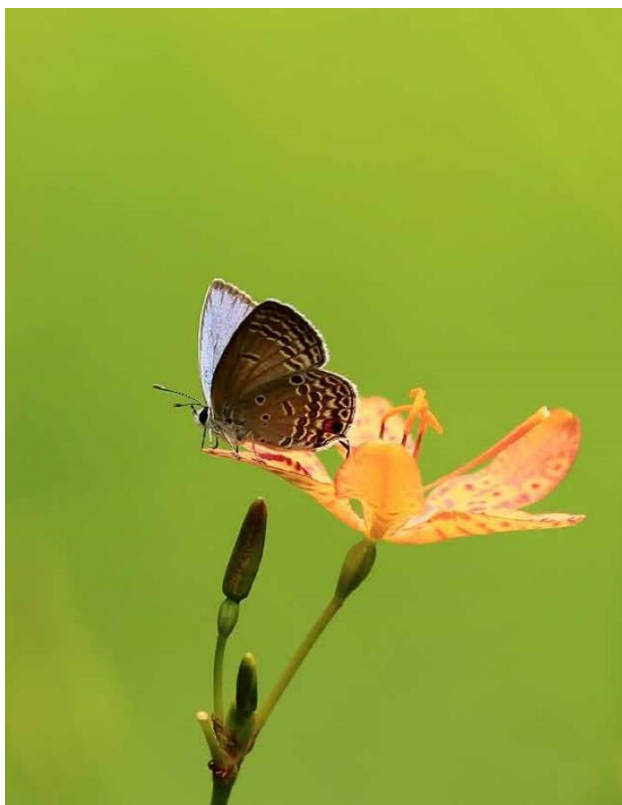


**PLANO  
DE ATIVIDADES  
E ORÇAMENTO  
2021**



**S3**  
**SÓBUSTOS**

INDICE

|   |    |
|---|----|
| 1. Enquadramento do PAO .....                   | 5  |
| 2. Caracterização Sumária da Entidade .....     | 8  |
| 3. Caracterização das Áreas de Intervenção..... | 13 |
| 4. Quadro de Ação, Objetivos e Metas .....      | 15 |
| 5. Nota conclusiva .....                        | 24 |
| 6. Anexos .....                                 | 25 |

**ENQUADRAMENTO  
DO PLANO  
DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO**

## 1. ENQUADRAMENTO DO PAO

No cumprimento do imperativo legal e estatutário, o Plano de Atividades e Orçamento (PAO) da Sóbustos, IPSS tem como objetivo planificar em ações os objetivos estratégicos definidos pela atual Direção, sendo alicerçado nas necessidades dos clientes da resposta social Estrutura Residencial para Pessoa Idosas, do contexto económico, sociocultural, político-legal, tecnológico, assim como, da visão dos colaboradores e respetivos corpos sociais.

O Plano de Atividades e Orçamento reflete as maiores preocupações, quer ao nível da melhoria organizacional, comunicação interna e marketing externo, infraestruturas e equipamentos, quer dos recursos humanos e diversidade dos serviços a prestar aos cliente e à comunidade, e sobretudo, de sustentabilidade financeira.

A elaboração deste PAO teve início numa avaliação organizacional externa, utilizando a análise PEST, bem como, uma avaliação das principais oportunidades e ameaças, pontos fortes e fracos (análise swot).

### Análise Swot

| Pontos fortes  | Pontos fracos   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualidade dos cuidados médicos prestados;</li> <li>• Direção empenhada e dedicada;</li> <li>• Polivalência de alguns recursos humanos;</li> <li>• Monitorização das atividades desenvolvidas na Instituição;</li> <li>• Aposta nas tecnologias das energias renováveis;</li> <li>• Boas relações com os parceiros Institucionais;</li> <li>• Utilização de tecnologia/software de ponta na realização das atividades/ ações diárias.</li> <li>• Dedicção da equipa técnica da Instituição;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instabilidade dos recursos humanos;</li> <li>• Falta de formação/competências dos recursos humanos;</li> <li>• Dinamização de novas atividades socioculturais;</li> <li>• Incapacidade de angariação de associados;</li> <li>• Frota automóvel envelhecida;</li> <li>• Dificuldade de admissão de clientes;</li> </ul> |
| Oportunidades  | Ameaças   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Portugal 2020 e outros projetos financiados;</li> <li>• Parceria com o Ministério da Solidariedade e Segurança Social;</li> <li>• Estabelecimento de novas parcerias com entidades públicas e privadas;</li> <li>• Candidaturas para aumento de acordos de cooperação e de</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concorrência de outras IPSS's</li> <li>• Políticas salariais /governamentais que poderão colocar em causa a sustentabilidade financeira da Instituição;</li> <li>• Exigências/ legislação em vigor cada vez mais rigorosa e, por vezes desfasada da nossa realidade;</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
| alargamento da capacidade da resposta social; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Associada à CNIS;</li> <li>• Renovação da Certificação da Qualidade;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baixos rendimentos dos clientes que não acompanham o aumento de custo associado;</li> <li>• Falta de pessoas para trabalhar por turnos/rotatividade, bem como, formação específica;</li> <li>• Dependência financeira do estado;</li> </ul> |
|--|--|

**Análise PEST**

| P-Político   | E- Económico  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquadrada no Ministério da Solidariedade Social e Segurança Social;</li> <li>• Alteração da intervenção/acompanhamento da Segurança Social numa visão cooperativa;</li> <li>• Necessidade de revisão/alteração da legislação que enquadra a intervenção das IPSS;</li> <li>• Legislação que não permite a independência financeira das instituições face ao estado;</li> <li>• Mudanças significativas e constantes por parte das entidades governamentais que afetam de forma muito significativa a existência das IPSS;</li> <li>• Reduzida articulação entre as entidades que tutelam de forma direta e indireta as IPSS</li> <li>• Situação Pandémica atual</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução das prestações sociais;</li> <li>• Cortes orçamentais e apoios reduzidos nos acordos de cooperação;</li> <li>• Benefícios fiscais às IPSS;</li> <li>• Alterações dos preços dos recursos mais utilizados (bens alimentares, água, luz, gás, combustíveis);</li> <li>• Apoios financeiros comunitários, nacionais e locais;</li> <li>• Aumento da atividade empresarial;</li> <li>• Taxa de desemprego mais baixa;</li> <li>• Alteração de atribuição de subsídios a nível concelhio</li> <li>• Aumento exponencial das dificuldades económicas da população face à pademia.</li> </ul> |
| S - Sociocultural  | T - Tecnológico   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taxa de natalidade reduzida;</li> <li>• Taxa de envelhecimento alta;</li> <li>• Taxa de analfabetismo no concelho mediana;</li> <li>• Predominância de usos e costumes rurais;</li> <li>• Reduzido crescimento populacional.</li> <li>• Isolamento social face ao estado pandémico</li> <li>• Aumento das patologias do foro psíquico devido á situação atual que o mundo atravessa</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acessibilidades boas;</li> <li>• Aumento de utilização de tecnologia inovadoras</li> <li>• Meios informáticos e rede de Internet boa, numa predominância do uso das redes sociais para comunicação externa;</li> <li>• Concelho com serviços de acesso ao bem-estar, saúde e educação.</li> </ul>  |

**CARACTERIZAÇÃO**

**SUMÁRIA**

**DA INSTITUIÇÃO**

## 2. CARACTERIZAÇÃO SUMÁRIA DA ENTIDADE

### 2.1 Órgãos Sociais

---

#### **Mesa de Assembleia Geral**

**Presidente:** Óscar Aires dos Santos

**1º Secretário:** Beatriz dos Santos Costa

**2º Secretário:** Álvaro Ferreira da Cruz

#### **Direção**

**Presidente:** Áurea Martins Simões

**Vice-Presidente:** Álvaro Miguel Ferreira Ferreira

**Tesoureiro:** Noé Vilar dos Santos

**Secretário:** Susana Marisa Martins Nunes

**Vogal:** Sérgio Simões Pato

#### **Conselho Fiscal**

**Presidente:** José Eduardo André Gonçalves dos Santos

**1º Vogal:** Marisa da Cunha Ferreira

**2º Vogal:** Virgílio Ferreira

## 2.2 Missão, Visão, Valores e Políticas

---

### Missão

Apoiar a Comunidade a servir aqueles que a procuram para desenvolver as suas responsabilidades sociais.

Prestar um serviço de apoio social à Terceira Idade, que prima pela excelência na qualidade, garantindo na prestação dos cuidados básicos, o respeito e a dignidade pelo idoso, reconhecendo-lhe o direito à plena cidadania, à independência e privacidade, proporcionando condições que potenciem a sua inclusão social.

### Visão

A Sóbustos pretende ser reconhecida a nível regional como unidade de apoio à Terceira Idade que se distingue pela elevada qualidade.

### Valores

**Dedicação** – A Sóbustos desenvolve a sua atividade numa dedicação profunda de todos os seus colaboradores pela causa pela qual se norteia.

**Probidade** – A Sóbustos compromete-se a desenvolver a sua atividade de forma íntegra, honesta e honrada.

**Solidariedade** – A Sóbustos como instituição de solidariedade social visa apoiar todos aqueles que a procuram para desenvolver as suas responsabilidades sociais.

**Equidade** – A Sóbustos visa a sua atuação na imparcialidade do trato face à singularidade da pessoa.

**Ética** – A Sóbustos e todos os que dela fazem parte atuam tendo em conta os valores éticos subjacentes aos direitos do ser humano.

**Respeito** – A Sóbustos desenvolve todas as suas atividades no total respeito pelos que dela dependem.



## **Políticas Institucionais**

### Política da Qualidade

A Instituição compromete-se a:

- a) Cumprir requisitos legais aplicáveis, bem como, o estabelecido no referencial ISO 9001:2015 e MAQ da Segurança Social, outros que a organização subscreva aplicáveis ao serviço;
- b) Definir o planeamento estratégico, as políticas e os planos necessários para o cumprimento da missão da Instituição garantindo a melhoria contínua do seu desempenho;
- c) Estabelecer e fomentar relações de parceria com entidades públicas e privadas;
- d) Definir, monitorizar, avaliar objetivos, estratégias, indicadores e metas de modo a implementar melhorias no desempenho da organização;
- e) Promover a comunicação de forma a desenvolver uma cultura de melhoria contínua de acordo com os estabelecidos no Sistema de Gestão
- f) Garantir a satisfação dos clientes, através do cumprimento dos seus requisitos, necessidades e expectativas;
- g) Assegurar o desenvolvimento individual dos clientes;
- h) Promover os melhores cuidados pessoais e de saúde e proporcionar momentos de lazer;
- i) Apostar na qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores;
- j) Promover formação profissional aos colaboradores da instituição, de modo a permitir o adequado desempenho da sua atividade profissional e valorização pessoal;

### Envolvimento e Participação

- a) Identificar as necessidades, expectativas, e potenciais de todos os clientes de modo participado e envolvendo todas as partes interessadas;
- b) Garantir uma gestão participada, no planeamento dos serviços, recolhendo informações de todas as partes interessadas, clientes, familiares, colaboradores, voluntários, fornecedores, parceiros e outras partes interessadas.
- c) Promover o envolvimento ativo do cliente, colaboradores, famílias, voluntários, fornecedores, parceiros e restantes partes interessadas no planeamento, implementação e avaliação do Sistema de Gestão da Qualidade garantindo a melhoria contínua dos serviços prestados.

### Ética e Confidencialidade

- a) Assegurar o cumprimento dos valores éticos e de confidencialidade, por todas as partes envolvidas no processo;
- b) Garantir o respeito pela dignidade de todos os clientes, colaboradores e restantes partes interessadas;

#### Recursos Humanos

- Assegurar o cumprimento das questões relacionadas com HSST (Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho);
- Formar os colaboradores na área das relações interpessoais. Promover estratégias de gestão de conflitos;
- Executar as técnicas de recrutamento e seleção dos colaboradores, tendo em conta o seu perfil;
- Aplicar o Manual de Acolhimento na integração das colaboradoras;
- Proporcionar a melhoria contínua das condições de trabalho e de motivação aos seus colaboradores;
- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o colaborador;
- Sensibilizar para a participação em atividades e eventos de cariz social organizados pela Sóbustos.

#### Ambiente e Segurança

- Cumprir com a legislação e regulamentação referente à segurança e proteção ambiental;
- Promover a segurança de todos os colaboradores e clientes.

### 2.3 Posicionamento e Eixos Estratégicos da Instituição

---

As contantes alterações das políticas económicas e sociais do governo central, assim como, das flutuações das diretrizes do governo local exigem às IPSS uma flexibilidade de gestão e uma capacidade de adequação às solicitações e possíveis obstáculos que vão surgindo.

Como pilares estratégicos a Direção optou por três grandes áreas de intervenção: Formação e nesta área a direção visa dotar de competências os seus recursos humanos quer pela grande rotatividade que caracteriza a realidade atual da instituição, quer pelas crescentes necessidades

dos clientes, acreditando assegurar desta forma os melhores cuidados, assegurar a formação de cuidadores informais e comunidade em geral na prestação de cuidados de saúde, isto é, e fomentar a literacia dos seus cuidadores formais e dos seus parceiros, assim como, dos cuidadores informais e da comunidade em geral através da realização de ciclos de conferências sobre temáticas na área dos cuidados de saúde. Ainda neste contexto formativo a Direção define como objetivo trabalhar a temática da liderança e gestão de equipas. A liderança é o processo de influenciar e motivar comportamentos e as atitudes dos membros de uma organização, para dela desenvolverem esforços requeridos para a definição e prossecução dos seus objetivos. O processo de liderança implica assim múltiplas funções, desde o planeamento, informação, controlo e avaliação, motivar, recuperar, entre outros.

Como outros pilares estratégicos a Direção definiu a Requalificação do Edifício Antigo e alargamento da Resposta da Estrutura Residencial para Pessoas Idosas uma vez que obteve no decorrer do ano de 2020 o Licenciamento de Utilização de Estrutura Residencial para Pessoas Idosas para o novo edifício.

O terceiro estratégico definido prende-se com a Certificação da Sóbustos pelo referencial ISO 9001: 2015 e as MAQ da Segurança Social, pois acredita que o cumprimento dos requisitos subjacentes a estes normativos garantem serviços de qualidade e uma gestão mais rigorosa da Instituição.

A Certificação implica uma ação concertada por parte de todos os que o integram, acarretando um sentimento de compromisso, pertença e motivação para que os propósitos neles estabelecidos sejam alcançados e superados.

O quarto eixo estratégico a implementar e desenvolver prende-se com a imagem institucional, nomeadamente, divulgar a imagem institucional através de um plano de merchandising, isto é desenvolver materiais de merchandising e assegurar um plano visitas interinstitucionais, assim como, estar presente em vários congressos que visem divulgar as boas práticas da Instituição.

Com vista a uma maior e efetiva área de intervenção da Sóbustos a Direção definiu como quinto eixo estratégico melhorara a comunicação com os stakeholder's, para desta forma conseguir desenvolver projetos que visem responde de forma eficaz e eficiente às reais necessidades da sociedade.

Relativamente à gestão financeira a Direção defino como objetivos estratégicos melhorar a gestão de aprovisionamentos e equipamentos, aumentar se possível as fontes de financiamento.

Através da concretização destes quatro eixos estratégicos a Direção pretende colmatar alguns pontos menos favoráveis da realidade atual da Instituição e da Comunidade circundante.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO

#### 3.1 Área Sénior – Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

---

É uma resposta social desenvolvida em alojamento coletivo, de utilização temporária ou permanente, para pessoas em situação de solidão, isolamento social ou de perda de autonomia. Tem capacidade para quarenta clientes.

A Estrutura Residencial para Pessoas Idosas funciona todos os dias, vinte e quatro horas por dia, prestando os seguintes serviços:

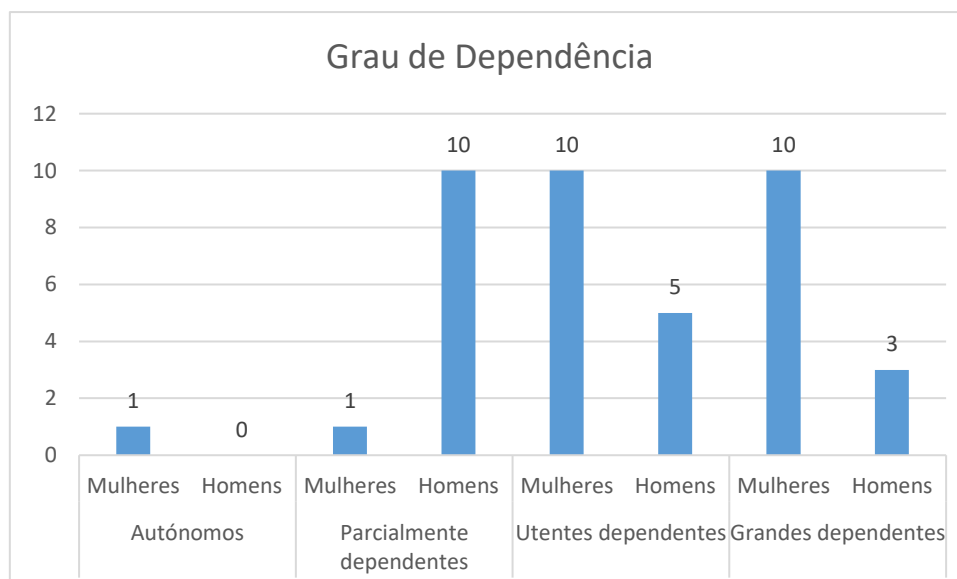
- Nutrição e alimentação;
- Cuidados de higiene e conforto pessoal;
- Cuidados de imagem;
- Apoio nas Atividades de Vida Diária;
- Lavagem e tratamento de roupa;
- Higienização e conforto dos espaços;
- Apoio Clínico;
- Cuidados de enfermagem;
- Fisioterapia;
- Acompanhamento nos cuidados de saúde;
- Apoio social;
- Atividades de animação e socialização;
- Aquisição de bens/ acompanhamento ao exterior

Quanto à caracterização dos residentes da Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, por sexo e grupo etário, verifica-se que na maioria são mulheres (83%), e homens apenas (17%).

A média de idades dos clientes é de 87 anos. Com idade igual ou superior a 85 anos temos 21 clientes (53%), entre 75 e 84 anos temos 17 clientes (43%), restantes 4% de clientes com menos de 75 anos.

A nossa população é o reflexo da sociedade mundial, isto é, existe um claro aumento da esperança média de vida, que não se traduz no entanto, num aumento de qualidade de vida das pessoas, pelo contrário, existe um aumento das comorbilidades, tal como está espelhado na Estratégia nacional Para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025, o que exige um esforço superior por parte de quem cuida e de quem é cuidado.

Se ao fator idade associarmos os motivos que determinam o acolhimento institucional, destacam-se os problemas de saúde, e conseqüentemente, o das dependências.



Perante os valores apresentados no gráfico anterior, observamos que praticamente todos os clientes têm algum nível de dependência, destacando-se o grupo dos dependentes e dos grandes dependentes com um total 28.

Por tudo o que foi referido anteriormente, podemos concluir que os clientes necessitam cada vez mais de cuidados diferenciados e especializados. Para que isto ocorra, é necessário aumentar o grau de qualificação e de competências dos colaboradores.

Em simultâneo, é nosso objetivo continuara investir na melhoria da qualidade de vida dos clientes, através da aquisição de mais equipamentos e ajudas técnicas, assim como, na humanização de espaços.

**QUADRO DE AÇÃO,  
OBJETIVOS  
E METAS**

#### NOTA CONCLUSIVA

O presente Plano de Atividades e Orçamento da Sóbustos para 2021 seguiu todos os trâmites legais e estatutários. Este documento foi elaborado com a participação de toda a direção e equipa técnica, tendo sido enviado para a Técnica Oficial de Contas, Conselho Fiscal para análise, e posterior aprovação.

A Direção da Sóbustos tem plena consciência dos obstáculos e riscos que a Sóbustos terá de ultrapassar face à conjuntura mundial, nacional e à realidade local. São múltiplos os desafios, desafios de sustentabilidade financeira, que é colocada muitas vezes em causa por fatores como o aumento do salário mínimo e o não acompanhamento das comparticipações da Segurança Social, nem do aumento dos rendimentos dos clientes, desafios impostos pela carga legal, desafios e obrigações impostos pelas entidades de tutela, desafios no recrutamento e qualificação dos recursos humanos, e desafios na prestação de serviços de qualidade face a uma população cada vez mais dependente.

No entanto, a Direção da Sóbustos irá encetar todos os esforços em prol dos que a Si recorrem para os auxiliar e aos que a Si recorrem para conseguirem o seu de subsistência.