientes do CAO de Montemor-o-Novo, CAO de Vendas Novas e CACI de Mora	Diretores Técnicos	Dezembro
Festa de Natal e Passagem de Ano	Lar Residencial	Clientes do Lar Residencial	Diretor Técnico do Lar Residencial	Dezembro
Almoço de Natal	Espaço CRP	Clientes do CRP	Diretor Técnico do CRP	Dezembro

5.2 Atividades promovidas pela CERCIMOR para a Comunidade

Atividade	Local	Participantes	Responsáveis	Período de Execução
Dinamização de atividades de sensibilização e promoção do desenvolvimento infantil	Montemor-o-Novo	Toda a Comunidade Escolar	Diretor Técnico da IP de Montemor-o-Novo Elementos de ligação (ELI)	Janeiro-Dezembro
Ação de sensibilização no âmbito da Rede Juvenil Crescer juntos, na comunidade escolar(E/B2,3 de Montemor-o-Novo) "Os Jovens no mundo atual-Eu e o outro"	Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo	Comunidade Escolar	Diretor Técnico do CAFAP	Janeiro e Maio
Sessão de sensibilização, para as consequências da utilização dos ecrans no dia-a-dia das crianças, com consequências para o desenvolvimento global	Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo	Comunidade Escolar	Diretor Técnico da IP de Montemor-o-Novo Elementos de ligação (ELI)	Janeiro e Agosto
"Oficina do Coração", através de sessões de Mindfulness e Yoga, com turmas 4º do 1º ciclo do Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo.	Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo	Comunidade Escolar	Diretor Técnico do CAFAP Psicóloga do CAFAP	Maio e Junho
"Mês da Prevenção dos Maus-Tratos Infantis"- Elaboração conjunta com a CPCJ do Calendário dos Afetos e distribuição pelas crianças de pré-escolar e de1º ciclo do	Agrupamento de Escolas de Vendas Novas	Comunidade Escolar	Diretor Técnico da IP de Vendas Novas CPCJ Elementos de ligação (ELI)	Abril

concelho de Vendas Novas				
WorkShop "Transição para a vida Pós-escolar	Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo	Comunidade Escolar	Diretor Técnico do CRI	Maio
"Dia do AEVN/Dia da Família"- Elaboração de casas/famílias com as famílias acompanhadas pela ELI. Exposição dos trabalhos no Agrupamento para comemoração do Dia do Agrupamento.	Agrupamento de Escolas de Vendas Novas	Comunidade Escolar	Diretor Técnico da IP de Vendas Novas Elementos de ligação (ELI)	Maio
Atividade "Aprender a Brincar"	Montemor-o-Novo	Comunidade Escolar	Diretor Técnico do CRI	Junho
"Todos a Brincar"- Gincana de jogos tradicionais com distribuição dos flyers do desenvolvimento infantil elaborados pelas ELI´s do distrito de Évora relacionados com a temática: brincar e motricidade.	Vendas Novas	Comunidade Escolar	Diretor Técnico da IP de Vendas Novas Elementos de ligação (ELI)	Junho
Atividade "Intervenção do Psicomotricista no contexto educativo"	Montemor-o-Novo	Comunidade Escolar	Diretor Técnico da IP de Montemor-o-Novo; Diretor Técnico do CRI Elementos de ligação (ELI)	Setembro
Sessão de informação/ esclarecimento sobre a filosofia/ funcionamento do SNIPI no Departamento de Educação Pré-Escolar. Distribuição dos flyers de desenvolvimento.	Vendas Novas	Departamento de Educação Pré-Escolar e Direção do AEVN	Diretor Técnico da IP de Vendas Novas Elementos de ligação (ELI)	Setembro
Magusto	Largo General Humberto Delgado	Toda a Comunidade	Diretor Técnico do CAO de Montemor-o-Novo	Novembro
Atividades de Comemoração dos 50 anos da Cercimor		Toda a comunidade	Conselho de Administração	Janeiro a Dezembro
Continuação do Projeto "Arte em Transformação" sob o tema da gentileza, privilegiando o material reciclável	Municípios de Montemor--o-Novo, Vendas Novas e Mora.	Toda a comunidade	Departamento de Qualidade e Projetos	Janeiro-Dezembro

5.3. Atividades em que a CERCIMOR vai participar

Atividade	Local	Participantes	Responsáveis	Período de Execução
Colaboração com o Projeto "Ismael…e se fosses tu?", no âmbito da parceria com a Associação 29 de abril.	Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo	CAFAP	Associação 29 de Abril	Janeiro a Maio Outubro a Dezembro
Desfile de Carnaval	Rossio, Montemor-o-Novo	Clientes do Lar Residencial, CAO de Montemor-o-Novo e CRP	Junta de Freguesia	Fevereiro
	Mora	Clientes do CACI de Mora	Município de Mora	Fevereiro
Campanha Pirilampo Mágico	Área Geográfica atribuída à Cercimor	Todas as Unidades da Cercimor	Fenacerci e RTP	Maio
Caminhada Pirilampo Mágico organizada pela CPCJ de Vendas Novas	Vendas Novas	Toda a Comunidade	Diretor Técnico do CAO de Vendas Novas e CPCJ de Vendas Novas	Maio
Convívio de atividades no meio aquático para a Pessoa com Deficiência	Piscinas Cobertas de Montemor-o-Novo	Clientes do CAO de Montemor-o-Novo	Município de Montemor-o-Novo	Maio
Sarau Municipal	Vendas Novas	Clientes do CAO de Vendas Novas	Município de Vendas Novas	Maio
Marchas Populares	Vendas Novas	Clientes do CAO de Vendas Novas	Município de Vendas Novas	Junho
	Mora	Clientes do CACI de Mora	Município de Mora	Junho
Dia da Criança	Parque Urbano	Equipa Pirilampo Mágico	Município de Montemor-o-Novo	Junho
Rugby Adaptado	Campo Desportivo Municipal	Clientes do CAO de Montemor-o-Novo	Rugby Clube Montemor	A definir
Participação no Intercâmbio Nacional da juvenil Crescer juntos em Parceria com o IAC	Lisboa	CAFAP	IAC	Julho
Encontros de Futebol Adaptado	Municípios das equipas participantes	Clientes do CAO de Montemor-o-Novo e do CAO de Vendas Novas	Associação de Futebol de Évora	Janeiro-Dezembro

Feira da Luz- Dinamização do Stand da Entidade	Parque de exposições de Montemor-o-Novo	Todas as Unidades da Cercimor	Município de Montemor-o-Novo	Setembro
Corrida de Touros no âmbito da Feira da Luz	Praça de Touros de Montemor-o-Novo	Clientes do Lar Residencial	Montemor é Praça Cheia	Setembro
Participação no Evento "Em cada Criança um Rei"	Montemor-o-Novo	Toda a Entidade	União de Freguesias Nossa Senhora da Vila, Bispo e Silveiras	Novembro-Dezembro
Participação no MorNatal	Montemor-o-Novo	Clientes Lar Residencial, CAO Montemor, CRP	Junta de Freguesia	Dezembro
Participação na Parada de Natal	Montemor-o-Novo	Clientes Lar Residencial	Junta de Freguesia	Dezembro

6. Previsão do Número de clientes por Unidade/Serviço da CERCIMOR

Unidade/Serviço	Previsão do Nº de Clientes		Observações
	2026	Em lista de espera	
Intervenção Precoce Montemor-o-Novo	80	10	O número em lista de espera são os clientes não abrangidos pelo acordo.
Intervenção Precoce Vendas Novas	33	26	O número em lista de espera são os clientes não abrangidos pelo acordo.
Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental	42	5	O número em lista de espera são os clientes não abrangidos pelo acordo.
Centro de Recursos para a Inclusão	70	NA	
Centro de Reabilitação Profissional	80	NA	
Centro de Recursos Local	58	NA	
Centro de Atividades Ocupacionais de Montemor-o-Novo	50	6	
Centro de Atividades Ocupacionais de Vendas Novas	15	6	
Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão de Mora	9	6	
Lar Residencial	20	47	

7. Monitorização, Avaliação e Melhoria Contínua

Os instrumentos de medida que irão permitir acompanhar, monitorizar e avaliar os objetivos propostos neste Plano de Atividades, assim como auxiliar o Conselho de Administração da Instituição na sua tomada de decisão são:
-O Mapa de Indicadores;
-O Plano Anual de Melhoria Contínua;
-Todos os impressos de recolha de informação relativa à intervenção junto dos Clientes;
-Recolha e análise da satisfação geral;
-Resultados da Auditoria Interna, que é compilada e apresentada no Relatório de Atividades e Contas.

- Melhoria Contínua

O Sistema de Melhoria Contínua é uma instrumento que regula e orienta as dinâmicas da Cercimor face às necessidades de melhoria de serviços, tendo como principais objetivos promover a implementação de ações de melhoria/ corretivas, agindo designadamente sobre situação de não conformidade, tendências indesejáveis e/ou eventuais desvios face ao planeado, identificadas no decurso das atividades/ serviços e/ou por análise dos instrumentos de monitorização e mediação, através da incorporação/ operacionalização do ciclo PDCA- Planear, Realizar, Verificar, Atuar.

Os Planos de Melhoria do ano em curso é iniciado a partir do mês de Março, o qual identifica todas as ações desenvolvidas até ao momento, com indicação do respetivo estado. Semestralmente, em conjunto com a emissão do mapa Global é também emitido/ analisado o Plano de Melhoria.

8. Orçamento

CERCIMOR ORÇAMENTO SINTÉTICO GERAL PARA O ANO DE 2026

Conta	DESIGNAÇÃO	1) GASTOS	2) RENDIMENTOS	3=2-1 RESULTADO ESPERADO
61	Custo das Mercad. Vendidas e Mat. Consumidas	11 878,00		-11 878,00
62	Fornecimentos e Serviços Externos	536 489,26		-536 489,26
63	Gastos com o Pessoal	1 469 054,00		-1 469 054,00
64	Gastos de Depreciação e Amortização	76 867,00		-76 867,00
68	Outros Gastos e Perdas	353 048,00		-353 048,00
69	Gastos e Perdas de Financiamento	41 061,00		-41 061,00
71	Vendas		10 270,00	10 270,00
72	Prestações de Serviços		1 263 654,00	1 263 654,00
75	Subsídios à Exploração		1 187 665,20	1 187 665,20
78	Outros Rendimentos e Ganhos		57 121,00	57 121,00
	RESULTADOS LÍQUIDOS	2 488 397,26	2 518 710,20	30 312,94

CERCIMOR ORÇAMENTO POR ÁREAS PARA O ANO DE 2026

ÁREA	1) GASTOS	2) RENDIMENTOS	3=2-1 RESULTADO ESPERADO
RESULTADOS LÍQUIDOS	2 488 397,26	2 518 710,20	30 312,94
CRI - Centro de Recursos Inclusão	44 295,00	30 840,00	-13 455,00
CACI – Montemor-o-Novo	518 001,00	543 420,00	25 419,00
CACI – Vendas Novas	165 273,00	158 008,00	-7 265,00
CACI – Mora	119 350,00	100 836,00	-18 514,00
Lar Residencial	541 708,00	492 270,00	-49 438,00
Intervenção Precoce – Montemor-o-Novo	108 383,00	188 278,00	79 895,00
Intervenção Precoce – Vendas Novas	63 485,00	58 854,00	-4 631,00
CAFAP	75 038,00	91 705,00	16 667,00
TOTAL VALÊNCIAS	1 635 533,00	1 664 211,00	28 678,00
Formação e CR	797 960,26	809 845,20	11 884,94
Atividades Extra Valências	29 792,00	23 832,00	-5 960,00
INR	25 112,00	20 822,00	-4 290,00
TOTAL OUTRAS ATIVIDADES	852 864,26	854 499,20	1 634,94

Considerações Finais

A Cercimor desenvolveu um conjunto de estratégias que visam combater a exclusão social a vários níveis e neste sentido tem reajustado serviços e investindo em novas áreas de forma responder às necessidades da comunidade onde está inserida.

Para o ano de 2026, vamos manter este compromisso e continuar a defender os valores como transparência, responsabilidade, confidencialidade, cooperação, integridade, independência, profissionalismo, compromisso e igualdade de oportunidades.

Vamos dar continuidade aos processos já iniciados e que são fundamentais para o bom funcionamento da nossa Instituição, tais como: a Certificação do Sistema de Gestão da Qualidade, a Avaliação de Desempenho dos Colaboradores, a Implementação de Medidas e das Normas de Higiene, Segurança e Proteção no contexto de trabalho, Regulamento de Proteção de Dados, Regulamento do Canal de Denúncias e o Código de Ética e Conduta.

Espectamos que durante o ano de 2026, possamos ter resposta positiva às candidaturas efetuadas em 2025, nomeadamente, para a implementação de um CAFAP em vendas Novas, serviço há tanto tempo esperado, e revisão para aumento da resposta de CAFAP em Montemor-o-Novo, entre outras.

Vamos continuar a procurar novas linhas de financiamento para a requalificação dos CAO´s de Montemor e Vendas Novas, bem como apoios económicos através da candidatura de projetos a fundações e/ou fundos comunitários, com o objetivo de promover a qualidade e a diversidade da intervenção.

Prevê-se dar continuidade a uma gestão criteriosa e de sustentabilidade para o futuro, tal como tem vindo a acontecer ao longo dos últimos anos.

O Conselho de Administração da Cercimor, conta com a participação de todos, colaboradores, clientes e sócios para conseguir atingir os objetivos delineados neste Plano e continuar a defender a nossa Missão, Visão e Valores com empenho e dedicação.

Montemor-o-Novo, 25 de Novembro 2025

O Conselho de Administração da CERCIMOR

Ana Cristina Medronheira Saloio
Ana Cristina Medronheira Saloio 2026.03.03 13:08:15 Z

Antonieta Gabriela Ferrão Bento
Antonieta Gabriela Ferrão Bento 2026.03.03 13:09:45 Z