

APPACDM DE ÉVORA

**Associação Portuguesa de Pais e
Amigos do Cidadão Deficiente Mental**



**Relatório Anual de Execução e
Relatório de contas 2025**



Roberto
Carla Maria
Luís
AS
João

VISÃO

Trabalhamos para a vida ativa e profissional das pessoas com deficiência e incapacidades, valorizando o bem estar.

MISSÃO

Prestar serviços personalizados de reabilitação pessoal, social e profissional das pessoas com deficiência e incapacidades.

VALORES

À prestação de serviços de reabilitação encontra-se subjacente um conjunto de valores e princípios fundamentais que regem o funcionamento da APPACDM de Évora.

Igualdade

Lealdade

Integridade

Respeito pela Dignidade Humana

Imparcialidade e Justiça

Informação e Qualidade

Privacidade e Confidencialidade

Competência e Responsabilidade

Inovação e Melhoria Contínua

Rafaela
Carla Pereira
Rui Pinto
AS
José

Índice

Enquadramento.....	4
Factos que marcaram o ano de 2025:.....	5
Parte I - Atividades desenvolvidas nas Unidades de Prestação de Serviços e Projetos.....	7
1.1 - Unidades de Prestação de Serviços.....	7
1.2 - Inclusão na comunidade.....	15
1.3 - Promoção e prática dos direitos dos clientes.....	16
1.4 - Participação e Envolvimento dos Clientes.....	18
1.5 - Qualidade de vida.....	20
1.6 - Projetos e programas.....	22
2 - Complementaridade e continuidade das respostas.....	28
3 - Funções de apoio às atividades e à gestão.....	29
4 - Recursos Utilizados.....	30
4.1 - Recursos Humanos.....	30
4.2 - Recursos Físicos.....	36
5 - Parcerias e participação na comunidade.....	37
5.1 - Parcerias.....	37
5.2 - Atividades de promoção e participação na comunidade.....	38
5.3 - Responsabilidade Social.....	39
Parte II - Sustentabilidade, Inovação e Desenvolvimento e Melhoria Contínua.....	40
1 - Inovação e desenvolvimento.....	40
2 - Monitorização/ avaliação.....	42
3 - Entendimento dos resultados pelas partes interessadas.....	47
4 - Melhoria contínua.....	47
5 - Indicadores de resultados.....	49
6. Sustentabilidade.....	52
7. Quadro de Indicadores e Resultados de desempenho económico e financeiro.....	55

Rosário
Canta
Luz
S
S

Enquadramento

De acordo com as disposições legais e estatutárias é apresentado o Relatório Anual de Execução bem como o Relatório de Contas, relativos ao ano de 2025.

Tendo por base uma dotação orçamental e um conjunto de objetivos da Organização, o Relatório Anual procura evidenciar a resposta às necessidades dos clientes e seus significativos, partes interessadas e entidades financiadoras, em conformidade com os objetivos e o grau de satisfação de todas as partes, numa ótica de melhoria contínua.

Para a elaboração do Relatório Anual de Execução da Organização contribuíram os Relatórios de Atividades das seis Unidades de Prestação de Serviços: Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão; Lar/Residência; Residência Autónoma; Qualificação e Emprego; Centro de Recursos para a Inclusão e Serviço de Apoio à Vida Independente, bem como os resultados dos Projetos de Inovação que estiveram em curso e os resultados dos Serviços de Apoio às atividades e à gestão que se apresentam fundamentais para o bom funcionamento da Instituição: funcionamento administrativo; transportes, serviços de limpeza, fornecimento de refeições e tratamento/organização contabilística da documentação.

Os resultados aqui apresentados estão intimamente ligados à concretização de objetivos consignados no **Plano Estratégico** para o quadriénio 2024-2027, que assenta em três linhas orientadoras fundamentais:

- ⇒ **Qualidade e abrangência dos serviços prestados:** promover um melhor ajustamento da oferta de serviços às necessidades da comunidade e melhorar as condições de prestação de serviços ao nível dos recursos materiais, humanos e financeiros;
- ⇒ **Sustentabilidade financeira da Instituição:** melhorar os níveis de sustentabilidade financeira das Unidades de prestação de Serviços, através de uma gestão dos recursos mais racional e reforçar a autonomia financeira da Organização através de serviços à comunidade;
- ⇒ **Melhoria contínua:** garantir as condições requeridas para a renovação da certificação EQUASS mediante o funcionamento sistemático da gestão da Qualidade, bem como do ciclo virtuoso da Melhoria Contínua.

A monitorização destes três Eixos revela-se fundamental para o Planeamento estratégico a médio prazo e define o caminho a traçar para os próximos anos. Desta forma, a APPACDM de Évora encontra-se alinhada com as necessidades das pessoas que serve, das suas famílias/significativos, colaboradores e comunidade, aspetos que vão de encontro à Política da Qualidade que a Organização acredita e que defende.

Resistência
Cura Nova
Lúcio
Lúcio
Lúcio

Factos que marcaram o ano de 2025:

O momento de apresentação do Relatório de Atividades e Contas é sempre um momento de reflexão bastante importante, que nos permite fazer o balanço e definir novos objetivos para o próximo ano, possibilitando um trabalho de continuidade com melhorias nas várias dimensões da prestação de serviços.

O ano também foi marcado pelo aumento generalizado do custo de vida, que influenciou todo o mundo e a vida das pessoas e das Organizações, quer a nível de direitos humanos, quer a nível financeiro.

Salienta-se que este ano a APPACDM de Évora foi distinguida com o prémio Marca Entidade Empregadora Inclusiva menção Excelência, este prémio visa reconhecer e distinguir práticas de gestão desenvolvidas pelas entidades empregadoras que contribuem para a promoção de uma cultura inclusiva nas organizações. Este prémio vem na sequência de anteriores prémios nos anos de 2021 e 2023 com a Marca, o que reflete um grande crescimento Institucional e consolidação de práticas de sucesso e respeito pela diversidade Humana.

A APPACDM de Évora propôs-se a melhorar o parque automóvel, é com esse propósito que tem vindo a desenvolver esforços para concretizar este objetivo estratégico, no decorrer deste ano contratualizou a aquisição de uma carrinha adaptada de 9 lugares e um veículo de 5 lugares, ambos elétricos.

Em paralelo também continua com a preocupação da sustentabilidade ambiental e neste sentido iniciou o Projeto EDP Bairro Solar. Ao longo do ano foi possível acompanhar a rentabilidade dos painéis solares situados no telhado do edifício, bem como efetivar a venda de energia elétrica.

Salientam-se também as várias candidaturas realizadas ao longo do ano: candidatura ao novo Modelo do Centro de Recursos para a Qualificação e Emprego, candidatura ao PRR – Mobilidade Verde Social – Aquisição de Veículo elétrico, candidatura ao INR, IP Apoio a Projetos, a maioria delas aprovadas.

Continuou a ser constante o trabalho realizado com base na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, a nível individual, de equipa ou de grande grupo, de que é exemplo o VIII Fórum Inclusivo – A Arte Completa(nos) – O Direito à cultura, que teve lugar no Salão Nobre da Câmara Municipal de Évora. Esta iniciativa contou com a participação ativa de pessoas com deficiência, famílias e outros agentes da comunidade, que refletiram sobre os direitos à Cultura das pessoas com deficiência.

Salienta-se no âmbito dos direitos das pessoas com deficiência a realização da exposição "Desejos de mim" na Unidade SAVI, onde os retratos expostos refletem o empoderamento e a sensualidade de mulheres com deficiência como forma de liberdade e autonomia e tem como objetivo sensibilizar para as causas da deficiência e dos direitos das mulheres.

Rafael
Carla
Luisa

Destaca-se igualmente o Projeto artístico em parceria com a Malvada Associação Artística que permitiu o desenvolvimento da peça "Trote Torto", que veio dar continuidade ao trabalho dos anos anteriores "Eucalipto Gigante" e "Sonho". O caminho realizado pelos artistas da Malvada Associação Artística e os artistas da APPACDM de Évora tem permitido transformar sonhos em realidade, possibilitando que as oportunidades sejam partilhadas e que todas as pessoas sejam abraçadas de igual forma, podendo dar lugar a um mundo bem melhor.

Dando sequência ao trabalho ao nível das pessoas com experiência em doença mental implementou-se o projeto FundaMental, com espaço renovado e com perspetivas de apoios financeiros neste âmbito.

Tendo em conta uma mudança de paradigma relativa à abordagem à pessoa com deficiência e a todas as alterações legislativas que se encontram a decorrer, verificamos ser de todo o interesse a continuação da participação ativa, de um elemento da Direção da APPACDM de Évora na Direção da Humanitas – Federação Portuguesa para a Deficiência Mental, que representa a Entidade no Fórum da Formação Profissional e Emprego, No Observatório da Deficiência e Direitos Humanos e Conselho Consultivo de Renovação da Qualidade EQUASS com auditoria e resultados muito positivos, para o qual contribuem clientes, familiares, colaboradores, parceiros, financiadores e comunidade.

A APPACDM de Évora continuou a desenvolver, em 2025, uma adaptação a formas alternativas de trabalho, com o recurso ao teletrabalho e às reuniões de Equipa e outras através das várias plataformas digitais, metodologias que vieram consolidar a capacidade institucional de abertura rápida às mudanças, procurando soluções na utilização e aproveitamento de novos recursos colocados à disposição para uma resposta mais eficaz, de qualidade e em segurança. Nos últimos meses do ano iniciamos uma fase de transição digital que nos irá acompanhar no próximo ano de 2026.

*Paulo Garcia
Carla Maria
Luís
J*

Parte I - Atividades desenvolvidas nas Unidades de Prestação de Serviços e Projetos

Unidade/Projeto	Local de Funcionamento	Âmbito de Intervenção	Nº de clientes		
			2023	2024	2025
CACI – Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão	Rua Dr. Fernando Soares Pinheiro - Évora	Regional	48	48	49
Lar Residência	Bº da Malagueira - Évora	Regional	16	17	15
Residência de Autonomização e Inclusão	Rua Dr. Fernando Soares Pinheiro - Évora	Regional	11	10	12
Qualificação e Emprego	Rua Dr. Fernando Soares Pinheiro /Rua do Muro - Évora	Distrital	519	520	473
Centro de Recursos para a Inclusão	Quinta do Escurinho/Escolas (Évora, Arraiolos)	Distrital	100	100	81
SAVI - Serviço de Apoio à Vida Independente	Bairro da Cruz da Picada	Distrital	44	53	53

Quadro nº1 – Identificação/localização das Unidades/âmbito de intervenção/nº de clientes

1.1 - Unidades de Prestação de Serviços

A APPACDM de Évora desenvolveu a sua atividade em cinco Unidades de Prestação de Serviços:

- Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)
- Lar/Residência (LR)
- Residências de Autonomização e Inclusão (RAI)
- Qualificação e Emprego (QE)
- Centro de Recursos para a Inclusão (CRI)
- Serviço de Apoio à Vida Independente (SAVI)

1.1.1 - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão

A unidade CACI visa promover a capacitação e o desenvolvimento de competências pessoais e socioprofissionais de 48 pessoas com deficiência e incapacidade, com idade igual ou superior a 18 anos, através da realização de atividades promotoras de valorização e autonomia pessoal, qualidade de vida, vida independente e inclusão social.

Rosa Helena
Carla Pereira
Luís
J. S.

Em 2025, desenvolveu a sua atividade dirigida a 49 clientes, através de dois acordos de cooperação celebrados com o ISS.IP, dos quais, um com uma capacidade de 15 e outro de 30, destacando-se ainda o apoio em regime de extra acordo a 3 clientes. Registou-se a saída de um cliente e a entrada de um novo.

Dos objetivos e metas propostas em plano da Unidade CACI para 2025 verificamos que, num total de **25 objetivos** (12 contemplados inicialmente em plano e 13 introduzidos posteriormente), **9 foram superados (36%) e 13 cumpridos (52%) o que perfaz um total de execução de 88%**. Verifica-se **1 objetivo parcialmente cumprido, 1 objetivo não cumprido e 1 não aplicável**.

Os resultados apresentados, ainda assim, traduzem um cenário muito positivo sob o ponto de vista da intervenção dirigida aos clientes, sugerindo o alinhamento entre os objetivos definidos para cada intervenção e alguma constância tal como se pode verificar na tabela seguinte:

					Atividades/Terapias
2021	2022	2023	2024	2025	
11	20	18	20	20	Terapia Ocupacional
-----	7	5	7	7	Treino de AVD's e AVDI's
7	11	11	10	NA	Terapia da Fala
13	15	21	25	11	Hidroterapia
20	20	16	16	16	Fisioterapia
12	13	12	16	16	Classe de Mobilidade
13	13	13	13	13	Terapia assistida por cavalos
21	18	19	26	26	Educação Física
10	10	10	21	22	Estimulação sensorial
3+2 (na organização)	10	12	15	14	Atividades socialmente úteis na comunidade e contexto organizacional
8	6	6	6	-----	Natação
-----	-----	21	19	19	Psicomotricidade
-----	----	15	16	16	Expressão Musical
-----	----	9	9	8	Criação artística "Trope Torto"

Não obstante, são também os objetivos não contemplados em plano, fruto de iniciativas que vão decorrendo paralelamente ao longo do ano que nos permitem consolidar a relação com a comunidade e que espelham a cooperação existente que se tem alimentado a longo dos anos.

Foram registadas este ano, 40 atividades (modelo de registo de atividades) onde os clientes participaram, quer por convite quer por iniciativa própria, aspeto este que tem permitido fortalecer o exercício da inclusão e o respeito pelos seus desejos e aspirações.

A criação artística, "Trote Torto" fruto da parceria com a Malvada Associação, é prova viva de que, é fundamental o desenvolvimento de atividades que permitam ir mais além naquilo que deve ser o respeito pela individualidade de cada um, mas cujo produto final que consistiu na apresentação de uma criação artística no final de 2025 consegue impactar todo um coletivo.

Uma das propostas de melhoria desta unidade incidu no aumento da participação e contributo das famílias nas dinâmicas da unidade. E, neste âmbito, verificou-se que ao longo do ano foram vários os momentos em que a participação das famílias se fez sentir, de forma muito positiva, quer por iniciativa quer por solicitação, o que permitiu um maior envolvimento da sua parte na dinâmica da unidade. A segunda proposta incidu na consolidação do conhecimento sobre os Direitos dos clientes e os valores da organização através de uma metodologia de trabalho em grupo e com o recurso à criação de jogos acessíveis, que pese embora tenha sido desenvolvida uma ação neste âmbito, não tendo sido desenvolvida na íntegra irá merecer a atenção de toda a equipa no ano seguinte com vista à sua concretização.

Não menos importante, salientar que à semelhança dos anos anteriores os resultados apresentados em relatório são fruto do esforço conjunto de todos os colaboradores da unidade, que têm permitido assegurar a prestação de serviços e a sua continuidade e que continua a ser um objetivo da unidade a melhoria contínua, com evidências ao nível da satisfação de todas as partes interessadas.

1.1.2 - Lar Residência

A resposta social de Lar Residencial honrou por mais um ano o cumprimento do acordo de cooperação estabelecido com o Instituto de Segurança Social, IP/Centro Distrital de Évora, cujo financiamento contribuiu para assegurar a promoção do alojamento permanente e a prestação de serviços aos clientes.

A unidade de Lar Residencial, abrangeu 15 clientes, com uma intervenção centrada na pessoa, através da capacitação e promoção de autonomias, incentivando ao empoderamento e à participação, bem como ao exercício dos direitos.

Ao longo do ano, por iniciativa ou convite, os clientes participaram em atividades na comunidade de cariz cultural, recreativo, religioso, desportivo ou de lazer, dando cumprimento às solicitações, expectativas e aos objetivos estipulados nos planos individuais e da unidade.

Uma cliente da Unidade concretizou a sua vontade de viajar e conhecer os Açores. Para a concretização desta aventura foi determinante a colaboração de toda a equipa.

Duas colaboradoras, escolhidas pela cliente, fizeram o acompanhamento e prestaram os cuidados necessários no decurso da viagem, enquanto as restantes colegas asseguraram a prestação de serviços na unidade. A articulação com todos os intervenientes (família, agência, companhia aérea, turismo acessível) foi crucial para a concretização desta vontade.

Rafaela
Carla Maria
Humberto
Marta

No período de férias de verão dos clientes residentes, a equipa foi reforçada com a participação do terapeuta ocupacional, uma voluntária, duas colegas afetas ao projeto Sócio-Educativo e uma colega da unidade CACI.

Relativamente aos cuidados de saúde, manteve-se a estreita articulação com as unidades de saúde familiares. Quando o recurso ao sistema nacional de saúde não supriu as necessidades sentidas recorreu-se a rastreios, exames de diagnóstico e consultas médicas de especialidade no privado.

Sempre que se justificou, sobretudo por questões de saúde dos clientes, a intervenção individual, ocupacional e técnica, foi adaptada e desenvolvida em contexto de Lar residencial.

No que concerne à formação, a organização investiu em proporcionar 25 horas, na área da ética, deontologia, legislação laboral e combate à corrupção, ao que acrescem as horas que cada elemento da equipa individualmente assumiu como relevante para qualificar o seu trabalho.

A equipa técnica sensibilizou, as colaboradoras da unidade, sobre capacitação vs capacitismo com o objetivo de potenciar a intervenção com os clientes, apostando na diversidade das capacidades dos mesmos, tendo por base estratégias de informação e acessibilidade digital.

No âmbito da sua abrangência, a unidade proporcionou apoio às famílias (de clientes do CACI), dando resposta a clientes, por curtos períodos de tempo.

A resposta social de Lar Residencial, mantém uma vasta lista de inscritos proveniente da solicitação de inscrições, por via da tutela, do tribunal, a título individual ou através de outras organizações a nível nacional.

A proposta de melhoria nesta Unidade incidiu na promoção da estimulação cognitiva, com vista a preservar ou melhorar o desempenho dos clientes em domínios como a memória, atenção e raciocínio, com recurso a ferramentas didáticas e digitais. Nesta sequência a equipa técnica preparou e dinamizou várias ações com clientes e uma ação com as colaboradoras da unidade, no sentido de potenciar metodicamente a intervenção com os clientes com a criação de um kit de estimulação cognitiva "Desperta Mente".

1.1.3 - Residências de Autonomização e Inclusão

As Residências feminina e masculina de autonomização e inclusão, garantem alojamento, temporário ou permanente, a 10 clientes, nomeadamente, 5 do género feminino e 5 do género masculino. Os requisitos delimitados para integração, consistem em deter, deficiência e/ou incapacidade com idade igual ou superior a 18 anos e com capacidade para desenvolver um projeto de vida autónoma inclusivo, mediante o apoio individualizado sempre que se verifique imprescindível, num contexto de promoção de bem-estar físico, emocional e financeiro, e que permita a sua capacitação pessoal, profissional e social de inclusão na comunidade.

As Residências feminina e masculina de autonomização e inclusão, garantiram no ano de 2025 o alojamento a 12 clientes, mediante o apoio individualizado e que permitiu a sua capacitação pessoal, profissional e social de inclusão na comunidade. Concretizando a autonomização de 1 cliente das RAI feminina no final do primeiro semestre.

Rob Teófilo
C. de J. J. J.
J. J. J. J. J.
J. J. J. J. J.

Durante o ano de 2025, foram desenvolvidas ações de apoio, com o objetivo de permeiar competências transversais aos residentes. Nesse sentido, ao longo do ano foram realizadas atividades e sessões de sensibilização, de acordo com os interesses e necessidades dos clientes. Organizadas e concretizadas com envolvimento de todos os intervenientes, nomeadamente, na comemoração de aniversários, sessões de grupo sobre Maus Tratos, (físicos, psicológicos e financeiros), Yoga do Riso, sessões de grupo sobre a privacidade e comemoração de datas festivas com a participação de clientes e colaboradores na organização e participação nos eventos.

Perspetiva-se para 2026, a continuidade de ações que promovam a autodeterminação e empoderamento, na participação em iniciativas na comunidade e outras atividades do interesse individual/grupal, relevantes na construção do projeto individual de autonomização e inclusão. Ações/sessões sobre sexualidade, autonomização na aquisição de bens essenciais, literacia financeira, participação em seminários na comunidade, promoção de incentivo de participação em atividades recreativas e apoio na gestão doméstica diária/semanal sempre que seja imprescindível.

Em conclusão, pretende-se impulsionar benefícios na troca de interações sociais de pertinência para a inclusão.

1.1.4- Qualificação e Emprego

A Unidade de Qualificação e Emprego continua a abraçar enormes desafios, tendo cumprido e/ou superado os objetivos estabelecidos para o ano de 2025 em **97,5%**, resultado muito satisfatório ao nível da formação profissional (atendidos **86** formandos), mas também do Centro de Recursos (atendidos **383** clientes), números que, acrescidos a **4** clientes ao nível do Alojamento Autónomo, contribuíram para um total de **473** clientes, alvo de resposta pela Unidade.

No âmbito do Centro de Recursos assistiu-se, em 2025, a um valor ligeiramente inferior ao nível do número de destinatários (**383**) em relação ao ano anterior (**399**), repartidos entre as várias medidas (**97** em IAOQE, **66** em AC, **220** em APC).

Para estes resultados, contribuíram a coesão entre os vários elementos da equipa multidisciplinar, o acompanhamento direto aos clientes, o apoio coordenado e a relação próxima e atenta com os parceiros empresários. De ressaltar o empenho da Equipa Técnica e Formativa que reforçou a aproximação dos serviços à comunidade, no seguimento de um apoio intensificado junto de entidades e empresas parceiras.

Revisão
Cada Mês
Luís
AS

Análise de tendência relativamente ao número de clientes na Unidade Qualificação e Emprego:

Cientes	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	△
Formação Profissional	60	126	155	248	130	117	86	-26%
Centro de Recursos	353	312	299	349	385	399	383	- 4%
IAOQE	116	126	109	102	95	116	97	- 16 %
AC	120	70	55	81	85	69	66	- 4 %
APC	117	116	135	166	205	214	220	+ 3%
AA	4	4	4	4	4	4	4	-
TOTAL	417	442	458	601	519	520	473	- 9 %

Quadro nº 2 – Cientes na Unidade de QE

De salientar que os valores da Formação profissional referentes ao ano de 2025 reportam-se a uma Operação e ao *terminus* de outra com valores muito residuais.

Resultados de Integração Profissional, em 2025, a salientar:

Formação Profissional:

64% dos Formandos que concluíram as Ações foram encaminhados e/ou integrados em Medidas Ativas de Emprego (Contrato Emprego Inserção e Estágio de Inserção).

Centro de Recursos:

- IAOQE: Das 94 ações concluídas, 23 referem-se a integrações no mercado de trabalho; 23 são reavaliações da capacidade de trabalho; 21 referem-se a integrações em Formação Profissional; 7 referem-se a prescrições de Produtos de Apoio; 10 resultaram em outras respostas; e apenas 10 não reuniam condições para formação ou emprego.

- Apoio à Colocação: Das 44 ações concluídas, 13 resultaram em Integrações em Medidas Ativas de Emprego; 7 resultaram em Contratos de Trabalho (1 dos quais em mercado regular); e, 4 integraram Formação Profissional. 20 desistiram da intervenção.

- Acompanhamento Pós-Colocação: Das 114 ações concluídas, 88 mantiveram a sua integração no mercado de trabalho.

*Restorica
Cada qual
Junto
Junto*

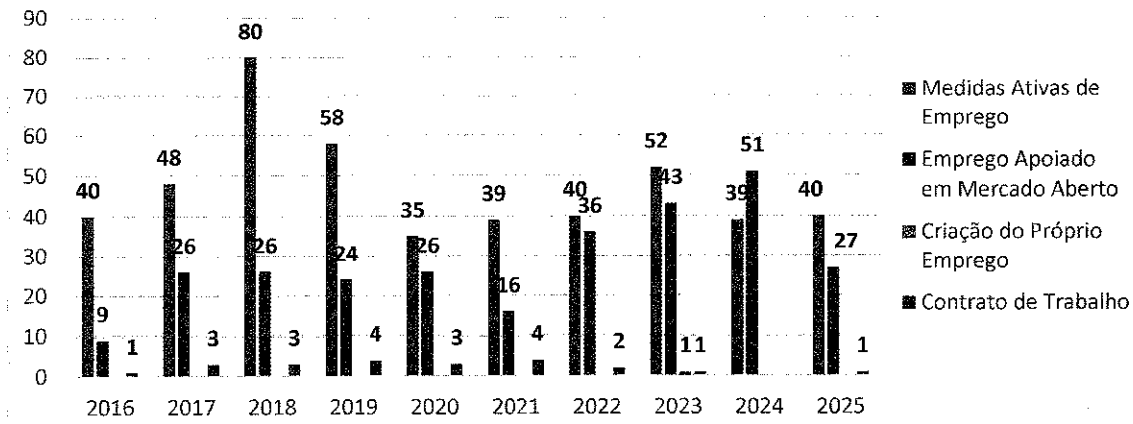


Gráfico nº1 – Resultados de integração em mercado de trabalho

No que concerne à Inovação e Desenvolvimento, iniciámos a nossa participação no Grupo de Trabalho da Humanitas, de abrangência Nacional, subordinado à temática Qualificação e Emprego e que tem como objetivo a partilha e a promoção de Boas Práticas no âmbito da inclusão profissional de pessoas com deficiência e incapacidade. Destacamos também a candidatura apresentada para a credenciação a Centro de Recursos para a Qualificação e Emprego, relativamente à qual obtivemos uma pontuação superior a 91% e a aprovação de funcionamento como Centro de Recursos de nível 1 (de âmbito territorial local) e Centro de Recursos de nível 2 (de âmbito territorial alargado).

1.1.5- Centro de Recursos para a Inclusão

No ano letivo 2024/2025 o CRI apoiou 81 alunos que beneficiaram de medidas de suporte à aprendizagem no Ensino Regular, no Agrupamento de Escolas Manuel Ferreira Patrício, Agrupamento de Escolas André de Gouveia e no Agrupamento de Escolas de Arraiolos, de acordo com o definido no Decreto-Lei 54/2018. O CRI disponibilizou serviços especializados na área da psicologia, fisioterapia, terapia ocupacional, psicomotricidade e transição para a vida pós-escolar, atuando numa lógica de trabalho de parceria pedagógica.

	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Nº total de alunos	139	100	100	81
Apoios especializado disponibilizados				
Psicologia	25	35	46	39
Fisioterapia	16	12	13	19
Psicomotricidade	35	21	29	35
Terapia da fala	60	29	30	
Terapia Ocupacional				17
PIT - Técnica de transição	31	11	15	20
TOTAL	185	137	100	81

Quadro nº 3 – Nº de clientes que usufruíram de apoios especializados do CRI

Resposta
Cada pessoa
Lúcia
Júlia

À semelhança do que se tem verificado em anos letivos anteriores, a equipa do Centro de Recursos para a Inclusão (CRI) identificou a necessidade de integrar novos objetivos que não se encontravam previstos no Plano de Atividades, procurando dar resposta às necessidades emergentes observadas ao longo do período de intervenção e reforçar a consolidação de políticas e práticas de educação inclusiva.

Neste sentido, foram definidos os seguintes objetivos:

- Sensibilizar a comunidade escolar para os direitos, potencialidades e contributos das pessoas com deficiência, promovendo valores de respeito, empatia e inclusão, através de atividades participativas que valorizem a diversidade e a igualdade de oportunidades;
- Sensibilizar os alunos para a importância da inclusão social e do respeito pela diferença, fomentando a reflexão sobre cooperação, superação e empatia, nomeadamente através da visualização e debate do filme *Los Campeones*;
- Envolver os alunos do 1.º ano em práticas educativas promotoras da inclusão, incentivando a participação ativa em iniciativas externas que reforcem a consciência social e o sentido de pertença;
- Promover o bem-estar físico e emocional dos docentes, recorrendo a técnicas de relaxamento e a experiências sensoriais, sublinhando a relevância do autocuidado no contexto escolar;
- Incentivar a participação ativa, a socialização e o espírito de equipa entre crianças e jovens, valorizando a inclusão, a partilha, a diversão e o respeito pelas diferenças;
- Colaborar e participar ativamente na organização do Encontro do Centro de Recursos para a Inclusão.

Para o ano letivo 2024/2025, foram definidas como ações de melhoria: a recolha direta de objetivos de intervenção junto dos clientes, a realização de reuniões iniciais com os pais para apresentação da equipa e levantamento de interesses, e a organização de um encontro final destinado a famílias e elementos significativos. Da análise dos resultados conclui-se que todas as ações foram cumpridas. Apesar dos resultados alcançados, a equipa identificou como fragilidade o reduzido envolvimento dos clientes na definição dos objetivos de intervenção, situação que foi colmatada através da implementação de estratégias de escuta ativa e co-construção, promovendo maior participação e planos mais ajustados às suas necessidades. Apesar dos progressos, importa continuar a consolidar práticas participativas.

Relativamente às famílias, a fraca transmissão de informação foi superada com a criação de mecanismos regulares de feedback, nomeadamente reuniões periódicas e momentos formais de esclarecimento. É fundamental reforçar a proximidade com as famílias através da maior regularidade das reuniões, da promoção de encontros informais e de ações de capacitação parental.

Rosa Correia
Carla Maria
Albino
Albino

1.1.6 - Serviço de Apoio à Vida Independente

A resposta Centro de Apoio à Vida Independente assenta no Modelo de Apoio à Vida Independente, prestando serviços de apoio personalizados de assistência pessoal, promovendo a autodeterminação, autonomia, participação e inclusão social, através do Acordo de Cooperação com o ISS, IP., concertado em março de 2024.

A assistência pessoal a pessoas com deficiência ou incapacidade tem como objeto apoiar em tarefas ou atividades da vida diária, desde o apoio em cuidados pessoais e saúde, a um contexto mais alargado, na participação social e cidadania, bem como no apoio à tomada de decisão. O Serviço de Assistência Pessoal promoveu durante o ano de 2025 o direito à vida independente a 53 destinatários, apoiados por 58 assistentes pessoais, distribuídos pelo distrito de Évora, com um volume total de 74.456 horas, de assistência, a que corresponde uma média mensal de 6.205 horas, assegurando deste modo, o respeito integral pelos princípios enunciados na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Anualmente, é aplicado um questionário de satisfação aos destinatários, com incidência nas referidas dimensões, tendo sido apurado um grau de satisfação de 93% em 2025. Já no que diz respeito aos assistentes pessoais, a sua satisfação ronda os 83%. Como colaboradores da APPACDM a equipa do SAVI apurou que o grau de satisfação é de 89%.

Perfeitamente alinhada com a Missão e a Visão da APPACDM de Évora, consideramos que esta resposta tem um impacto muito positivo na intervenção centrada na pessoa cuja independência de vida se encontrava comprometida, ou condicionada, na sua dimensão mais holística.

1.2 - Inclusão na comunidade

O compromisso com a justiça social e a inclusão ativa das pessoas com deficiência e incapacidade, continuou a ser um princípio base transversal em toda a Instituição, revelando-se fundamental a contínua procura de novas respostas e formas de integração na comunidade.

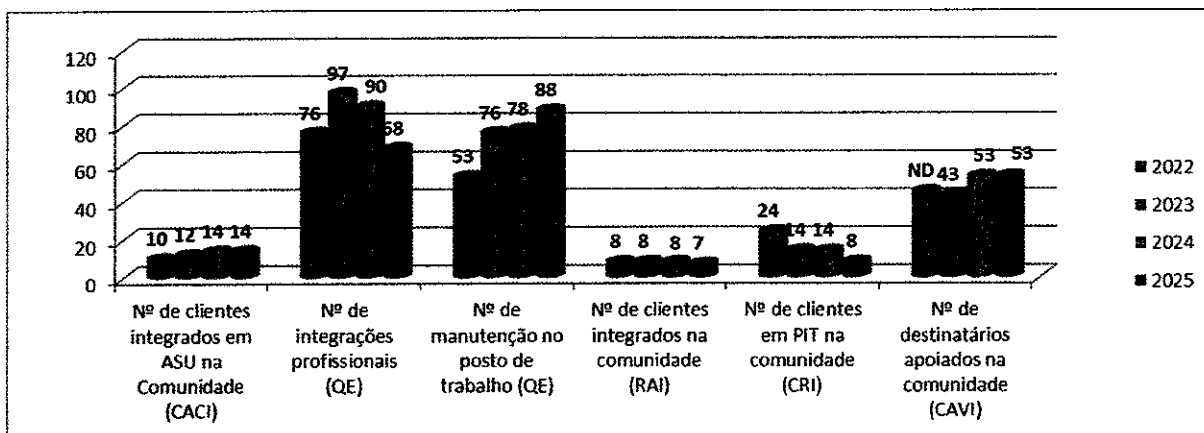


Gráfico nº 2 - Nº de clientes integrados na comunidade

Raquel
Carla
Luís
Júlia

Verifica-se um acréscimo de clientes integrados na comunidade (238), ou seja, um total de mais 64 comparativamente com o ano anterior (174), que é o reflexo da introdução de um novo indicador - nº de pessoas que mantem o posto de trabalho, apoiadas em Acompanhamento pós colocação. Na Unidade de CACI verifica-se a continuidade do nº de pessoas em ASU, o que reflete o contínuo trabalho de apoio aos clientes e entidades.

Verifica-se uma redução global de integrações no mercado de emprego e uma diminuição significativa de Contratos de Emprego Apoiado em Mercado Aberto, porém um aumento de nº de pessoas que mantem o posto de trabalho, o que revela que o mercado está disponível para efetuar contratos mais duradouros e estáveis em alternativa a medidas ativas de emprego que podem não ter resultado a médio prazo em termos de empregabilidade de pessoas com deficiência e incapacidade. Desta forma, este ano pela primeira vez consideramos o indicador do nº de manutenções de posto de trabalho em mercado aberto que tem vindo a crescer de ano para ano, com o valor mais alto de sempre de 88 pessoas apoiadas em emprego.

Relativamente à Unidade Centro de Recursos para a Inclusão verifica-se um decréscimo para 8 clientes comparado com o ano transato (14), o que reflete um decréscimo sucessivo ao longo dos anos, que poderá estar ligado com o aumento de casos de alunos cada vez mais dependentes e com mais necessidade de apoio constante.

No global, foram integrados 238 clientes na comunidade. O facto de se apresentar um resultado bastante elevado e de trabalho contínuo ao longo dos anos, fundamenta o compromisso da APPACDM de Évora no âmbito da promoção da integração de pessoas com deficiência e incapacidades na comunidade.

Salienta-se que, para além destes indicadores, este esforço também é visível na participação em atividades desenvolvidas na própria comunidade, quer promovidas por outras entidades, quer organizadas pela APPACDM.

1.3 - Promoção e prática dos direitos dos clientes

A APPACDM de Évora evidenciou uma cultura de promoção e de respeito pelos direitos das pessoas apoiadas, tal como consignado na Carta dos Direitos e Deveres da Instituição.

Ao longo dos anos tem-se inculcido, de uma forma abrangente, a prática corrente do respeito pelos direitos das pessoas com deficiência e incapacidades, visando uma sociedade de plena igualdade e Inclusão.

*Rafaela
Carla Ferreira
Luisa
J. S.
Justina*

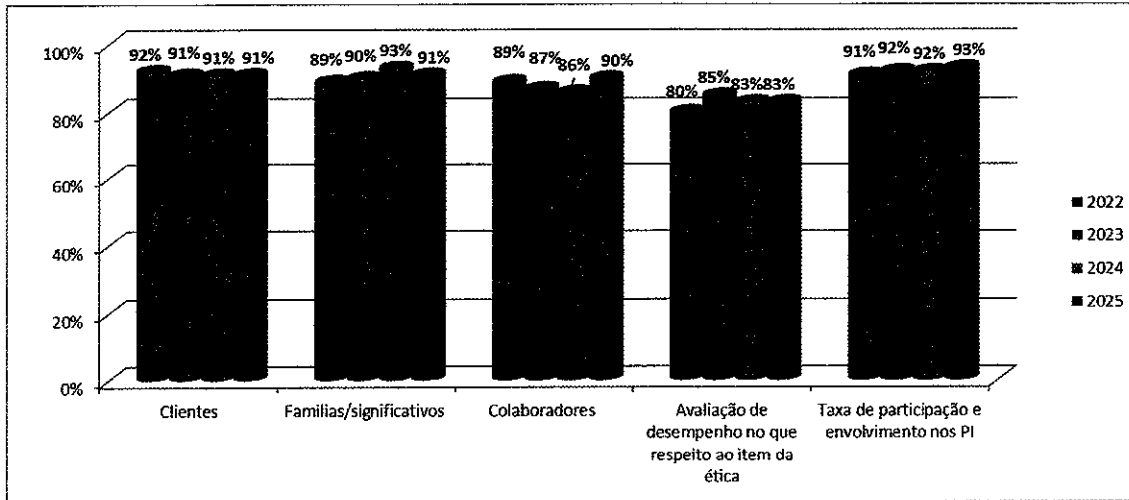


Gráfico nº 3 – Resultados dos Indicadores da promoção dos direitos

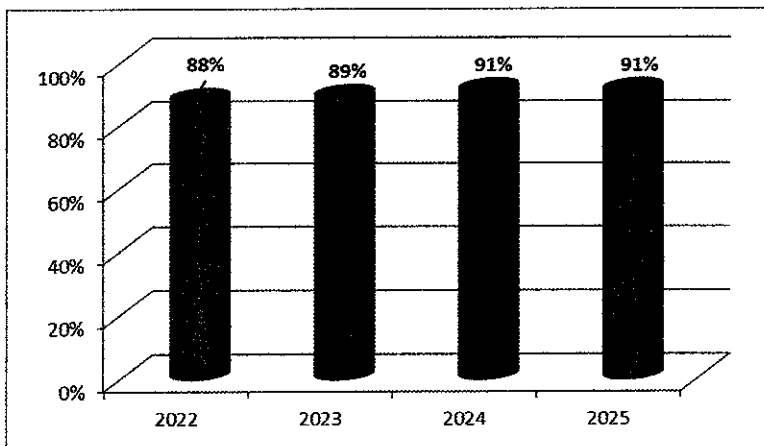


Gráfico nº 4 – Taxa da promoção dos direitos dos clientes

A análise dos resultados da promoção e prática dos direitos revela um valor global de 91%, idêntico ao ano anterior, bastante elevado, para o que contribuíram os indicadores dos questionários de satisfação, nos domínios dos direitos, dos clientes, colaboradores e famílias/significativos e a taxa de participação e envolvimento nos PDI. Nota-se um decréscimo nos valores da avaliação da satisfação das famílias/significativos no item da Ética em 2%, mas mesmo assim com valores muito elevados 91%. No item dos colaboradores verifica-se um aumento de 4%, o que revela que os colaboradores o que revela que o respeito pelos direitos é uma prática interiorizada pela entidade.

A análise tendencial mostra uma consolidação de práticas que têm vindo a ser estabelecidas na Instituição, e revela um elevado conhecimento dos Direitos por parte dos clientes e das famílias, refletindo o acréscimo da exigência de qualidade da intervenção por todas as partes interessadas.

Teve lugar, pelo oitavo ano consecutivo, A Arte Completa(nos) – O Direito à cultura, desta vez em formato presencial. A iniciativa contou com a participação ativa de pessoas com deficiência, familiares, técnicos, financiadores e agentes da comunidade, os quais refletiram sobre o direito de acesso à cultura, em ambos os sentidos, no âmbito da criação e da participação.

Raquel
C. Pereira
Humberto

Relativamente à participação dos clientes, através da caixa de sugestões, reclamações e elogios, e de fichas de ação, verificou-se a continuidade de valores, comparativamente aos anos transatos (12 em 2022, 6 em 2023, 11 em 2024 e 11 em 2025) no número de utilizadores deste mecanismo, o que reflete a necessidade de continuar a realizar ações de sensibilização, em 2026, para a sua utilização junto dos clientes. Propõe-se dar continuidade às ações a eles dirigidas sobre os seus direitos, de forma a que os possam reconhecer e os possam reclamar.

1.4 - Participação e Envolvimento dos Clientes

O Envolvimento e a participação dos clientes na vida da Organização têm como objetivo encorajar o auto reconhecimento das suas capacidades e potenciais, em benefício das práticas de empoderamento e de inclusão.

A instituição promove a participação dos clientes nas atividades de planeamento e revisão dos serviços que são prestados, através do grupo de clientes "Imagínario", que tem como base as suas necessidades, e de onde resultam propostas de novas áreas de intervenção, novas atividades a desenvolver, propostas de melhoria ao nível do funcionamento e dos recursos organizacionais, bem como a revisão das medidas, atividades e procedimentos para a participação dos clientes.

A caixa de Sugestões/Reclamações/Elogios também é um importante veículo pensado para o cliente, a ser dinamizado com este envolvimento, de uma forma transversal para que também ele, no seu papel de auditor, possa avaliar e ajuizar os serviços que lhe são prestados.

Aceitar os clientes enquanto essência da Organização e fomentar o seu pleno envolvimento em todas as atividades promovidas, constitui uma prova viva de uma visão concertada do cliente enquanto pessoa capaz de participar ativamente no seu projeto de Vida, na vida da Organização e na Comunidade.

Pela auto-representação, os clientes ganham o poder através da aquisição de competências, da possibilidade de se representarem a si mesmos, comunicarem necessidades, expressarem as suas opiniões, fazer escolhas e tomar decisões.

O **Empoderamento** é entendido por toda a instituição, como o direito de a pessoa realizar as suas próprias escolhas sem intervenção externa, tendo ao seu dispor o apoio à tomada de decisão, caso necessite, bem como à comunicação dessa mesma decisão. Segundo o grupo de auto representantes, "Empoderamento é o poder de escolha".

Desta forma, temos como base o artigo 3º alínea a) dos princípios gerais da Convenção que refere "O respeito pela dignidade inerente, autonomia individual, incluindo a liberdade de fazerem as suas próprias escolhas, e independência das pessoas".

*Resposta
Cada área
Luis
João*

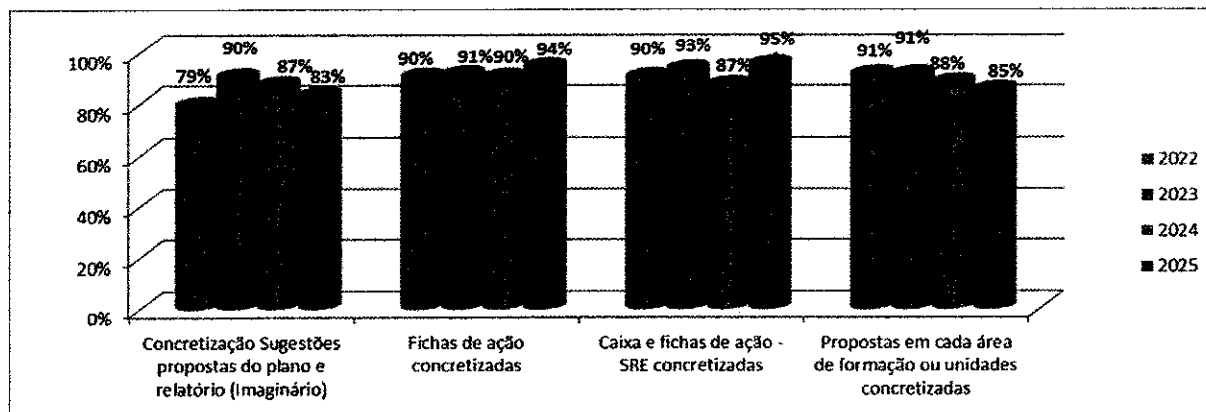


Gráfico nº 5 – Participação dos clientes na Organização

Da análise dos vários indicadores ressalta que a Taxa de concretização das propostas efetuadas pelos clientes apresenta um valor global de 90%, idêntico ao ano anterior, mostrando alguma estabilidade e não se verificando alterações significativas, tendo em conta o valor de excelência, o que reflete o trabalho e o esforço na estabilização dos valores nos últimos anos. A participação dos clientes nos vários domínios da organização é uma prática enraizada junto de todos os envolvidos na intervenção e dos próprios clientes.

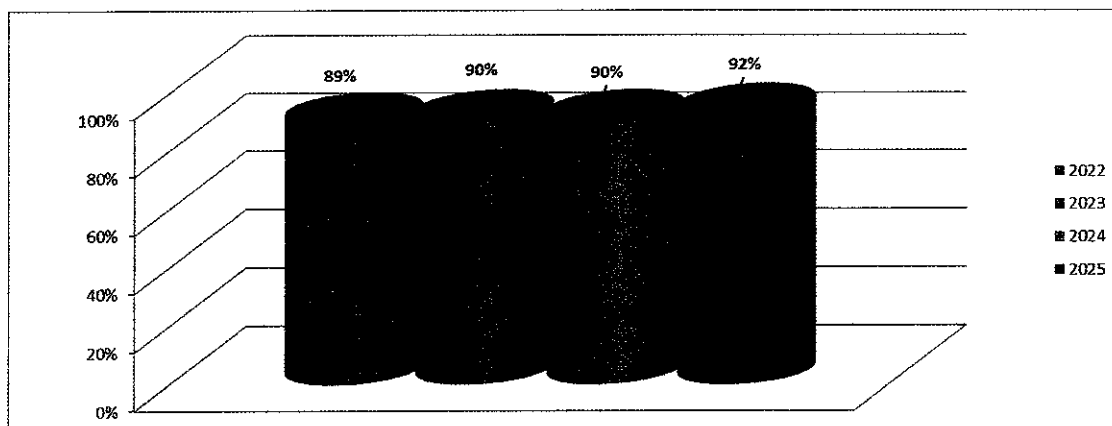


Gráfico nº 6 – Taxa de Empoderamento dos clientes

Todas as propostas efetuadas refletem a liberdade de escolha e de expressão por parte dos clientes, verificando-se que, ao longo do ano, todas as equipas da APPACDM de Évora se esforçaram para satisfazer os desejos e as aspirações dos clientes no seio das Unidades, em prol da sua satisfação e bem-estar e, assim sendo, revelou-se como bastante rico e profícuo ao nível do empoderamento dos clientes, refletindo-se numa taxa de execução de 92%, que aumentou em 2%, o que mostra uma tendência de estabilidade nos resultados nos últimos anos.

Para além destes resultados, foram ainda registadas 14 ações de empoderamento nas várias Unidades, que envolveram clientes e colaboradores e tiveram como objetivo incentivar a tomada de decisões dos clientes nos vários domínios da sua vida.

Estas ações são representativas do trabalho desenvolvido ao nível dos direitos e da autodeterminação, onde são os próprios a partilharem os seus conhecimentos sobre si próprios e sobre os direitos e situações de capacitismo com que muitas das vezes se confrontam.

Rosário
Cora
Luis
Luis

A participação também se refletiu no número de clientes que participaram nas Assembleias Gerais (7). Verifica-se um aumento de 1 pessoa relativamente ao ano transato, o que revela o esforço no envolvimento dos clientes nas várias vertentes da vida da Instituição, muito concretamente na esfera da gestão e como associados da Instituição. Embora o número de associados clientes tenha aumentado nos últimos anos. Propõe-se que juntamente com as ações dos direitos, se incentive também esta vertente junto dos clientes e familiares.

1.5 - Qualidade de vida

A promoção do bem-estar dos clientes é transversal em todas as Unidades e tem como referência o Modelo de Qualidade de Vida, que é um conceito amplo e complexo que inter-relaciona o meio ambiente com aspetos físicos, psicológicos, nível de dependência, relações sociais e crenças pessoais. *Shalock (Schalock, 2000, citado pelo CRPG, 2004)* propôs que a qualidade de vida fosse definida como um conceito que reflete as condições de vida percebidas como desejáveis pelo indivíduo em oito domínios, reestruturados em três dimensões:

Desenvolvimento Pessoal: Relações interpessoais e Autodeterminação

Bem-estar: Emocional, Físico e Material

Inclusão Social: Empregabilidade/Ocupacional, Cidadania e Direitos

Desta forma, no ano de 2025 continuou-se a intensificar estratégias de intervenção focalizadas na qualidade de vida e bem-estar, por forma a fomentar melhorias nos vários domínios referidos e a proceder a uma análise mais aprofundada neste âmbito.

Com o objetivo de recolher informação acerca da forma como os clientes das várias Unidades da APPACDM de Évora se sentem em termos de bem-estar subjetivo, foram aplicados questionários de autoavaliação, recorrendo ao instrumento SELF-EVALUATION WELLBEING (SEW). Considera-se este instrumento muito útil nos contextos de intervenção/reabilitação, uma vez que permite apoiar na identificação de necessidades e potenciais, bem como na avaliação de progressos, podendo este ser aplicado várias vezes, no decorrer da intervenção.

A par dos resultados do SEW, também se monitorizou o grau de concretização dos Planos de Desenvolvimento Individual, resultando a média de ambos na Taxa de clientes que melhoraram a qualidade de vida e bem-estar.

Resposta
Carla
Luís
AS
Luís

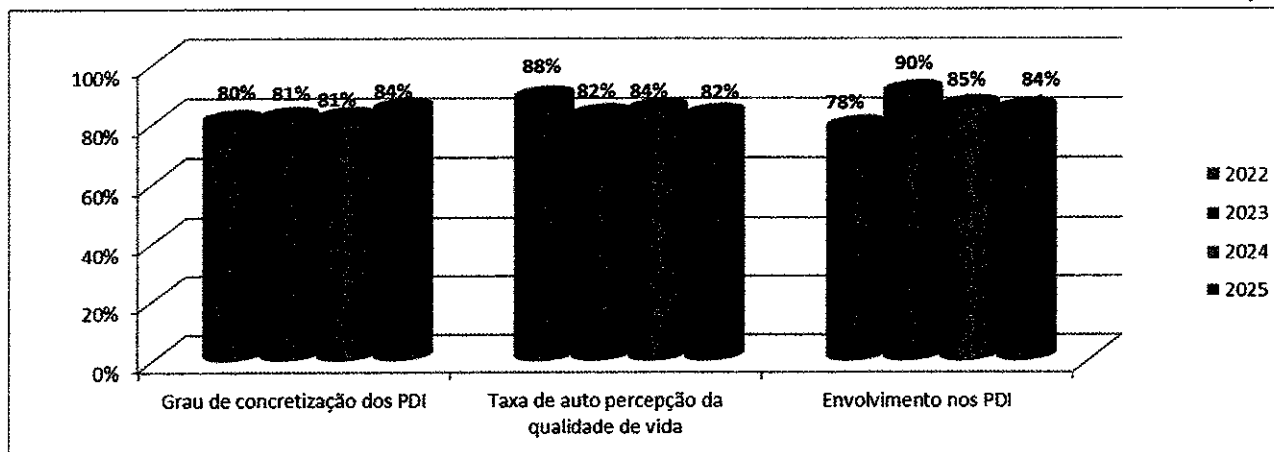


Gráfico nº 7 – Taxa de clientes que melhoraram a qualidade de vida

Dos resultados, verifica-se que a Taxa dos clientes que melhoraram a qualidade de vida estabilizou no valor de 84%, que é resultado de um aumento do grau de concretização dos PDI. Esta alteração é resultado da entrada e saída de clientes nas Unidades, mais concretamente da alteração dos formandos na Unidade QE.

Quanto aos resultados relativos à autopercepção da qualidade de vida por parte dos inquiridos, refletem um adequado conhecimento dos fatores que influenciam o seu bem-estar e qualidade de vida.

Em contrapartida, o envolvimento nos PDI por domínio diminui 1 ponto percentual de 85% em 2024 passa para 84% em 2025, aspeto que pode estar relacionado com a entrada e saída de clientes nas várias unidades.

Continua-se com o foco ao nível das práticas implementadas na Organização, assentes na abordagem centrada no cliente, no respeito pelos direitos de cada pessoa e na sua autodeterminação como agente ativo nas mudanças da sua vida e na participação na definição do seu plano de desenvolvimento individual. Acrescenta-se que o valor do Grau de concretização dos PDI apresenta também valores constantes desde há anos, este ano 84% com um aumento de 3 valores percentuais, facto este que pode estar relacionado com o maior empoderamento por parte dos clientes, ou seja quanto mais conhecem os direitos mais participam no seu PDI.

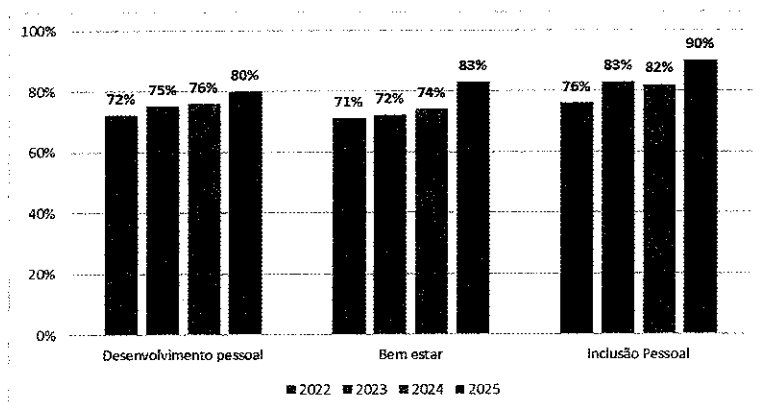


Gráfico nº 8 – Taxa de concretização dos PDI por domínio

R. Pereira
Carla Pereira
Luís
João

Ao nível da concretização dos objetivos previstos em PDI por domínio da qualidade de vida, podemos inferir que no ano 2025 os resultados mostram o enfoque dado pelas equipas na tentativa de equilíbrio dos três domínios da qualidade de vida, sendo que ainda prevalece a Inclusão Social com valores superiores, o que reflete uma boa aposta das equipas. Promover a inclusão social desenvolve e facilita o aumento do conhecimento e informação, tornando mais fácil o desenvolvimento nos outros domínios.

Poderá ser pensada uma ação de melhoria ao nível do domínio do Desenvolvimento pessoal, que mantém os valores mais baixos em todos os anos.

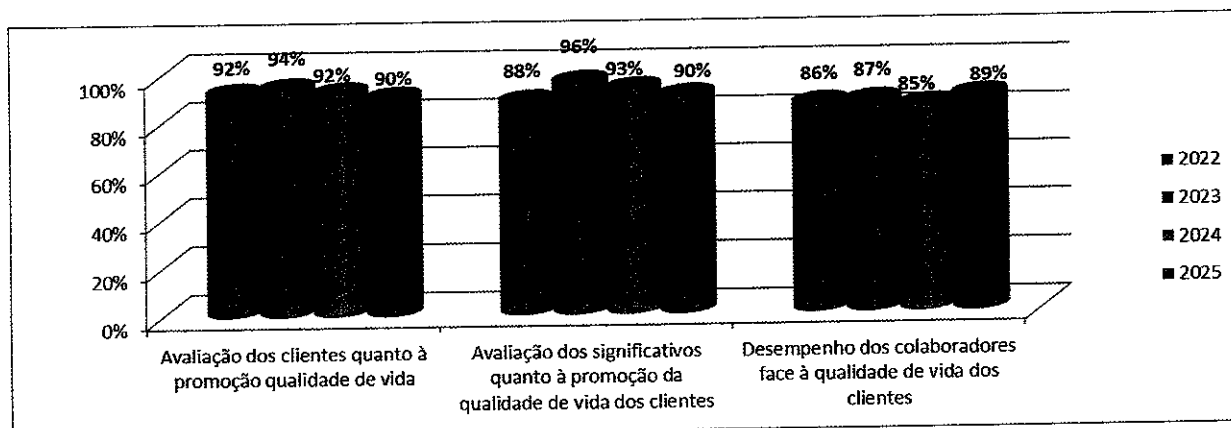


Gráfico nº 9 – Taxa do contributo da Organização para a qualidade de vida dos clientes

O contributo da Organização para a qualidade de vida dos seus clientes é avaliado através de indicadores integrantes dos questionários de satisfação dos clientes e familiares/significativos e de uma dimensão da avaliação de desempenho dos colaboradores.

No ano de 2025, a referida taxa apresentou um resultado de 90%, idêntica ao ano anterior, valor muito significativo e excelente, que reflete o trabalho desenvolvido em prol da constante melhoria do bem-estar dos nossos clientes.

De realçar o valor do desempenho dos colaboradores que aumentou 4%, passando para um valor global de 89%, que revela a constante preocupação com a qualidade de vida nos vários domínios. Este resultado revela a necessidade de constante sensibilização através de ações e reuniões coletivas ao longo do próximo ano, bem como de formação na área específica dos direitos e da qualidade de vida das pessoas com deficiência, tanto para os colaboradores como para os familiares e significativos.

1.6 - Projetos e programas

⇒ **GIPI** – Gabinete de Inserção Profissional Inclusivo - Projeto financiado pelo IEF, IP, que tem como objetivo reforçar a atuação do serviço público de emprego, apoiar as PCDI na definição e desenvolvimento do seu percurso profissional, informar e sensibilizar as instituições, os serviços e a comunidade em geral acerca dos apoios e respostas existentes ao nível da qualificação e emprego.

*Rodriguez
Cristina
Horta
João
Ferreira*

Como resultados do projeto e no âmbito da contratualização de objetivos, destacam-se:

Atividades	Indicador	Resultados 2022	Resultados 2023	Resultados 2024	Resultados 2025
1 - Ações de informação sobre a legislação, os direitos e os apoios existentes para pessoas com deficiência e incapacidade, em particular as medidas de reabilitação profissional do IEFP e os serviços dos Centros de Recursos	1.1 - n.º de atendimentos coletivos (n.º de sessões) *(7)	5	7	6	6
	1.2 - n.º de atendimentos individuais (n.º de pessoas) *(70)	70	93	93	77
2- Encaminhamento para medidas/modalidades de apoio no âmbito da reabilitação profissional	3.1 - n.º de utentes encaminhados *(60)	58	68	73	49
3 - Receção e registo de ofertas de emprego e divulgação de apoios e incentivos do IEFP (em particular na área da Reabilitação Profissional ¹)	4.1 - n.º de postos de trabalho captados *(30)	17	40	50	24
	4.2 - n.º de contactos com as entidades *(50)	30	51	53	79
4- Apresentação de desempregados a ofertas de emprego	5.1 - n.º de utentes apresentados *(30)	16	40	52	24
5 - Colocação de desempregados em ofertas de emprego	6.1 - n.º de colocações *(30)	16	36	50	24

Quadro nº 4 – Contratualização de objetivos

***Contratualização de objetivos – 2025**

⇒ SÓCIO-EDUCATIVO

No ano letivo 2024/2025, a APPACDM de Évora deu resposta a 5 crianças, de idades compreendidas entre os 6 e os 18 anos, com necessidades de medidas adicionais educativas significativas.

A intervenção multidisciplinar assegurada aos alunos permite a sua valorização pessoal e social e a consequente melhoria da auto estima e independência pessoal.

Ao longo do ano, demos resposta focada nas necessidades específicas de cada aluno, promovendo a sua qualidade de vida e a sua participação na comunidade, indo ao encontro das necessidades e expetativas dos alunos e dos pais.

Relatório
Cada pessoa
junto
J.S.
J.S.

⇒ **CLASE – Conselho Local de Ação Social de Évora**

Sendo o CLASE um conselho que tem como principal objetivo a “implementação e desenvolvimento de uma intervenção estratégica e concertada nos diferentes problemas sociais, incentivando redes de resposta integrada de âmbito local, num quadro de desenvolvimento social sustentável e autorregulado”, a APPACDM de Évora continua a sua ativa participação, não só nas reuniões periódicas regulamentares deste conselho, como também com participação de um dos seus colaboradores na URIDI – Unidade de Rede para a Inclusão e Diálogo Intercultural e na Unidade de rede dos cuidadores Informais.

⇒ **NPISA – Núcleo de Planeamento e Intervenção Sem-Abrigo de Évora**

Integração no NPISA-Évora que conta com a coordenação da Santa Casa da Misericórdia de Évora e a parceria de um conjunto de entidades/organizações: Centro Distrital de Évora do Instituto da Segurança Social, IP; Câmara Municipal de Évora; Centro de Respostas Integradas do Alentejo Central da Divisão dos Comportamentos Aditivos da Administração Regional do Alentejo e Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) do Agrupamento de Centros de Saúde de Évora, Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. – Serviço de Emprego de Évora; Habévora, EM; Centro Humanitário de Évora da Cruz Vermelha Portuguesa, e Associação Pão e Paz. A APPACDM de Évora contou com a participação de dois dos seus colaboradores neste Núcleo.

⇒ O **Projeto Vidas Ativas 5G**, no âmbito do programa do Contrato Local de Desenvolvimento Social 5G, iniciou a 1 de fevereiro de 2025, sob coordenação da APPACDM de Évora, com parceria da Santa Casa da Misericórdia de Évora.

Tendo como premissa o reforço das políticas de inclusão social e combate à pobreza, na perspetiva da intervenção focada no território em grupos com maior fragilidade e vulnerabilidade, bem como de ações preventivas e de combate à exclusão social, de forma a garantir a coesão social e territorial, este projeto pretende promover competências psicossociais a crianças, jovens, famílias e grupos vulneráveis do território, de modo a aumentar a sua capacidade de resiliência e fomentar uma melhor adaptação ao longo da vida dos agregados familiares.

Desta forma, desenvolvemos 22 atividades coletivas dirigidas a crianças/jovens e famílias, com a participação de 1269 pessoas, e acompanhámos de forma personalizada 111 famílias/pessoas e 59 crianças, promovendo melhorias na sua qualidade de vida, diminuindo as desigualdades sociais, ampliando os direitos e garantindo o acesso aos serviços (trabalho, formação, educação, saúde, cultura, etc.), potenciando assim, uma cidadania e um desenvolvimento pessoal e social pleno.

Fomentamos uma intervenção ativa, envolvendo os parceiros, potenciando o trabalho em rede e articulado, pois só assim é possível promover os valores essenciais da intervenção do Projeto Vidas Ativas 5G, que é a promoção da inclusão social, trabalhando de forma articulada.

Rosa Beira
Carla Pereira
Luís
Júlia

Julgamos que este projeto é sem dúvida uma mais valia para o território, poderá ser uma ferramenta potenciadora de mudança, promoção da inclusão social, trabalhando de forma articulada e com o envolvimento ativo dos parceiros, entidades do território.

⇒ **Incorpora** - O ano de 2025 foi marcado por desafios na prospeção empresarial, mas também por avanços qualitativos e significativos no acompanhamento técnico e na taxa de correspondência entre ofertas e inserções.

A APPACDM de Évora manteve um compromisso consistente com os valores do Programa Incorpora, investindo em parcerias estratégicas, melhoria de processos e reforço do trabalho em rede.

A intervenção revela resiliência, capacidade de adaptação e foco na eficácia das respostas sociais e laborais, assegurando que, mesmo perante constrangimentos externos, o impacto do programa se mantém positivo e transformador.

Ao nível dos indicadores de resultados da equipa Incorpora da APPACDM, comparativamente ao ano transato, ultrapassou o seu objetivo de inserções.

É de ressaltar que o rácio de empresas visitadas/empresas contratantes, geradoras de ofertas em 2025 foi de 84%. Consideramos que esta percentagem advém de uma mudança de estratégia onde tentamos que o matching entre o perfil de participantes, a prospeção e as ofertas seja mais eficaz e se traduza num maior número de integrações.

Para estes indicadores contribuem sempre o estabelecimento da relação de proximidade e confiança tanto com os participantes como com as empresas.

Resumo qualitativo dos objetivos concretizados:

Anos	Pessoas atendidas	Empresas visitadas	Empresas ofertantes novas	Ofertas geridas	Ofertas partilhadas	Inserções
2023	50	36	18	55	43	24
2024	59	46	23	73	48	30
2025	66	19	5	58	27	36

Tabela nº 2 – Objetivos contratualizados

⇒ O Projeto **FundaMental**, em funcionamento desde junho de 2025, já apoiou **12** pessoas com experiência em doença mental que não dispunham de respostas adequadas às suas necessidades. Baseado numa abordagem de intervenção psicossocial, o projeto visa desenvolver competências, reduzir a exclusão social e combater o estigma associado à doença mental. Através de atividades ocupacionais e de reabilitação, promove a saúde mental, a integração comunitária e o fortalecimento das competências socioemocionais. Entre as suas iniciativas destacam-se ateliers grupais de carácter artístico e terapêutico como: o Atelier de Costura FundaMental, o Atelier de Escrita Criativa, Atelier de Pintura e Desenho, Atelier de Estimulação Cognitiva, Atelier de Informática, bem como grupos de partilha, apoio nas atividades de vida

Rosário
Carla Maria
Luz
Luz

diária e participação em atividades comunitárias, contribuindo para uma maior inclusão e autonomia dos participantes.

É de ressaltar a Loja Social FundaMental, um espaço solidário integrado nas instalações do projeto, que promove a participação ativa de voluntários na recolha, organização e venda de bens usados. Este espaço incentiva a sustentabilidade ambiental através da reutilização, acabando por fomentar o espírito de entreaajuda, a inclusão social e o envolvimento da comunidade.

⇒ O projeto **Trote Torto**, que a Malvada Associação Artística desenvolveu ao longo de 2025, é um espetáculo que coloca artistas profissionais e pessoas com deficiência intelectual no centro de um processo artístico que assume a diferença como elemento unificador. Com criação de Ana Luena & José Miguel Soares, este projeto integrou um grupo de pessoas com deficiência intelectual como intérpretes em cocriação com uma equipa de profissionais da APPACDM-Évora. O projeto, que se desenvolveu de janeiro a outubro de 2025, incluiu residências de criação com toda a equipa, para a montagem do espetáculo.

Em O TROTE TORTO partiu-se duma estética dadaísta para a execução de objetos artísticos híbridos que ponham em questão a racionalidade, o conceito de normalidade e a arte canónica. A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no processo criativo e enquanto performers é essencial para desafiar preconceitos e promover a diversidade como um valor artístico em si mesmo. A desconstrução da racionalidade permite criar um espaço de experimentação e reinvenção, onde a diferença não é apenas tolerada, mas celebrada como um elemento enriquecedor. É através da mescla de disciplinas e da pluralidade de vozes que se constrói este projeto que pretende pensar a condição humana e a diversidade de experiências que cada indivíduo traz consigo.

Esta nova criação da Malvada Associação Artística sucede os trabalhos desenvolvidos com a comunidade da APPACDM-Évora, no anterior projeto EUCALIPTO GIGANTE e Sonho.

As apresentações públicas do espetáculo tiveram lugar no Salão Central Eborense e foram dirigidas ao público geral, a grupos organizados de escolas e à comunidade da APPACDM.

⇒ Elaboração do livro de receitas "**Partilhas no Prato - Uma Cozinha Inclusiva**", este projeto foi desenvolvido, no âmbito de um Estágio curricular na área de ciências da Educação, com os clientes da RAI. Ao longo do ano os clientes realizaram as suas receitas favoritas com as quais se realizou um Livro de culinária com imagens. Ao longo das páginas, encontra-se uma variedade de receitas cuidadosamente selecionadas, desde pratos tradicionais portugueses até opções pessoais, todas adaptadas para atender às necessidades específicas de todos os indivíduos. O lançamento do livro foi um evento que juntou toda a comunidade e possibilitou momentos de partilha e reflexão sobre culinária, inclusão e cidadania.

Rosa Ferreira
Carla Mesquita
Luís
J. J.

⇒ **EDP Bairro Solar** - Os painéis solares foram instalados no Edifício da APPACDM de Évora e a energia produzida será para consumo próprio e distribuída por outros membros da comunidade. O Objetivo é que todos beneficiem da energia solar com descontos na fatura e todos contribuam para um mundo mais sustentável.

⇒ **Liderança Social para Gestores - Conselho Consultivo** - A APPACDM de Évora implementou o conselho consultivo, este projeto tem como objetivo apoiar a sua jornada inicial de suporte e aconselhamento à Direção da instituição. Esta é uma iniciativa do programa Liderança Social para Gestores, uma parceria entre a Nova School of Business and Economics ("Nova SBE"), a Fundação "la Caixa" e o BPI, e que conta com a participação da Católica Porto Business School.

⇒ **NLGI – Núcleo Local da Garantia para a Infância**

Integração do Núcleo de Garantia para a Infância constituído pelo CLASE e a sua composição integra parceiros com intervenção nas matérias de acolhimento da primeira infância, educação, saúde, alimentação, habitação, promoção da inclusão e da integração social, dos direitos das crianças e jovens, da não discriminação e da promoção da igualdade.

A APPACDM de Évora contou com a participação dos colaboradores do projeto CLDS 5G neste Núcleo.

⇒ **Plano Municipal do Cuidador Informal De Évora**

Ao longo do ano a APPACDM de Évora participou na plataforma local de cooperação que visou a elaboração do Plano Municipal do Cuidador Informal de Évora.

⇒ **Missão que alimenta – Missão Continente**

Através da parceria com a Entrajuda, a APPACDM de Évora realizou uma candidatura ao Programa Missão que Alimenta da Missão Continente. Este programa tem como objetivo eleger instituições que, a partir de 2026 e durante os três anos seguintes, irão recolher excedentes como forma de combater o desperdício alinhado o compromisso do Continente com a responsabilidade social e cidadania, através da doação de produtos em perfeitas condições de consumo, que já não cumprem todos os critérios comerciais mas que podem constituir um excelente recurso para as instituições selecionadas.

⇒ **Monument'EYES**, candidatura ao Programa Nacional de Financiamento a Projetos pelo INR, I.P. de 2026. Inserido na área temática da participação artística, lúdica, desportiva e cultural, procura enaltecer o património da cidade de Évora, através de um olhar diferenciador e de perceção dos monumentos icónicos, enquanto património histórico e cultural, tendo como mediador a arte pela inclusão. Enquanto projeto de inclusão pretende salientar o papel das

Posto de
Cada Mesa
Hilary
Hilary

peçoas com deficiência enquanto cidadãos e o sentido de pertença a uma cidade que também é sua e que irá representar *Portugal como Capital Europeia da Cultura* no ano de 2027.

Este projeto conta com a participação de uma voluntária turca e de um artista espanhol não profissional que vê, na pintura o seu hobbie e com o apoio da Câmara Municipal de Évora. Será desenvolvido com um grupo de clientes da APPACDM de Évora através da dinamização de oficinas de pintura ao longo do decurso do projeto.

⇒ **Semana Europeia para a Prevenção de Resíduos** – A APPACDM de Évora em conjunto com o Núcleo Empresarial da Região de Évora, a Gesamb, e a ERP Portugal, o Parque do Alentejo de Ciência e Tecnologia promoveu uma campanha de recolha e reciclagem de resíduos de equipamentos elétricos e eletrónicos, que resultou na reciclagem de 670 kg de REEE e de 32 kg de pilhas e baterias, bem como na atribuição de um donativo no valor de 250€ à APPACDM de Évora.

Esta campanha teve como objetivo consciencializar a comunidade eborense das consequências ambientais, em específico para o solo e fontes de água, do incorreto tratamento de equipamentos como telemóveis, pequenos e grandes eletrodomésticos ou computadores quando não são devidamente encaminhados, e ao mesmo tempo, incentivar práticas de reutilização, recolha, tratamento e reciclagem.

⇒ Exposição itinerante **“Desejos de mim”** promovida pela Unidade Serviço de Apoio à Vida Independente que esteve exposta em diversos locais durante o ano, Evorahotel, Centro Distrital da Segurança Social de Évora, INR – Instituto Nacional de Reabilitação e ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas em Lisboa. Os retratos expostos refletem o empoderamento e a sensualidade de mulheres com deficiência como forma de liberdade e autonomia e tem como objetivo sensibilizar para as causas da deficiência e dos direitos das mulheres.

2 - Complementaridade e continuidade das respostas

A APPACDM de Évora funcionou de forma integrada quanto aos serviços prestados pelas Unidades/Projetos que desenvolve, colocando ao dispor dos seus clientes estes serviços ou outros disponibilizados pela comunidade através das parcerias estabelecidas com a Organização.

A complementariedade e continuidade das respostas está descrita para cada Unidade em relatório da Continuidade dos Serviços, que contempla o recurso à multidisciplinidade da equipa, no seio da Unidade; recurso a resposta em outra Unidade; recurso a nova parceria; recurso a encaminhamento para serviços na comunidade; identificação de barreiras e novas necessidades não satisfeitas.

Carla Pereira
Luís
JS

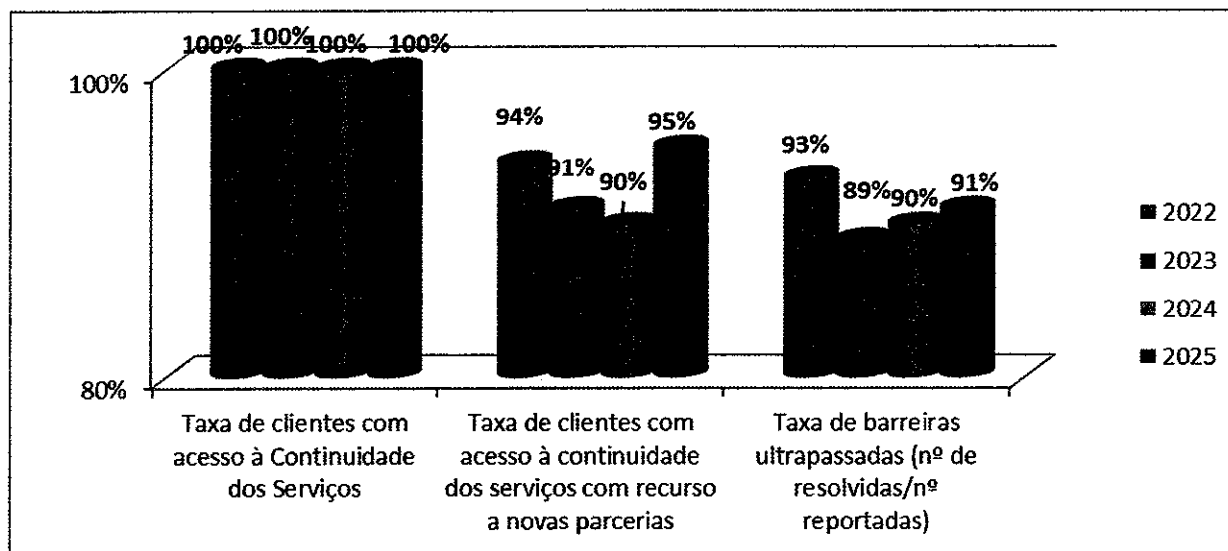


Gráfico nº 10 – Taxa de clientes com acesso à continuidade dos serviços

A taxa de clientes com acesso à continuidade dos serviços é de (95%) mais 2% relativamente ao ano anterior, valor muito elevado, que é reflexo da facilidade em estabelecer parcerias novas e manter as já existentes.

Salienta-se que os valores estabilizaram substancialmente, tendo em conta os anos anteriores, relativos à Taxa de clientes com acesso a serviços (100%) e à Taxa de clientes com acesso à continuidade dos serviços com recursos a novas parcerias (95%). Quanto à Taxa de barreiras ultrapassadas (91%), este valor aumentou ligeiramente.

3 - Funções de apoio às atividades e à gestão

Para o bom desempenho da Instituição é fundamental assegurar o correto funcionamento dos serviços, nomeadamente:

- funcionamento administrativo;
- funcionamento dos transportes;
- serviços de limpeza;
- fornecimento de refeições;
- tratamento e organização contabilística da documentação.

No ano de 2023, 2024 e 2025 verificou-se uma melhoria significativa no controlo e execução financeira dos projetos que resultou do aperfeiçoamento da implementação e controlo ao nível do cumprimento das regras e procedimentos da contratação pública. A constante procura da otimização dos recursos e da sustentabilidade da Instituição, vai de encontro à modernização dos serviços e acompanha o crescimento institucional dos últimos anos.

Rodrigues
Carla Maria
Krisna
AS
Ferreira

4 - Recursos Utilizados

4.1 - Recursos Humanos

No ano 2025, o quadro de Recursos Humanos da APPACDM de Évora contou com 151 colaboradores, apresentando um número já considerável de funcionários, distribuídos da seguinte forma por categorias profissionais:

Categorias profissionais	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	2023		2024		2025	
Ajudante de ação direta	31	21,83%	29	20,0%	27	17,9%
Ajudante de cozinha	2	1,41%	2	1,4%	1	0,7%
Assistente social	4	2,82%	3	2,1%	5	3,3%
Assistente pessoal	43	30,28%	51	35,2%	58	38,4%
Auxiliar de lavandaria/engomadoria	2	1,41%	2	1,4%	2	1,3%
Cozinheira	1	0,70%	2	1,4%	1	0,7%
Diretora de serviços	1	0,70%	1	0,7%	1	0,7%
Docentes em mobilidade	2	1,41%	2	1,4%	2	1,3%
Encarregado de serviços gerais	1	0,70%	1	0,7%	1	0,7%
Escriturário	4	2,82%	4	2,8%	3	2,0%
Fisioterapeuta	2	1,41%	2	1,4%	1	0,7%
Formador	5	3,52%	3	2,1%	3	2,0%
Monitor	1	0,70%	3	2,1%	1	0,7%
Motorista	2	1,41%	2	1,4%	3	2,0%
Psicólogos	11	7,75%	11	7,6%	10	6,6%
Psicomotricista	2	1,41%	3	2,1%	3	2,0%
Sociólogos	4	2,82%	5	3,4%	4	2,6%
Técnico de Prospeção de Empresas	1	0,70%	1	0,7%	1	0,7%
Mediadora pedagógica	1	0,70%	1	0,7%	1	0,7%
Técnicos superiores de gestão	4	2,82%	4	2,8%	4	2,6%
Terapeuta da fala	1	0,70%	1	0,7%	1	0,7%
Terapeuta ocupacional	2	1,41%	2	1,4%	4	2,6%
Trabalhador auxiliar	2	1,41%	2	1,4%	3	2,0%
Trabalhador independente	8	5,63%	8	5,5%	8	5,3%
Estágios / contratos de Emprego Inserção	5	3,52%	2	1,4%	2	1,3%
Total	142	100%	145	100%	151	100%

Quadro nº 5 - Colaboradores por função

O ano de 2025 revelou-se bastante complexo ao nível da gestão dos recursos humanos devido ao número de colaboradores que estiveram ausentes por baixa médica prolongada e licenças de maternidade, uma vez que foi necessário proceder à sua substituição. Desta forma, o resultado final em número de colaboradores aumentou, bem como o número de colaboradores permanentes que passou para 120 comparativamente a 116 em 2024, este aspeto reflete o aumento de assistentes pessoais na Unidade CAVI.

Assim sendo, consideramos que existe estabilidade nas equipas quanto ao número de trabalhadores permanentes.

Raquel
Carla
Luís
João

Salienta-se que, maioritariamente, os colaboradores são do género feminino como é característico no sector social, sendo possível constatar que se verifica um ligeiro aumento do número de colaboradores do género masculino (11% em 2022, 8% em 2023, 12% em 2024 e 11% em 2025). Continuamos com a necessidade de aumentar os colaboradores do género masculino, porém verifica-se uma grande dificuldade no momento do recrutamento e seleção.

É importante referir que, em 2025, 33% dos colaboradores tem qualificações superiores verificando-se uma diminuição relativamente a 38% em 2024, poderá ser resultado do aumento significativo de assistentes pessoais na Unidade CAVI. Estão distribuídos pelas equipas técnicas das várias Unidades, o que revela um nível de qualificações muito elevado e se reflete positivamente nas intervenções.

Relativamente à Inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade, destacam-se entre os colaboradores 8 pessoas com contrato de trabalho, verificando-se um aumento relativamente a 2024 (+1) e 2 integrações em medidas ativas de emprego, o que revela o enraizar de políticas inclusivas no seio da Organização. Salienta-se ainda que os colaboradores com deficiência são incluídos nos programas de formação da Entidade e a progressão na carreira é igual à dos restantes colaboradores.

Estes valores apresentam-se acima da quota prevista e obrigatória na legislação.

4.1.1 - Desenvolvimento dos colaboradores

Como forma de dar resposta às necessidades de formação identificadas pelos colaboradores refletidas no Plano de desenvolvimento, foi realizada em 2025 uma ação de formação interna – Curso de Ética, Deontologia, Legislação Laboral e Combate à Corrupção, ministrada por uma entidade externa - Prime, de 25h.

Esta formação, transversal a todos os colaboradores, teve como objetivo reconhecer a importância da Ética e deontologia no local de trabalho, bem como se apropriasse dos princípios, valores e regras de atuação descritas no Código de Ética da APPACDM de Évora. Concretamente na área da prevenção da corrupção e infrações conexas é fundamental que os colaboradores reconheçam as principais políticas e procedimentos implementados, tendo em conta os riscos de exposição na atividade profissional, bem como o aplicar de medidas de prevenção e proteção adequadas.

Para além das ações internas, foi permitida e aconselhada a participação dos colaboradores em ações de formação externas que dessem resposta às necessidades de desenvolvimento específicas de cada área profissional e das funções de cada um, reforçando a sua valorização no contexto do desempenho das suas funções. Os colaboradores também participaram nas ações de formação desenvolvidas pela Humanitas, ajustadas a cada função e às necessidades que apresentam.

Protocolo
Carla Tereza
Luís
J. A. B.

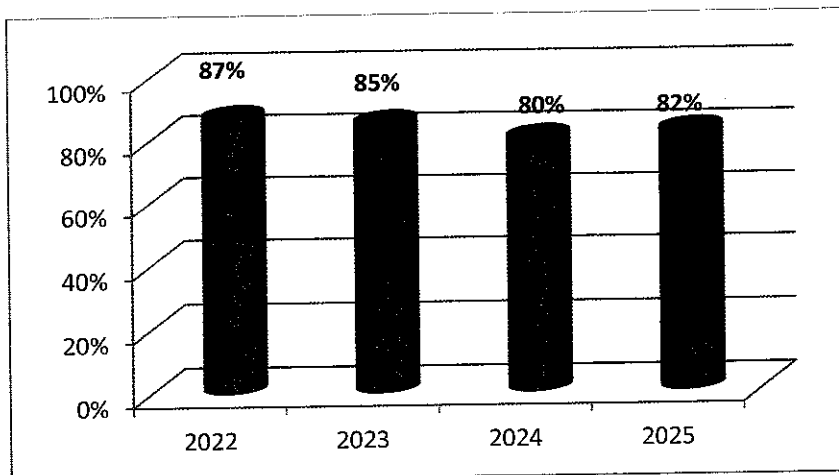


Gráfico nº 11 – Avaliação do Impacto da formação

Durante o ano de 2025, os colaboradores frequentaram uma média de 40h, de formação interna e externa, e avaliaram como positivo o impacto da formação no seu desempenho profissional em 82%, valor com um aumento de 2% relativamente a 2024, embora ainda abaixo dos valores dos anos transatos. Este aumento pode estar relacionado com a formação interna, que no geral se avalia como satisfatória, mas com uma componente muito teórica e um pouco abaixo das expectativas dos colaboradores. Verifica-se que existe um grande aumento na procura de formação exterior, mais adequada às especificidades de cada categoria ou função, nomeadamente das ofertas formativas da Humanitas.

Também ao longo do ano foram realizadas, no seio das equipas, ações de sensibilização, dinâmicas de grupo e formação interna sobre as várias temáticas transversais: Prevenção de maus tratos, confidencialidade e privacidade, direitos das pessoas com deficiência e qualidade de vida.

A continuidade da participação dos colaboradores na Comissão de Colaboradores também se assume como um fator de desenvolvimento, essencialmente o direito à participação dos colaboradores na melhoria das condições de trabalho e nas decisões de funcionamento, ingredientes de grande valor no contexto de uma cultura institucional saudável.

Por último, realizaram-se formações iniciais de assistentes pessoais de 50 horas cada para 10 colaboradores, o que perfaz um total de 500 horas.

4.1.2 - Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho tem como objetivo diagnosticar e analisar o desempenho individual e grupal dos colaboradores, promover o crescimento pessoal e profissional, bem como ajustar as competências às exigências da respetiva função.

R. Antunes
Carla Pereira
Luís
João

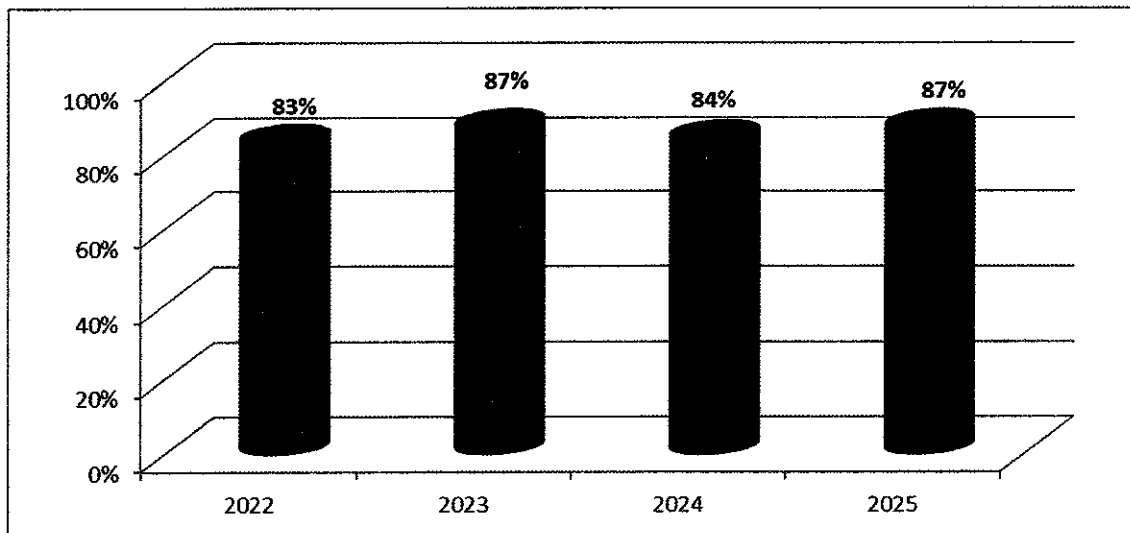


Gráfico nº 12 – Avaliação de desempenho

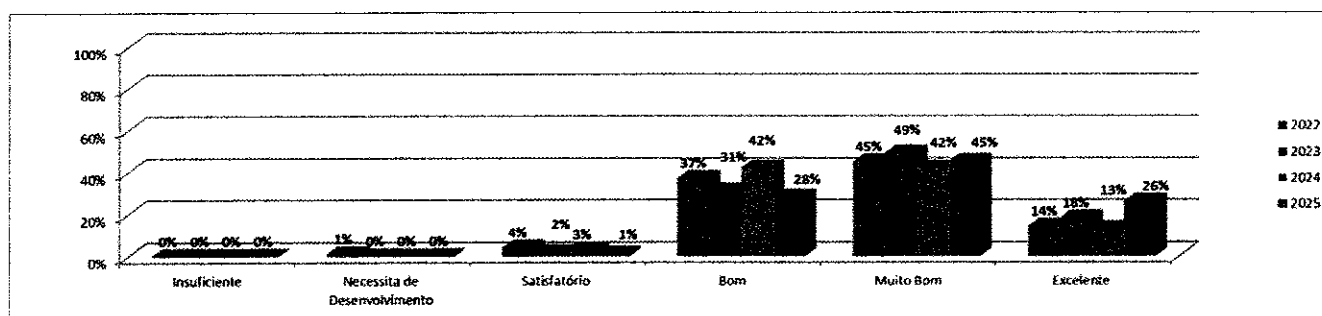


Gráfico nº 13 – Níveis de avaliação de desempenho

O resultado da avaliação de desempenho revela um valor de 87%, mais 3% do que no ano anterior. Este resultado foi excelente, sobretudo porque se verificou uma grande oscilação ao nível dos recursos humanos, da entrada/saída de técnicos e de assistentes pessoais.

Verifica-se um decréscimo nos parâmetros do "Satisfatório" e "Bom" em mais 17 pontos percentuais e um acréscimo no Parâmetro "Muito bom" de 2% e de "Excelentes" em 13%, o que reflete a excelência na intervenção. Verifica-se que 99% dos trabalhadores estão no parâmetro de Bom, Muito Bom e Excelente o que mostra o grande nível de desempenho institucional.

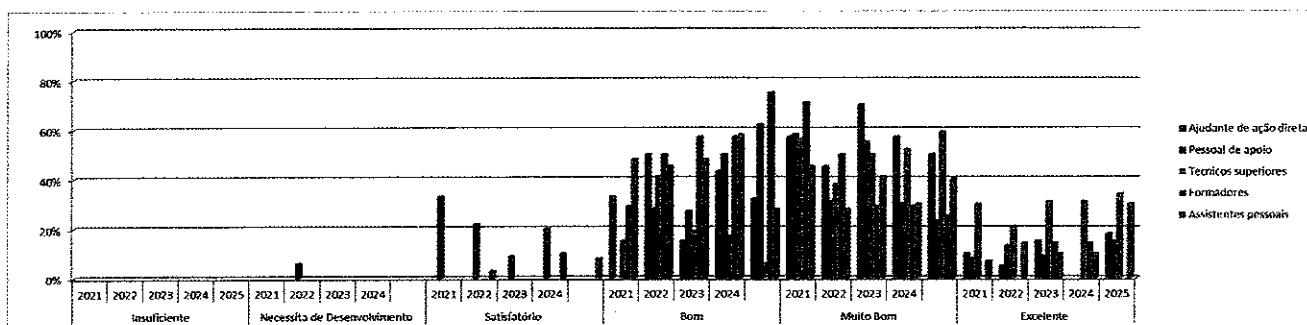


Gráfico nº 14 – Níveis de avaliação de desempenho por grupos profissionais

Rodriguez
Carla Ferreira
Fluista
JSS
JSS

Refletindo sobre os níveis de desempenho por grupo profissional, ao nível dos ajudantes de ação direta, pessoal de apoio, pessoal técnico, assistentes pessoais e formadores, podemos constatar que a grande maioria se situa na classificação de Bom e Muito Bom e Excelente, aspeto bastante positivo que mostra o seu grande nível de desempenho.

Pode aferir-se que somente um colaborador se encontra no parâmetro do Satisfatório, correspondendo a uma baixa percentagem, tendo em conta o global dos colaboradores.

Em conclusão, salienta-se o alto nível de desempenho em 2025 e o grande potencial humano da Organização, sendo evidente que os colaboradores se ajustam às mudanças constantes e às adaptações permanentes no funcionamento das Unidades, decorrentes das exigências de uma prestação de serviços centrada no cliente.

4.1.3 - Participação/envolvimento dos colaboradores e Promoção da cultura organizacional

A cultura organizacional é a essência da Instituição, é o conjunto de valores, crenças e princípios subjacentes às normas, rotinas e hábitos.

A APPACDM de Évora, ao longo dos anos tem vindo a investir numa cultura de envolvimento, bem-estar, desenvolvimento e aprendizagem contínua dos colaboradores, verificando-se a existência de alguns atributos bastante valorizados nesta cultura, nomeadamente: ética, respeito pelos direitos, competência, responsabilidade, satisfação, motivação e compromisso.

A participação ativa dos colaboradores no planeamento, desenvolvimento e avaliação da instituição revela-se fundamental e contribui em grande escala para a concretização da sua missão.

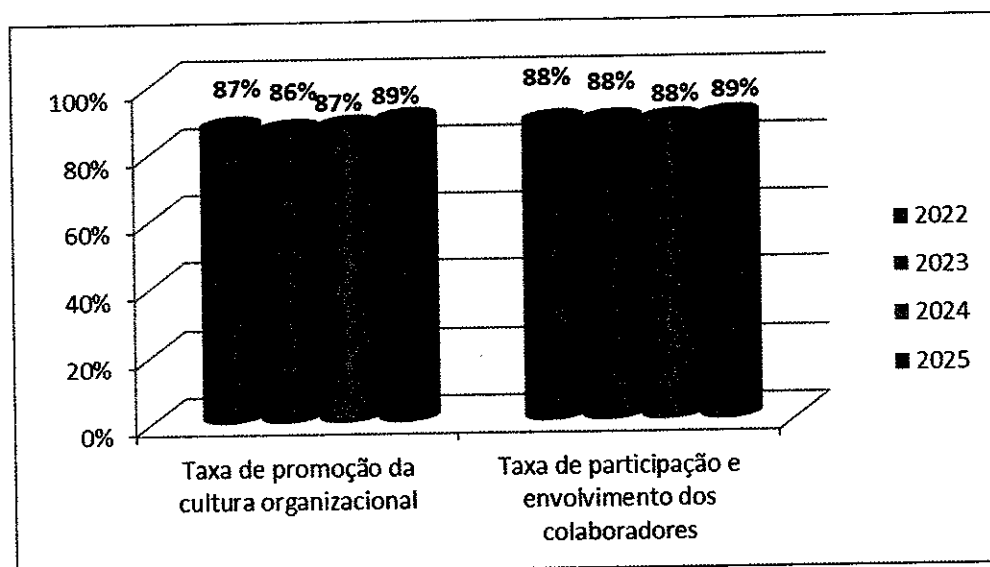


Gráfico nº 15 – Taxa de cultura organizacional e participação e envolvimento dos colaboradores

Da análise dos dados, verificam-se níveis elevados de participação e envolvimento dos colaboradores (89%), valor sempre estável nos últimos anos, refletidos através do número de propostas concretizadas da Comissão de Colaboradores, das propostas de colaboradores individuais, do item da avaliação de desempenho (polivalência e flexibilidade) e do nível da

Rosário
Carolina
Flávio

satisfação quanto à sua participação. Verifica-se que existe uma tendência para a estabilidade (+1%) da participação dos colaboradores na vida da instituição, com níveis elevados de participação.

Salienta-se que a Comissão de Colaboradores, com representantes das várias Unidades e Serviços de Apoio, apresentou ao longo do ano 8 propostas de melhoria, tendo sido resolvidas 6. Revela-se necessário reforçar a importância deste mecanismo junto dos trabalhadores e incentivar a participação e envolvimento dos colaboradores em todas as vertentes da vida da Instituição.

A taxa de promoção da cultura organizacional apresenta este ano um resultado final de 89%, mais 2% que o ano anterior.

Verifica-se este ano há semelhança do ano anterior, alguma rotatividade dos colaboradores mais concretamente nas RAI, no CRI e no CAVI, na categoria de ajudantes de ação direta, assistentes pessoais e técnicos. De referir ainda a entrada de novos colaboradores que iniciaram o caminho de assimilar e interiorizar o mesmo espírito de missão, imprescindível no que ao alinhamento institucional diz respeito.

Ao longo do ano, a Direção e os Coordenadores mantiveram uma postura de envolvimento e comunicação com todos os colaboradores e intensificaram a proximidade e valorização de todos, o que contribuiu para uma maior participação e comprometimento com os valores e a cultura da Organização. Tal é possível verificar através do valor da Taxa de participação e envolvimento dos colaboradores e na Taxa da cultura organizacional, este ano o mais alto dos últimos 4 anos.

4.1.4 - Promoção de uma cultura organizacional ética

A **Política de Ética da APPACDM de Évora** é sustentada em três pilares fundamentais: Orientação dos comportamentos dos colaboradores; Respeito pelos direitos dos Clientes e Promoção do bem-estar dos clientes.

	2022	2023	2024	2025
Taxa de eficácia dos indicadores da Política de Prevenção de Maus Tratos	90%	92%	94%	91%
Taxa de cumprimento do código de Ética	90%	88%	82%	95%
Taxa de satisfação dos clientes e famílias e significativos com o respeito da confidencialidade	90%	91%	92%	91%

Tabela nº 3 – Cultura organizacional ética

Dos resultados apresentados verifica-se que todas apresentam valores acima dos 91% e o grau da Taxa da Promoção de uma cultura organizacional ética cresceu para 93%, mais 4% do que no ano transato. Para este valor concorreu o valor do cumprimento do código de ética, que este ano se situou nos 95%.

Estes dados demonstram que a Instituição tem bem definidas as orientações em matéria de ética e garante a promoção do respeito e dos direitos das pessoas. Existe uma consolidação e

Rosa Cecília
Carla Jerusa
Luís
José

continuidade das ações relativas à ética, que estão já enraizadas na Entidade, continuando todavia a ser alvo de ações de reflexão e reforço.

Cada unidade desenvolveu momentos de sensibilização para a prevenção de maus tratos, junto das equipas, tendo como objetivo final alertar os colaboradores para a prevenção de maus tratos e aplicação do Código de Ética. Todas as ações (7) foram consideradas de grande importância, tendo em conta as dinâmicas utilizadas nas equipas, bem como a proximidade entre os respetivos elementos.

Destacam-se duas ações realizadas pela equipa das RAI para todos os clientes e ajudantes de ação direta, organizada e ministrada pelas técnicas, ao nível da Prevenção de maus tratos.

Por último, não podemos deixar de referir que **os colaboradores**, no ano de 2025, mostraram alto nível de empenho e eficiência nas respostas de prestação de serviços e um sentido de missão bem apurado.

Apesar dos resultados excelentes, verifica-se a necessidade de realizar uma ação de melhoria focada no respeito pela confidencialidade, em todas as Unidades, com incidência direta no desempenho dos colaboradores.

4.1.5 - Taxa de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

A prevenção da Corrupção é outro dos princípios da Direção, tendo esta desenvolvido todos os esforços para colocar em prática o Plano de Prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, bem como proceder à sua monitorização e avaliação de forma a melhorar procedimentos. Em 2025 temos 96% de Taxa de implementação do PPRC sendo que 48 medidas estão implementadas e 4% de medidas em implementação (2 medidas).

Nesta sequência foi também ministrada um curso de formação dirigido a colaboradores - Ética, Deontologia, Legislação Laboral e Combate à Corrupção de 25 horas, onde foi apresentado e analisado o Plano por todos os colaboradores.

4.2 - Recursos Físicos

A APPACDM de Évora desenvolveu a sua atividade nos seus 6 espaços físicos, situados em Évora:

- Rua Dr. Fernando José Soares Pinheiro, Quinta do Escurinho, onde está situada a Unidade Centro de Atividades e capacitação para a Inclusão, o gabinete do Centro de Recursos para a Inclusão, a Unidade de Qualificação e Emprego e a Unidade das Residências de Autonomização e Inclusão;
- Rua de Trás nº 1, onde se situa o Lar Residência;
- Rua do Muro nº 7, onde é desenvolvida a área de formação de Lavandaria;
- Avenida do Escurinho dois espaços, onde se desenvolve a Unidade SAVI- Serviço de Apoio à Vida Independente e o Projeto CLDS 5G;
- Rua Infante D. Henrique, nº 75, onde se desenvolve o Projeto Fundamental.

*Passo a passo
Caso para
Frota
AS
Frota*

Contou em 2025 com uma frota de 10 veículos distribuídos da seguinte forma:

tipo de veículo	Nº
Autocarro	1
Carrinha de transporte adaptada	2
Carrinha de transporte	1
Carrinha comercial	1
Veículos ligeiros	5

Quadro nº 6 – Frota automóvel

A contratualização de dois veículos elétricos foi também um aspeto relevante neste ano, o que irá possibilitar a renovação da frota automóvel, bem como o início de um futuro assente nas bases de gestão de recursos e na sustentabilidade ambiental.

5 - Parcerias e participação na comunidade

5.1 - Parcerias

A APPACDM de Évora continuou a privilegiar a continuidade dos serviços em colaboração com a Comunidade. As parcerias têm um papel fundamental no apoio da prestação de serviços aos clientes, visando a sua inclusão e participação ativa na sociedade, e procurando garantir a sustentabilidade e os ganhos para todas as partes interessadas.

Contámos com as parcerias estratégicas do IEFP, IP., Instituto da Segurança Social, DGestE, ARSA, IP, Autarquias, Universidades e outras entidades públicas e privadas. Numa perspetiva mais operacional contámos com empresas, centros de saúde, Departamento de Saúde Mental do HESE, clínicas privadas, farmácia, agrupamentos de escolas, associações congéneres, entre outras.

Ao longo do ano 2025 consolidaram-se as parcerias existentes e estabeleceram-se novas parcerias com entidades públicas e privadas, totalizando 368.

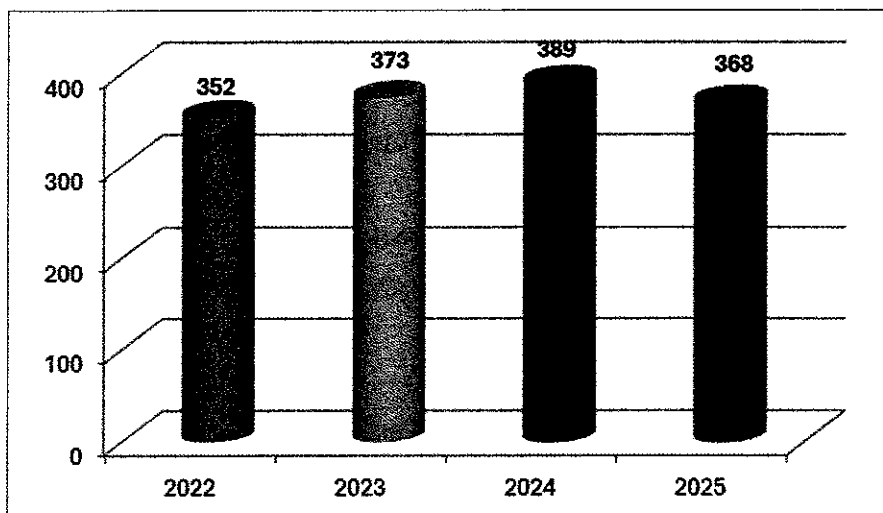


Gráfico nº 16 - Evolução das parcerias

Rosário
Carmo
Luis
J. J.

Dos resultados apresentados, destaca-se uma diminuição do número de parcerias (368) relativamente aos anos anteriores. A alteração de parcerias está relacionada com a Unidade QE e reflete sempre a procura de postos de trabalho para desenvolvimento de formação ou experiências de trabalho e depende do número de clientes na Unidade.

Este valor total de parcerias, embora inferior é bastante elevado e mostra que a instituição procurou soluções em parcerias já existentes e novas na tentativa de dar continuidade aos serviços e ir ao encontro das expectativas, desejos e aspirações dos clientes e famílias.

A aposta na reciprocidade dos serviços é cada vez mais notória, bem como a procura de uma participação ativa na comunidade e a sustentabilidade da Organização.

Taxa de clientes com acesso à continuidade dos serviços com recurso a parcerias – 95%

Este indicador reflete o número elevado de clientes que beneficiam dos serviços da comunidade através das parcerias estabelecidas com a Organização. A tendência mostra sempre valores superiores a 90%, este ano com o valor de 95%. A instituição continuou a investir no recurso de parcerias, muitas delas já existentes, para dar resposta às necessidades, interesses e expectativas dos clientes.

Ao longo dos anos, assistimos a uma intervenção cada vez mais focalizada na pessoa, que tem em consideração os desejos e aspirações de cada um, sendo de realçar que as expectativas também foram ajustadas à realidade e ao contexto da crescente inflação que vivemos.

5.2 - Atividades de promoção e participação na comunidade

Também a participação na comunidade se revelou um fator de grande importância para a Instituição. Entre os eventos e iniciativas organizadas pela APPACDM de Évora ou por entidades externas, destacamos a participação:

- no "Dia Branco", os colaboradores juntamente com os clientes assinalaram o dia, como forma de sensibilização para o Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza;
- no Cordão humano, muralhas de Évora, assinalando o dia mundial do cancro;
- na performance interativa Excesso na Malvada Associação;
- na visita à Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, com o objetivo de incentivar a prática da reciclagem;
- na participação na atividade dos pais natais, organizada pelos motards;
- na exposição/venda de trabalhos- Mercado de Natal -Iniciativa de unidade hoteleira local (Évorahotel);
- na Feira da Meia Maratona de Évora, organizada pela CME;
- na demonstração cinotécnica promovida pela PSP de Évora no Jardim público;
- no torneio de Futsal em Castelo Branco, organizado pela APPACDM de Castelo Branco;
- na Marcha pela Vida Independente, organizada pelo Centro de Vida Independente;
- na atividade de team building para colaboradores da Fidelidade;

- na gala da atribuição da Marca entidade empregadora inclusiva com a Estreia do grupo musical "Barullhêra" da APPACDM de Évora;
- no Lançamento do livro "Partilhas no Prato, Cozinha Inclusiva".
- no passeio recreativo ao Aquashow, onde participaram as várias áreas de formação;
- na organização do Webinar nas comemorações do dia internacional da pessoa com deficiência – Fórum inclusivo – A Arte completa-nos – Direito à cultura;
- na visita aos Moinhos do Alto de São Bento (Workshop de Confeção de Pão);
- na sessão de esclarecimento com a DECO e o Banco de Portugal sobre Literacia Financeira;
- na sessão de Sensibilização acerca da Sexualidade organizado pela APF dirigida aos formandos;
- na dinamização de Workshop de Pastelaria "Biscoitos de Natal" com os alunos do ATL da Cruz Vermelha Portuguesa;
- no projeto internacional "MouthX" de acessibilidade digital, participação de 2 destinatários em experiência;
- nos torneios de Futebol organizados pela Associação de Futebol de Évora e nas atividades de desporto Inclusivo promovidos pela CME;
- no atividade de Comemoração do dia internacional da pessoa com Deficiência com a participação dos clientes e com a iluminação do Teatro Garcia de Resende no próprio dia;
- na atividade Montras Vivas Évora Solidária em parceria com o Turismo de Portugal e o Diário do Sul;
- no Projeto "Dentro da caixa" em parceria com o Comando Distrital da PSP de Évora e outras entidades congéneres de Évora.

5.3 - Responsabilidade Social

A APPACDM de Évora revela um compromisso bastante notável com a responsabilidade social. Ao longo dos anos tem vindo a adotar posturas, atitudes e comportamentos que promovem o bem-estar de todos os envolvidos na Missão da Instituição e que envolve transparência, ética e valores na relação com seus parceiros.

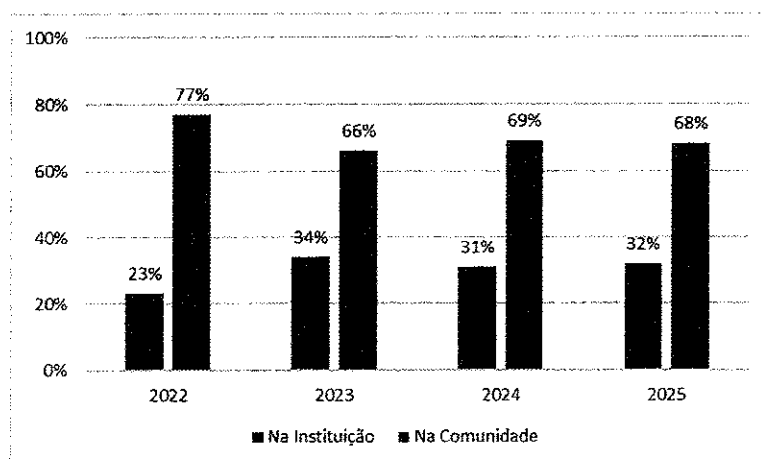


Gráfico nº17 – Realização das atividades/iniciativas

resposta
Carla Maria
Lustosa

Foram realizadas, ao longo do ano, 196 atividades sustentáveis (mais 24 do que no ano anterior) internas e externas, reveladoras do compromisso da responsabilidade social corporativa da Instituição; é possível verificar a abrangência de todas as áreas de intervenção, bem como de projetos e de programas. Dos resultados, salienta-se que 32% das atividades foram realizadas na instituição e as restantes 68% foram realizadas na comunidade, o que reflete também a grande relevância ao nível da Inclusão Social. A variação relativamente aos anos anteriores não é muito significativa, continuando a prevalência das atividades no exterior da Instituição.

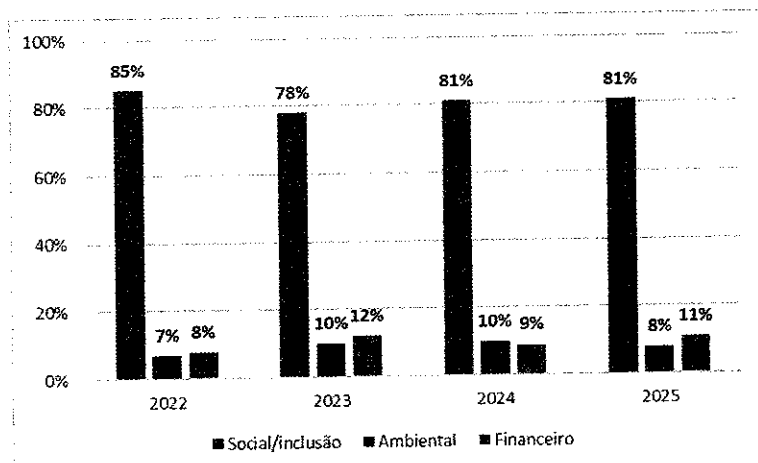


Gráfico nº18 – Retorno ao nível da responsabilidade social

Na análise global das iniciativas, podemos constatar que temos um nível elevado de retorno para a entidade e para a comunidade, resultando em 81% em retorno ao nível Social/Inclusão, 8% ao nível do ambiente, e 11% ao nível financeiro. Valores semelhantes aos anos anteriores.

Todas estas atividades e ações têm um impacto positivo na qualidade de vida e na promoção da autonomia, no desenvolvimento de competências das pessoas apoiadas na instituição, bem como no desenvolvimento ao nível das famílias e dos colaboradores, propondo-se, contudo, uma ação de melhoria no ano de 2026, em continuidade da melhoria do ano anterior, de forma a conseguir medir o impacto nas várias dimensões identificadas.

Parte II - Sustentabilidade, Inovação e Desenvolvimento e Melhoria Contínua

1 - Inovação e desenvolvimento

1.1 - Participação em Estudos e Eventos Académicos

- Acolhimento e estágio de alunos do Curso de Terapia Ocupacional do IPBeja;
- Acolhimento e estágio de alunos do Curso de Ciências da Educação da Universidade de Évora;
- Acolhimento de dois estagiários do Curso Superior de Psicologia Educacional - Universidade de Évora;

Rosa Oliveira
Carla Pereira
Alinda
Justina

- Acolhimento de uma estagiária do Curso Superior de Psicologia Social, do trabalho e das Organizações - Universidade de Évora;
- Acolhimento de aluna do Curso Superior de Ciências Biomédicas-EU;
- Colaboração no estudo Entre Mapas "Por um tecido cultural e artístico mais acessível" promovido pela associação Terra Amarela-financiado pela Fundação Callouste Gulbenkian;
- Participação no estudo de clientes e colaboradores "Autonomia e Vida independente da pessoa com deficiência: uma análise sociológica" no âmbito de tese de doutoramento da Universidade de Évora;
- Apresentação dos resultados às famílias/significativos do estudo da Avaliação da Sobrecarga do Cuidador "Famílias CACI",
- Participação na revista Humanitas com artigo de opinião "Corpos invisíveis: Mulheres com deficiência, corpo e arte".
- Participação de técnicos nos grupos de trabalho temáticos promovidos pela Humanitas-Tecnologias de apoio; Qualificação e Emprego; Arte e cultura e Gestão de pessoas;
- Participação de 2 destinatários em experiência pioneira no projeto internacional "MouthX" de acessibilidade digital".
- Participação de uma técnica como oradora no Seminário Vida Independente: A assistência pessoal na vida ativa: contexto laboral organizado pelo INR e o CPCBeja;
- Participação no estudo de dissertação de mestrado intitulado "Chamamento, Stress Ocupacional e Comprometimento Organizacional em profissionais do terceiro setor", aluna no Instituto Manuel Teixeira Gomes (ISMAT).

1.2 - Serviços à Comunidade

Continuamos a prestar serviços à comunidade nas diversas áreas terapêuticas, nomeadamente:

Área	2021		2022		2023		2024		2025	
	Nº Clientes	Sessões	Nº Clientes	Sessões	Nº Clientes	Sessões	Nº Clientes	Sessões	Nº Clientes	Sessões
Psicologia	1	1	1	4	1	1	1	4		
Terapia da fala	2	60	3	35	2	47				
Fisioterapia	6	109	8	155	11	213	19	322	11	222
Psicomotricidade	2	33	5	61	7	81	6	74	3	60
Terapia Ocupacional	4	15								
Hidroterapia			3	62	7	83	4	61	2	15
Snoezelen	4	17	1	4	5	57	3	67	3	93

Quadro nº 7 – Nº de clientes por áreas terapêuticas

Através dos resultados, podemos constatar uma diminuição na procura dos serviços abertos à comunidade, com um número de clientes (17) inferior a 33 clientes no ano transato e também a diminuição significativa de número de sessões prestadas. Salienta-se a parceria com a ARASS -

Rosa Cecília
Carla Pereira
Alino
AS
Júlia

Associação de Reabilitação, Apoio e Solidariedade Social e a ASCTE – Associação Socio-cultural e Terapêutica de Évora, na utilização do espaço do Snoezelen.

Esta diminuição face ao ano anterior reflete a necessidade de sensibilizar a comunidade para a utilização dos serviços terapêuticos. Mostrar a confiança e satisfação dos clientes que recorreram a estes serviços, revela-se fundamental para a aposta num serviço de qualidade e personalizado, com potencial de crescimento nos próximos anos.

1.3 - Certificação da qualidade – EQUASS ASSURANCE

A APPACDM de Évora renovou a certificação em outubro de 2025. Foi um processo tranquilo e com resultados de sucesso. Ao longo dos anos, a Instituição tem vindo a fortalecer os parâmetros da qualidade nos serviços.

2 - Monitorização/ avaliação

O Sistema de Monitorização e Avaliação da APPACDM de Évora deve assegurar a aferição do grau de cumprimento dos objectivos definidos para a prestação de serviços, através do controlo dos indicadores previamente estabelecidos e sistematizados no respectivo mapa de indicadores, assegurando o grau de concretização das suas atividades e objetivos, a satisfação dos clientes e das partes interessadas e o nível de qualidade dos seus serviços.

Salienta-se que o Sistema de Melhoria Contínua é alimentado pelo Sistema de Monitorização e Avaliação, sendo de extrema importância a criação e implementação de ações de melhoria, na sequência da apresentação deste relatório, a formalizar em documentos próprios do Sistema de Melhoria Contínua.

Desta forma, dos resultados do Mapa de Indicadores destaca-se a avaliação da satisfação de todas as partes interessadas bem como a avaliação do Sistema de Reclamações, Sugestões e Elogios.

2.1 - Avaliação da satisfação das partes interessadas

De forma a aferir os níveis de satisfação no âmbito dos serviços prestados, apresentam-se os seguintes resultados, comparativos entre os anos de 2022 a 2025.

*Rosa Pereira
Carla Pereira
Humberto
[Signature]*

A) Avaliação da satisfação dos clientes e significativos

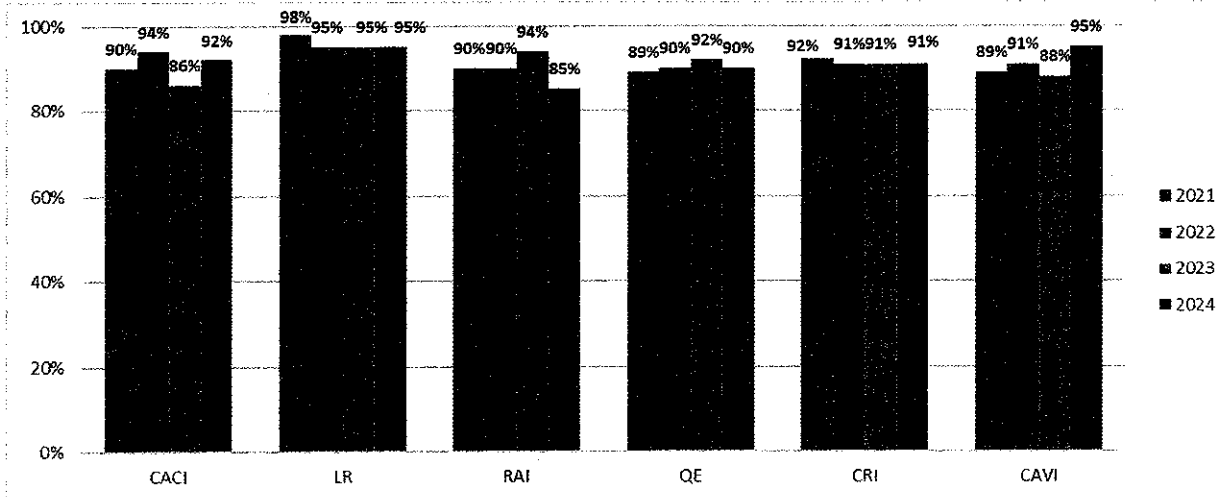


Gráfico nº 19 - Avaliação de satisfação clientes por unidade de prestação de serviços

Relativamente aos anos transatos verifica-se um aumento de 6% na Unidade CACI relativamente ao ano transato que mostra um valor extremamente elevado de 92%. Também no CAVI se verifica um acréscimo acentuado de 7% com um valor global de 95%. Os números são reveladores da segurança e confiança que os clientes sentem na Entidade. Nas Unidades Lar, CRI e QE verifica-se que a satisfação se mantém constante desde 2021 até 2024 com mais de 90%.

Verifica-se uma diminuição significativa nos resultados da satisfação dos clientes e na Unidade RAI (85%), o que reflete as alterações de recursos humanos que aconteceram ao longo do ano, inclusivamente na saída da coordenadora e entrada de nova coordenadora.

Os resultados de 2025 voltam a refletir, em todas as Unidades, valores elevados de satisfação dos clientes, o que mostra que a APPACDM de Évora tem vindo, ao longo dos anos, a realizar uma intervenção focalizada nas expetativas, interesses, necessidades e desejos/aspirações dos seus clientes.

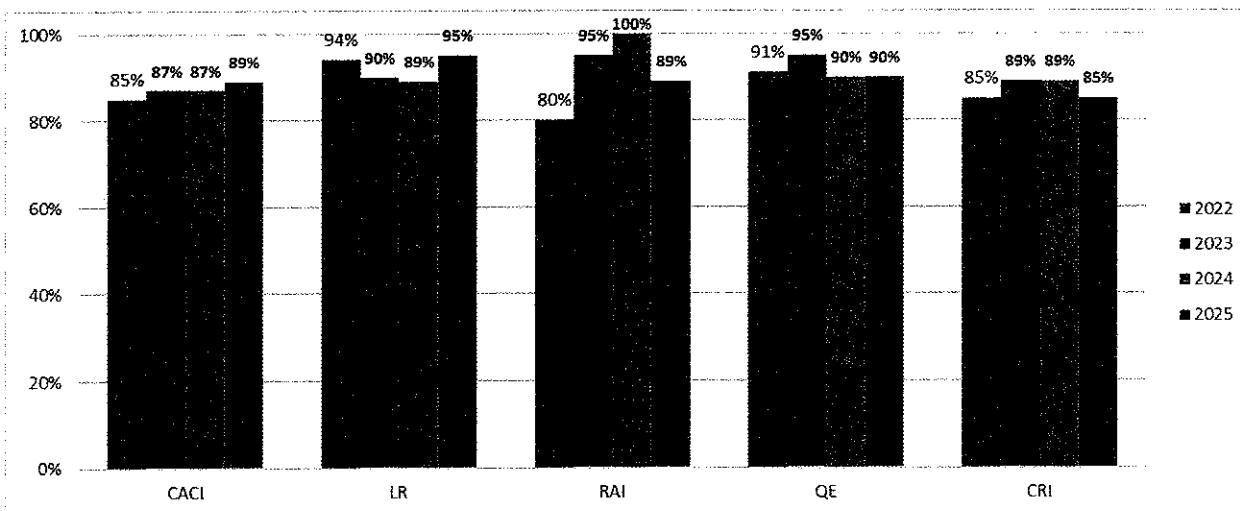


Gráfico nº 20 – Avaliação de satisfação das famílias/significativos por unidade de prestação de serviços

Rosário
C. da Rocha
Flávio
J. B.
J. B.

Relativamente à satisfação dos significativos, podemos verificar que os valores aumentaram na Unidade de CACI e Lar, com 89% e 95% respetivamente, facto que se prende com o contínuo acompanhamento das famílias e apoio centrado no cliente e na sua envolvente. Verificam-se alterações significativas nas RAI, salientando-se a descida significativa de 11%, este facto prende-se com os poucos significativos que respondem ao questionário de satisfação, o que altera em muito as percentagens, tendo em conta que a maioria dos clientes são autónomos. Verificou-se uma ligeira diminuição da satisfação dos significativos na unidade CRI(-5%), pelo que se recomenda uma ação de melhoria que envolva mais as famílias e significativos. Na Unidade QE verificou-se a continuidade de valores, com um resultado final de 90%. Ao longo dos anos, verifica-se alguma oscilação na avaliação da satisfação dos significativos nas várias Unidades mas sempre em valores tendencialmente bastante elevados.

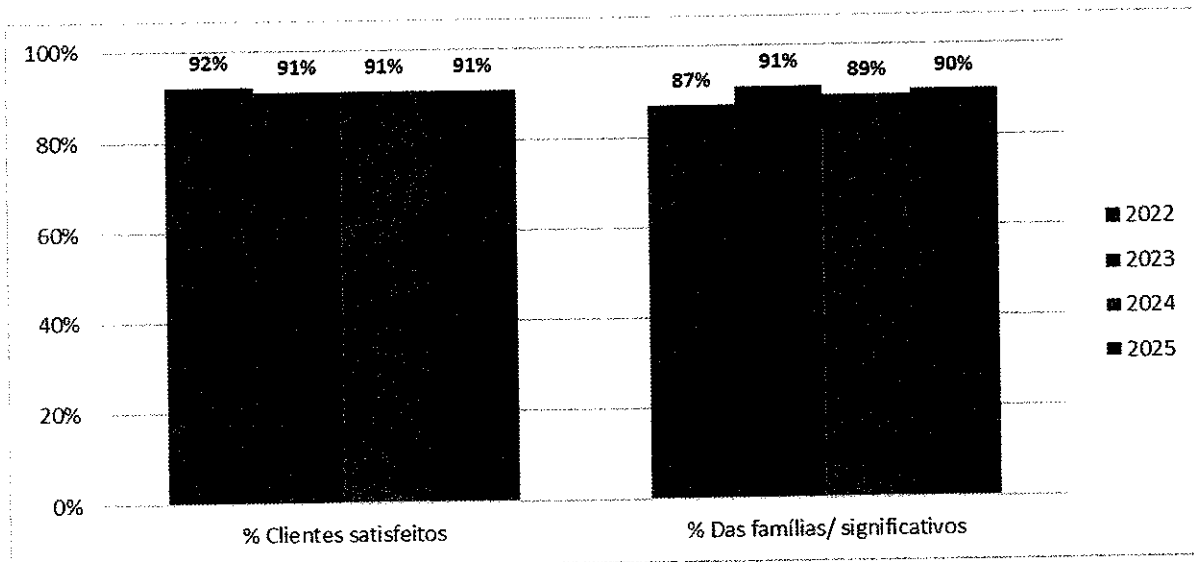


Gráfico nº 21 – Avaliação de satisfação clientes e famílias/significativos

Relativamente aos dados globais, os clientes apresentam o valor total de 91%, verificando-se que mantém alguma estabilidade num valor elevado. Quanto aos resultados dos significativos, constata-se um aumento de 89% (2024) para 90% (2025), embora bastante elevado enquadra-se nos valores dos anos anteriores, verificando-se um valor extremamente elevado no ano de 2023, sem razão aparente.

A satisfação a nível global, na prestação de serviços, mostra o alto nível de qualidade da Organização. Contudo é importante persistir no ideal de ser e fazer cada vez melhor, tendo como foco a visão da Instituição.

As Unidades deverão analisar os seus resultados de satisfação das famílias/significativos e realizar melhorias nos parâmetros mais baixos.

Rosa Beirão
Carla Maria
Hilário
J. A.
Ferreira

B) Avaliação da satisfação dos Colaboradores

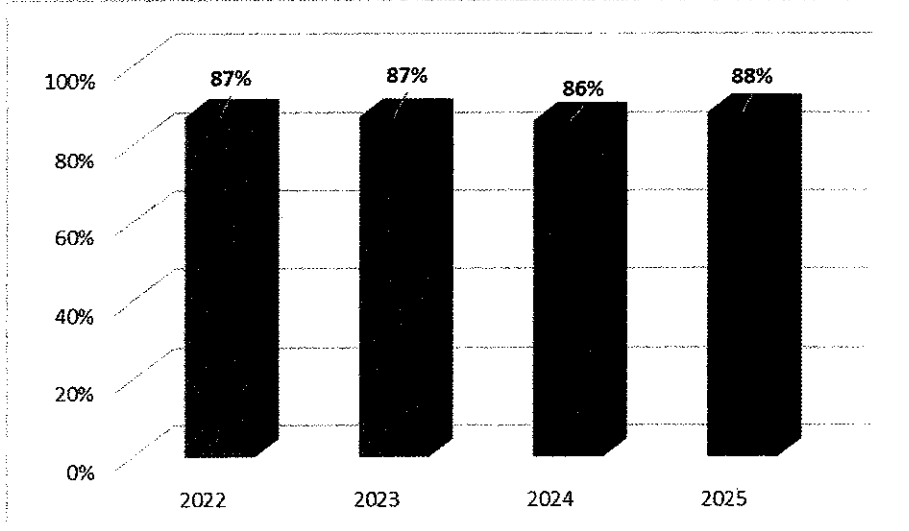


Gráfico nº 22 – Avaliação de satisfação colaboradores

A análise dos resultados evidencia o esforço de melhoria desenvolvido pela Organização para envolver e motivar os colaboradores, e assim garantir a qualidade do serviço prestado. Verifica-se o valor mais elevado dos últimos anos com um valor percentual de 88%, que vai de encontro ao valor da avaliação de desempenho também ela com valores elevados 87%. O valor é bastante satisfatório se tivermos em conta a oscilação que existiu ao nível dos recursos humanos.

Salienta-se que o item específico da motivação aumentou 1%, ficando com um valor de 89%, aspeto bastante pertinente quando comparado com a participação e envolvimento dos colaboradores, também de 89%. No ano transato os valores também foram idênticos (88%) com uma súbida de 1% quando comparados com o ano anterior. Este aspeto poderá estar relacionado com um aumento dos níveis de participação e envolvimento na vida da Instituição e as melhorias implementadas ao nível de mecanismos de participação, de que é exemplo a Comissão de Colaboradores.

C) Avaliação da satisfação das parcerias e entidades reguladoras/financiadoras

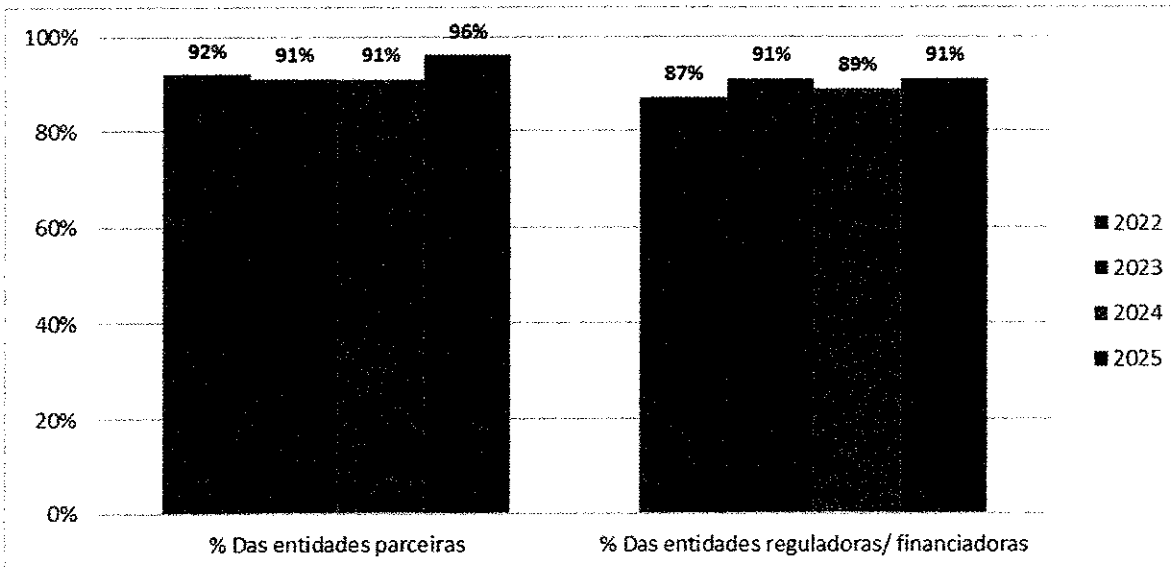


Gráfico nº 23 – Avaliação da satisfação de entidades parceiras e financiadoras

Rosário
Carmo
Almeida
AS

Em ambas as partes interessadas, parceiros e financiadores, verificam-se altos níveis de satisfação com um aumento significativo da percentagem global dos parceiros o que evidencia a existência de estabilidade ao longo dos anos e mostra que ambos continuam a confiar no trabalho desenvolvido. Os resultados refletem e confirmam a consolidação da continuidade dos serviços, o trabalho em rede, o envolvimento da Organização na Comunidade e o reconhecimento desta.

A APPACDM de Évora revela-se uma entidade de referência na comunidade, o que se reflete pelos muitos elogios que a entidade recebe por e-mails, redes sociais e reconhecimentos em eventos públicos.

2.2 - Sistema de Sugestões, Reclamações e Elogios

Proseguindo o objetivo de melhoria contínua dos seus serviços, onde a relação com o cliente, famílias e colaboradores ocupa um papel essencial, está à disposição o Sistema de Sugestões, Reclamações e Elogios, através do qual a APPACDM de Évora está aberta a todas as opiniões que os interessados queiram expressar.

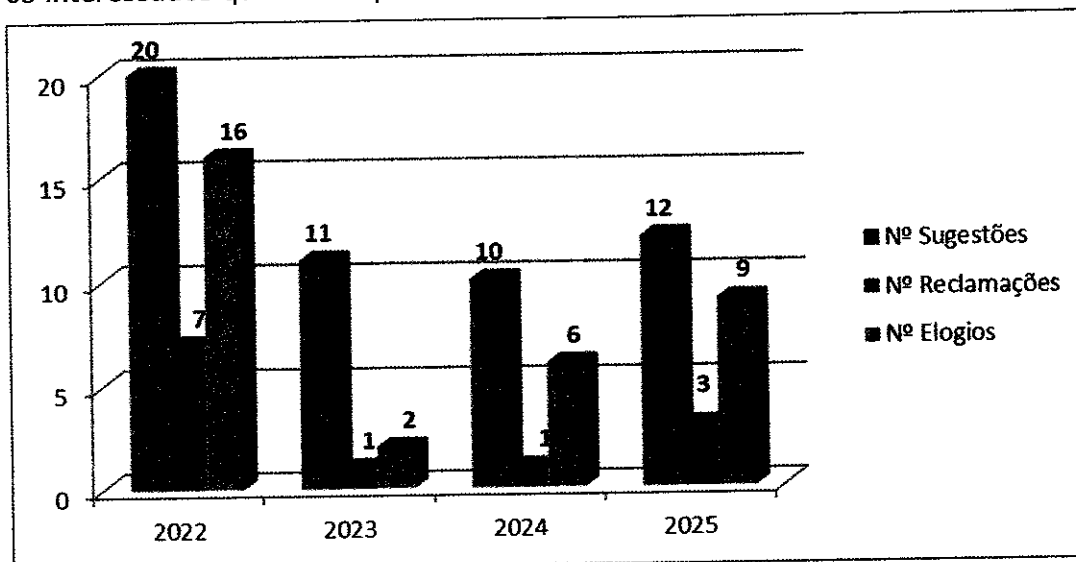


Gráfico nº 24 - Nº de Sugestões, Reclamações e Elogios

Verifica-se um aumento no número de sugestões, reclamações e elogios no ano de 2025. Salienta-se que os clientes e colaboradores tem vários mecanismos ao seu dispor para reclamar, sugerir e elogiar. De realçar o número de sugestões e elogios que aumentou consideravelmente, o que reflete o reconhecimento deste mecanismo também para realçar aspetos positivos da intervenção. Também as reclamações aumentaram para 3 no total, todas elas com a resposta devida e atempada.

Pretende-se dar continuidade a esta prática de forma a estimular a participação de todas as partes interessadas através da formulação de sugestões, reclamações e elogios através deste mecanismo.

Rosa Ceia
Cecília
Christo
JS

3 - Entendimento dos resultados pelas partes interessadas

De forma a assegurar que todos têm acesso aos resultados do negócio e da prestação de serviços, a disseminação foi realizada através de um filme resumo, que é partilhado na Instituição, em eventos e através das redes sociais, com os clientes, famílias/significativos, colaboradores, parceiros, financiadores e comunidade.

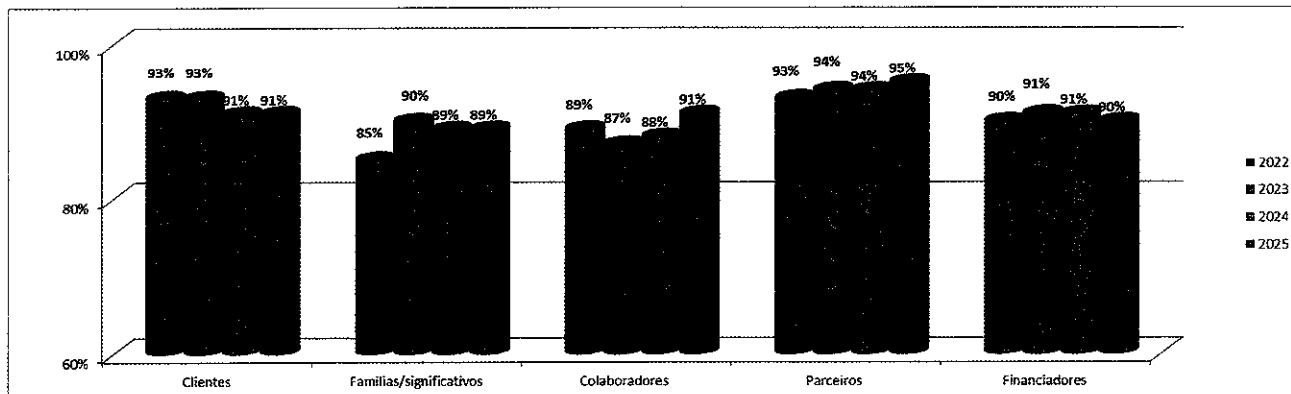


Gráfico 25 - Taxa do Entendimento dos resultados pelas partes interessadas

A organização disseminou ativamente em 2025, os dados do desempenho e obteve uma taxa de entendimento dos resultados de 94%, valor bastante positivo e mais alto de sempre, no que se refere à compreensão por parte de todos do trabalho que é diariamente desenvolvido na instituição.

Salienta-se que o valor mais alto se refere à compreensão por parte dos colaboradores com um aumento significativo para (94%) comparativamente ao ano transato que registou um valor de 88%. Este resultado pode estar relacionado com o novo método de disseminação, televisão na receção da entidade com o vídeo dos resultados a passar diariamente.

Salienta-se que todos os colaboradores assinam a tomada de conhecimento dos Planos, Relatórios e ficha de resultados.

4 - Melhoria contínua

O Sistema de Melhoria Contínua é um instrumento do Sistema de Qualidade que mobiliza pessoas, atividades e recursos, para a recolha de elementos, a sua análise e tomada de decisão relativamente a ações de melhoria e sua implementação, que visam aumentar o nível de desempenho e a qualidade dos serviços prestados.

O Sistema de Melhoria Contínua é alimentado pelo Sistema de Monitorização e Avaliação, sendo de extrema importância a criação de ações de melhoria após os momentos respectivos, de forma a colmatar as necessidades detectadas pela avaliação dos resultados de desempenho.

Desta forma, torna-se pertinente a avaliação da concretização do Plano de Melhorias, do cumprimento dos Planos de Atividades e cumprimento do Plano de Formação, de forma a introduzir melhorias e a cumprir o ciclo – PDCA (Planeamento, Desenvolvimento, Controlo e Avaliação).

R. Antunes
Carla Janca
Flávio
AS
Janete

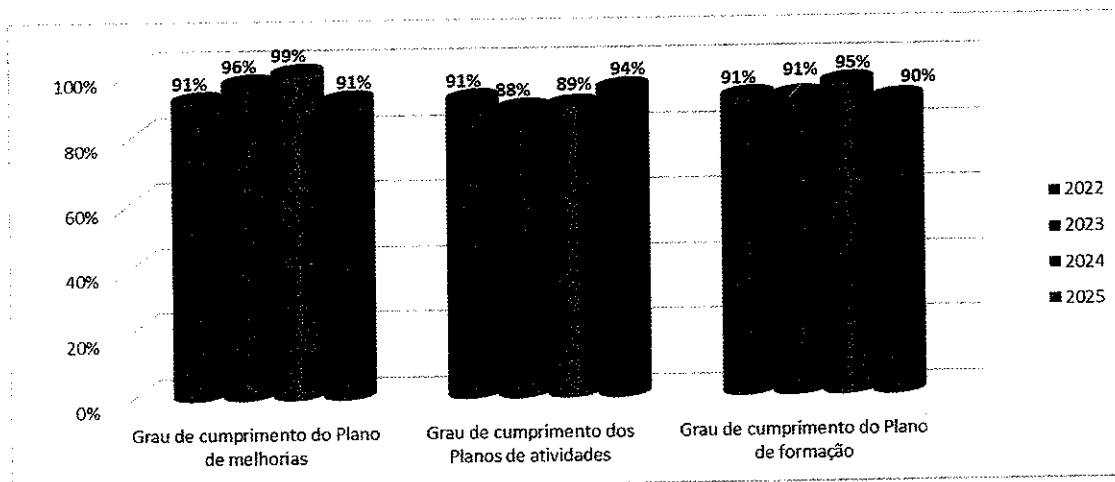


Gráfico 26- Grau de cumprimento dos planos da organização

A análise dos dados mostra um grau de cumprimento dos Planos de Atividades de 94%, valor mais alto 5% do que ano anterior. O Plano de melhorias apresenta um resultado de 91%, onde se verifica um decréscimo de 8%, sendo que este valor ainda se situa acima dos noventa por cento. Este resultado é reflexo do trabalho intenso no seio das equipas e da dedicação da Direção.

O plano de desenvolvimento dos colaboradores apresenta um resultado de 90%, valor mais baixo em 5% quando comparado com o ano transato, continuando a ser elevado. Este valor reflete a ausência de alguns colaboradores na formação ministrada, devido a baixa médica e licença de maternidade, também a participação em ações solicitadas pelo próprio e ajustadas a cada função aumentou significativamente.

O grau de cumprimento dos Planos da Instituição apresenta este ano um resultado global de 93%, valor mais baixo do que o ano anterior (94%). Este valor elevado é representativo do excelente desempenho global da organização.

4.1 - Benchmarking

A APPACDM de Évora utilizou, ainda, o benchmarking como um dos instrumentos que permite a melhoria, tendo-se registado ao longo de 2025, 5 ações de benchmarking externas: 3 ações no CAVI, 2 com os CAVI do Alentejo que refletiram sobre os PIAPS, horas de assistência e contratação de pessoas e 1 organizada pela Segurança Social, com a participação dos CAVI a nível nacional onde se refletiu sobre as práticas de sucesso e sobre as melhorias; 1 ação do CRI – 1º Encontro de CRI associados da Humanitas, de onde resultou um documento com propostas de melhoria de funcionamento e de metodologias. Por ultimo, a Unidade QE realizou uma ação de partilha e reflexão com técnicos da Cercimor e da APPACDM de Évora que se focou nas metodologias dos percursos formativos B.

Rosa Ceilica
Carla Maria
Hristina

5 - Indicadores de resultados

Indicadores	Meta proposta em plano	Resultados			
		2022	2023	2024	2025
Quantidade de clientes servidos					
Cientes CACI	48	48	48	48	49
Cientes LR	15	18	16	17	15
Cientes RAI	10	12	11	10	12
Cientes QE	445	601	519	520	473
Crianças em CRI	85	139	100	100	81
CAVI	50	45	44	53	53
Alunos SE	4	9	7	7	5
Nº Total de clientes	657	872	745	755	688

Taxa de envolvimento nos PDI's					
Quantidade de clientes que atingem os objetivos definidos em Plano Individual	464	380	642	475	485
GCPI - Grau Concretização PI's = Taxa média de cumprimento dos objetivos	78%	80%	81%	83%	80
Quantidade de PI's elaborados	209	220	353	334	288
Quantidade de PI's revistos	490	244	511	500	490
Taxa de participação e envolvimento nos PDI's	90%	92%	92%	92%	93%
Taxa de participação e envolvimento dos clientes					
Taxa de empoderamento dos clientes	90%	89%	90%	90%	92%
Taxa de concretização das propostas efetuadas pelos clientes	87%	90%	91%	90%	90%

Taxa de clientes integrados na comunidade					
Nº de clientes integrados em ASU (CACI)	15	10	12	14	14
Nº de integrações profissionais (QE)	80	76	97	90	68
Nº de manutenções de PCT	-	-	-	-	88
Nº de clientes integrados na comunidade (RAI)	9	8	8	8	7
Nº de clientes em PIT na comunidade (Nº CRI)	12	24	14	14	12
Nº de destinatários do CAVI	50	45	43	53	53

Taxa da promoção e pratica dos direitos dos clientes	87%	88%	89%	91%	91%
---	-----	-----	-----	-----	-----

Promoção Qualidade de Vida					
Taxa de clientes que melhoraram a qualidade de vida	83%	86%	82%	84%	84%
Taxa de satisfação das pessoas assistidas sobre a forma como a instituição contribui para a melhoria da sua qualidade de vida	87%	89%	94%	90%	90%

Promoção de uma Cultura organizacional ética					
Taxa de eficácia dos indicadores da Política de Prevenção de Maus Tratos	90%	90%	92%	94%	91%
Taxa de cumprimento do código de Ética	89%	90%	88%	82%	95%

Carla Maria
Luís
AS
2025

Indicadores	Meta proposta em plano	Resultados			
		2022	2023	2024	2025
Taxa de satisfação dos clientes e famílias e significativos com o respeito da confidencialidade	87%	90%	91%	92%	91%
Taxa de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	90%	-	-	94%	96%
Nº de denúncias no Canal de Denúncias	0	-	0	0	0

Recursos Humanos					
Taxa de promoção da cultura organizacional	86%	87%	86%	87%	89%
Taxa de participação e envolvimento dos colaboradores	88%	88%	88%	88%	89%
Avaliação de desempenho dos colaboradores	84%	83%	87%	84%	87%
Média de nº de horas de formação por colaborador	40h	40h	49h	50h	40h
Taxa de impacto da formação	83%	87%	85%	80%	82%
Avaliação pelos clientes e partes interessadas					
GRAU de SATISFAÇÃO					
% Clientes satisfeitos	89%	92%	91%	91%	91%
% Das famílias/ significativos.	88%	87%	91%	89%	90%
% Dos colaboradores.	85%	87%	87%	86%	88%
% Das entidades parceiras.	90%	95%	94%	91%	96%
% Das entidades reguladoras/ financiadoras.	90%	90%	91%	91%	91%
Valor acrescentado das parcerias					
Nº de parceiros	353	352	373	389	368
Quantidade de serviços assegurados por parcerias/ entidades externas	65	64	68	72	82
Quantidade de clientes com acesso a esses serviços	542	685	645	579	610
Quantidade de horas de serviço prestadas (anualmente) x nº de clientes beneficiados	61902	87349	68794	58533	62663
Taxa de clientes com acesso à continuidade dos serviços com recurso a parcerias	92%	94%	91%	90%	91%
Caixa de sugestões, reclamações e elogios					
Nº Sugestões	13	20	11	10	12
Nº Reclamações	5	7	1	1	3
Nº Elogios	6	16	2	6	9

Handwritten signatures and notes:
 2025/01/20
 Carla Jena
 H. J. J.
 J. J. J.

Indicadores	Meta proposta em plano	Resultados			
		2022	2023	2024	2025
Qualidade					
Nº de atividades de Benchmarking	5	5	5	6	5
Grau de cumprimento do Plano de melhorias	88%	91%	96%	99%	91%
Grau de cumprimento dos Planos de atividades	86%	91%	88%	89%	94%
Grau de cumprimento do Plano de formação	90%	91%	91%	95%	90%
Nº de eventos no exterior (promoção e participação)	114	142	181	172	173
Nº de novos projetos/candidaturas	3	4	2	5	5
Nº de projetos aprovados	3	3	2	4	4
Taxa de entendimento dos resultados pelas partes interessadas	90%	90%	94%	91%	94%
Taxa de clientes com acesso à Continuidade dos Serviços	92%	93%	91%	93%	95%
Taxa de desempenho e eficácia da Organização	90%	93%	92%	94%	93%

Quadro nº 8 – Mapa de Indicadores

5.1 - Taxa de Desempenho e eficácia da organização

Através dos resultados apresentados, podemos concluir que o grau de concretização dos objetivos propostos em plano é de 93%, ligeiramente inferior ao ano transato, o que revela uma Taxa de Desempenho e Eficácia Organizacional bastante elevada, tendo em conta as restrições e a inflação imposta pelas guerras no mundo, no ano de 2025.

Ao longo dos anos tem-se verificado alguma estabilidade no desempenho da Organização, o que se traduz na consolidação de práticas e metodologias de intervenção, bem como num trabalho de continuidade e de criação das condições favoráveis à inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade. Este ano continuámos a apostar numa intervenção focada no desenvolvimento de relações de proximidade assente numa comunicação estreita e articulada com clientes, famílias, colaboradores, parceiros e outros intervenientes.

Rodriguez
Carla Maria
Luís
J. B. Silva

6. Sustentabilidade

6.1 Execução Orçamental

Rendimentos

O valor global dos Rendimentos foi de 3.510.128,11 euros. As participações financeiras provenientes do Estado e de Outras Entidades Públicas, constituem a parcela mais importante, do total dos rendimentos recebidos no ano de 2025, para financiamento das atividades desenvolvidas pela APPACDM de Évora.

Nas Unidades de Prestação de Serviços: CACI, LAR/RESIDENCIAL, RESIDÊNCIAS DE AUTONOMIZAÇÃO E INCLUSÃO e SAVI os montantes auferidos estão de acordo com os Acordos de Cooperação celebrados com o ISS, IP. Na Unidade de Prestação de Serviços – QUALIFICAÇÃO E EMPREGO o financiamento das atividades provém do Programa Operacional PO ISE, do PESSOAS 2030 e também do I.E.F.P., IP.

As Unidades CENTRO DE RECURSOS PARA A INCLUSÃO e SÓCIO-EDUCATIVO são financiadas pelo Ministério da Educação.

Nesta rubrica, conta-se também com os rendimentos provenientes do pagamento de mensalidades/comparticipações familiares, suportadas pelos clientes que frequentam as unidades de CACI, LAR/RESIDENCIAL e RESIDÊNCIAS DE AUTONOMIZAÇÃO E INCLUSÃO.

Para além destes rendimentos, destacam-se as receitas próprias resultantes da venda de produtos e prestação de serviços á comunidade em geral, na unidade CACI e na QUALIFICAÇÃO E EMPREGO.

Assumem também particular importância, os montantes provenientes de Donativos (particulares e de empresas) que ascenderam a 29.172,65 euros, montante bastante inferior ao obtido em 2024.

Em síntese, o quadro seguinte apresenta a estrutura e os valores dos rendimentos obtidos com as atividades, nos últimos 3 anos:

Rendimentos	2023	2024	2025
Vendas e Prestações de Serviços	74.129,27	76.265,84	76.068,85
Mensalidades/ Comp. Familiares	143.104,86	159.618,57	202.602,94
Subsídios - Estado e Ent. Públicas	2.300.638,65	2.678.708,11	2.920.304,62
Trabalhos para a Própria Entidade	84.846,24	87.596,36	82.889,13
Donativos	69.625,99	65.826,08	29.172,65
Outros Rendimentos e Ganhos	146.719,50	177.839,46	199.089,92
TOTAL	2.819.064,51	3.245.854,42	3.510.128,11

Quadro nº9 - Rendimentos da atividade

Rosário Pereira
Carla Mendes
Helder
J. J. Silva

O quadro seguinte apresenta a composição da conta de Subsídios - Estado e outras Entidades Públicas:

Subsídios - Estado e Ent. Públicas	2023	2024	2025
I.S.S., IP	1.066.245,51	1.769.935,39	1.972.866,29
PO ISE / PESSOAS2030	825.160,11	503.991,06	633.652,46
Ministério da Educação	121.478,09	122.196,59	100.136,04
I.E.F.P., IP	208.862,38	192.191,28	213.649,83
Outros	78.892,56	90.393,79	
TOTAL	2.300.638,65	2.678.708,11	2.920.304,62

Quadro nº 10 - Subsídios - Estado e Ent. Públicas

Gastos

O valor global dos Gastos foi de 3.363.491,08 euros, incluindo os Gastos com Amortizações dos ativos fixos. Os Gastos com o Pessoal e os Fornecimentos e Serviços Externos, constituem as principais rubricas de gastos, como já é habitual.

Com menor valor, registamos os encargos com juros de empréstimos bancários, suportados pela Instituição, com uma redução superior a 50%, face ao ano anterior.

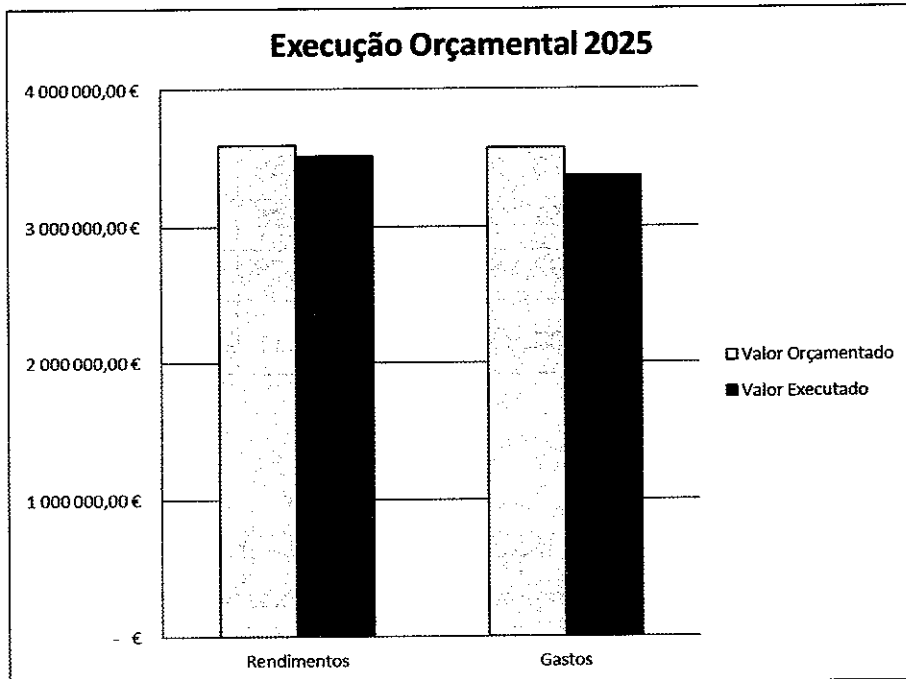
Em síntese, o quadro seguinte apresenta a estrutura e os valores dos gastos suportados com as atividades, nos últimos 3 anos:

Gastos	2023	2024	2025
Matérias-Primas (Alimentares / outras)	110.672,64	112.973,47	100.441,94
Fornecimentos e Serviços Externos	458.193,30	436.757,90	504.267,48
Gastos com Pessoal	2.022.137,21	2.311.480,56	2.593.988,04
Outros Gastos	13.128,51	14.369,33	12.116,53
Amortizações	122.215,14	135.731,43	146.919,36
Juros Bancários Suportados	12.966,78	13.232,51	5.757,73
TOTAL	2.739.313,58	3.024.545,20	3.363.491,08

Quadro nº 11 - Gastos da atividade

Rosa Correia
Carla Maria
Ferreira
Alves

O gráfico seguinte apresenta a comparação entre os montantes previstos em orçamento e os montantes executados, relativamente aos rendimentos e gastos do ano de 2025:



Quadro nº 12 – Execução Orçamental

Verifica-se que a execução orçamental do ano de 2025 foi bastante positiva, relativamente à previsão em Orçamento. Apesar dos rendimentos totais serem inferiores aos orçamentados, verifica-se que os gastos totais registaram uma redução ainda mais significativa, contribuindo para o excelente resultado do exercício.

O ano de 2025 ficou marcado pela redução dos encargos com os empréstimos bancários, ou seja, procedeu-se á amortização total do empréstimo no banco MillenniumBcp, no montante de 34.542,57€, e amortização parcial do capital em dívida do empréstimo no banco Montepio, no montante de 100.000,00€.

A Associação teve ao longo do ano, uma situação financeira bastante sólida, que permitiu desenvolver todas as atividades programadas, sem qualquer constrangimento.

Dos resultados obtidos nas várias Unidades de prestação de serviços/Projetos destaca-se o resultado positivo obtido pelo SAVI.

6.2 Resultado Líquido do Exercício

O Resultado Líquido do Exercício apresenta um valor positivo de **146.637,03** euros.

O quadro seguinte apresenta a evolução dos resultados líquidos, obtidos no período 2023-2025:

	2023	2024	2025
Resultado Líquido do Exercício	79.750,93	221.309,22	146.637,03

Quadro nº 13 – Resultado Líquido do Exercício

7. Quadro de Indicadores e Resultados de desempenho económico e financeiro

Indicadores	Meta	Resultados
DESEMPENHO ECONÓMICO E FINANCEIRO	2025	2025
Resultado Líquido do Exercício	≥0	146.637,03€
Taxa de Cumprimento dos gastos orçamentados	≤100%	94%
Taxa de Cumprimento dos rendimentos orçamentados	≥100%	98%
Investimentos (*)	69.000 €	
Taxa de Redução das receitas provenientes das comparticipações familiares	≤5%	+22%
Taxa de Aumento das receitas provenientes de parcerias e mecenato social	≥10%	-40%
Liquidez Geral	≥1	1,65
Taxa de fornecimentos e serviços externos nos gastos gerais	≤12,1%	15%
Taxa de gastos com o pessoal nos gastos gerais	≤71,4%	73,9%
Grau de Execução Orçamental	≥90%	94%

(*) - O Investimento correspondia á aquisição de uma viatura nova, de 9 lugares adaptada, 100% elétrica.

Não se concretizou, apesar de estar encomendada.

Quadro nº 14 - Resultados de desempenho económico e financeiro

O Relatório Anual de Execução e Relatório de Contas para o ano de 2025 foi aprovado em reunião de Direção em 16 de março de 2026.

A Direção

- Rosa Maria Mendes Moreira Rosa Maria Mendes Moreira
- Carla de Jesus Camões Merca Carla de Jesus Camões Merca
- Joaquim José Negas de Cristo Joaquim José Negas de Cristo
- José Neto e Silva José Neto e Silva
- Antónia Vale de Ovelha Antónia Maria Santos Beerecho Vale Ovelha

