CSP BENFEITA

PLANO DE AÇÃO

2026

INDÍCE

1 – Nota Introdutória 3

2 – Enquadramento da Instituição 4

3 – Análise SWOT 5

4 – Metas para 2026

4.1 – Objetivos Estratégicos 6

4.2 – Serviços / Cuidados 6

4.3 – Metodologia de Trabalho 7

4.4 – Investimentos 7

5 – Financiamento e Sustentabilidade 7

6 – Recursos Humanos

6.1 – Órgãos Diretivos 8

6.2 – Quadro de Pessoal 9

6.2.1 – Formação do Quadro de Pessoal 10

6.2.2 – Medicina / Higiene e Segurança no Trabalho 11

6.2.3 – Avaliação de Desempenho 11

7 – Parcerias 11

8 – Nota Conclusiva 12

1 – Nota Introdutória

O Centro Social Paroquial de Benfeita, Instituição Particular de Solidariedade Social (sem fins lucrativos), com sede em Benfeita, concelho de Arganil, distrito de Coimbra, foi criado por iniciativa da Fábrica da Igreja e ereta canonicamente por decreto Ordinário Diocesano de Coimbra.

Através das respostas sociais Centro de Dia, Serviço de Apoio Domiciliário (SAD) e Estrutura Residencial para Idosos (ERPI), a Instituição tem procurado dar resposta à população sénior e família, trabalhando para melhorar a qualidade de vida de quem nos procura.

O plano apresentado, sistematiza as propostas e objetivos estratégicos para 2026, constituindo-se como um instrumento de trabalho que visa aperfeiçoar as práticas de gestão e organização, rentabilizando todos os recursos e valorizando o desenvolvimento de competências dos colaboradores, para melhorar a qualidade dos serviços prestados aos utentes e famílias. Complementando o documento apresentado é elaborado o plano de atividades na área de animação sociocultural, a executar no decorrer do ano de 2026, que tem como principal objetivo, contribuir para uma ocupação saudável dos nossos utentes, evitar a solidão e sedentarismo e fomentar as relações interpessoais e o sentimento de pertença e autoestima.

A **Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI)** visa o acolhimento, em regime permanente, assegurando um conjunto de serviços e cuidados para garantir o bem-estar e conforto dos seus residentes, proporcionando um ambiente acolhedor, familiar e tranquilo.

Com uma capacidade para 23 utentes, é objetivo, em 2026, manter o número de residentes, investindo-se na formação do quadro de pessoal e em equipamentos de apoio que sirvam os interesses/necessidades e melhorem a qualidade dos serviços e o bem-estar de cada um.

A Instituição tem como:

Missão – contribuir para uma melhoria da qualidade de vida da pessoa idosa e seus familiares, através de um conjunto de serviços prestados com amor e qualidade.

Visão - contribuir para a promoção integral de todos os paroquianos, coadjuvando os serviços públicos competentes e as instituições particulares, num espírito de solidariedade humana, cristã e social.

Valores: solidariedade; responsabilidade social; eficácia; respeito pelo indivíduo; ética profissional.

3 – Análise SWOT

Foi realizada uma análise geral para identificação dos aspetos positivos e negativos. Este é um trabalho de reflexão que permite delinear o caminho e estratégias a adotar.

Ameaças/Aspetos negativos	Potencialidades
Baixo rendimento dos utentes e famílias com baixos recursos económicos.	Dinamização de parcerias formais e informais;
Aumento salarial sem acompanhamento proporcional das receitas provenientes do estado.	Investimento na formação do quadro de pessoal;
Dificuldade na contratualização de pessoal para trabalhar na área sénior.	Qualidade dos serviços prestados: humanização e profissionalismo.
Despovoamento da freguesia	Envolvimento da comunidade

4 - Metas para 2026

4.1 - Objetivos estratégicos

O CSPB procurará adotar medidas e estratégias que permitam alcançar os objetivos estratégicos delineados, nomeadamente:

❖ Garantir a melhoria da qualidade dos serviços, concentrando a nossa ação no utente;

❖ Promover a divulgação das respostas sociais de Centro de Dia, Serviço de Apoio Domiciliário e Estrutura Residencial para Idosos;

❖ Manter a proximidade da Instituição à comunidade envolvente.

❖ Assegurar os recursos humanos necessários para a concretização da prestação dos serviços e cuidados necessários ao idoso:

❖ Promover os níveis de qualificação profissional dos recursos humanos, através da promoção de ações de formação interna e externa;

❖ Assegurar os equipamentos e utensílios necessários para o funcionamento dos serviços e manutenção de boas práticas;

4.2 – Serviços / Cuidados

Serviços / Cuidados	Objetivos	Calendarização	Recursos Humanos	Destinatários
Acompanhamento Nutricional	Acompanhar os utentes, através do planeamento, análise, supervisão e avaliação dos planos alimentares.	Quarta-feira	Nutricionista	Utentes de ERPI, Centro de Dia e SAD
Cuidados de Saúde: acompanhamento médico	Acompanhar os utentes, avaliar e sinalizar situações de risco e promover boas práticas de saúde e bem-estar	Quarta - feira	Médico	Utentes de ERPI
Cuidados de Saúde: acompanhamento de enfermagem		Segunda a Sábado (planificação mensal)	Enfermeira (s)	
Acompanhamento Social	Acompanhar os utentes, apoiando na resolução de problemas. Elaboração de processo social / elaboração e acompanhamento do Plano Individual de Cuidados.	Segunda a Sexta-feira	Assistente Social	Utentes de ERPI, Centro de Dia e SAD
Animação Sociocultural	Promover um envelhecimento ativo, através da dinamização de atividades, que permitam o envolvimento saudável dos utentes, proporcionando momentos de convívio e lazer.	Segunda a Sexta-feira	Animadora Sociocultural	Utentes de ERPI, Centro de Dia e SAD

4.3 – Metodologia de Trabalho

Descrição do Acompanhamento		Objetivos	Calendarização
Direção	Realização de reuniões de trabalho dos elementos que compõem a Direção.	Promover o bom funcionamento da Instituição.	Mensal
Equipa técnica.	Realização de reuniões de trabalho entre a equipa técnica (Diretora Técnica, Nutricionista, Enfermeira e Animadora Sociocultural).	Melhorar os serviços prestados ao utente, adequando os serviços às necessidades emergentes.	Bimestral
Equipa técnica e restante quadro de pessoal.	Realização de reuniões de trabalho entre elementos da equipa técnica e colaboradoras por setor de intervenção.	Promover boas práticas no exercício das funções e ajustar serviços e cuidados à realidade dos utentes.	Mensal.
Diretora técnica e utentes e/ou família.	Dinamização de reuniões entre diretora técnica e utentes e/ou famílias.	Dar voz aos destinatários da ação da Instituição e integrar contributos que se revelem enriquecedores para o bom funcionamento dos serviços. Adequar os serviços à realidade e necessidades de cada idoso.	Trimestral

4.4 - Investimentos

Cumprindo um dos objetivos delineados, prevê-se para 2026 a aquisição de um gerador, no valor de 25.602,00€ (acrescido de IVA) e uma máquina de lavar roupa industrial, de 7.990,00€ (acrescido de IVA). Estes valores foram obtidos por orçamentos e são previsíveis, por dependerem de vários fatores, designadamente prazos de confirmação e execução.

Os equipamentos têm por finalidade garantir a regularidade, segurança e qualidade da prestação dos serviços, assim como a melhoria das condições de trabalho.

5 - Financiamento e Sustentabilidade

O CSPB dispõe como recursos essenciais para o funcionamento dos serviços nas diversas respostas sociais:

❖ Comparticipação financeira atribuída pelo Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social, no âmbito dos acordos de cooperação em ERPI; SAD e Centro de Dia;

- Receita proveniente das comparticipações de utentes e familiares;
- Donativos dos amigos da Instituição;
- Receita proveniente de ações de natureza social com a finalidade de angariação de fundos.

Tendo por referência a qualidade dos serviços e consolidação da sustentabilidade financeira da Instituição, será revisto no primeiro trimestre de 2026, o processo de compras/consulta de fornecedores.

A Instituição estará também atenta aos programas de incentivo e apoio, no sentido de promover candidaturas que permitam dotar de meios e recursos necessários, para a melhoria dos serviços e cuidados, em benefício dos utentes, famílias e comunidade em geral.

6 - Recursos Humanos

6.1 Órgãos Diretivos

Em benefício de uma gestão equilibrada e rigorosa, a Instituição conta com a dedicação de uma Direção presente, disponível e dedicada.

DIREÇÃO	
Padre Ivanildo Farias da Silva	Presidente
Alfredo Oliveira Gonçalves Martins	Vice-Presidente
Carlos Alberto Alves Cerejeira	Tesoureiro
Ana Maria Prata da Costa	Secretária
Maria Isabel Almeida Gonçalves da Costa	Vogal
CONSELHO FISCAL	
Rogério Simões Martins	Presidente
José Pereira dos Santos	Secretário
António Gama Dias	Vogal

6.2 – Quadro de Pessoal

Os recursos humanos são fundamentais para o cumprimento da nossa missão, para alcançar os objetivos delineados e para a consolidação de um serviço de excelência.

Para 2026 prevê-se a manutenção do quadro de pessoal afeto às respostas sociais, garantindo o bom funcionamento dos serviços, recorrendo-se à contratação de colaboradores, se necessário, de forma a manter e melhorar o funcionamento dos serviços.

Será privilegiada a articulação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional do Pinhal Interior Norte para recrutamento e/ou promoção de ações de formação, recorrendo também a medidas de apoio e incentivo, que se enquadrem nos fins institucionais.

No âmbito da formação, prevê-se também a articulação com a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade Social (CNIS), através de formação presencial e/ou em formato *online*.

Recursos Humanos (Quadro Pessoal)

Categoria Profissional	N.º de Colaboradoras
Assistente Social (acumula funções de diretora técnica)	1
Nutricionista (tempo parcial)	1
Animadora Sociocultural	1
Escriturária	1
Ajudante Ação Direta	9
Cozinheira	2
Ajudante de Cozinha	1
Auxiliar de Serviços Gerais	7

Em regime de prestação de serviços, a Instituição pretende manter a relação contratual com a empresa Paula Cruz – Cuidados de Saúde Unipessoal, Lda., no âmbito dos cuidados de Enfermagem e com a Alvalabor, Lda., no âmbito dos cuidados Médicos, bem como com a Contabilista Certificada, Dr.ª Dulce Trindade e o Advogado Dr. João Marques.

6.2.1 - Formação do Quadro de Pessoal

Prevê-se a dinamização de formação qualificada, de acordo com as áreas de intervenção, investindo-se no conhecimento e aumento de competências do quadro de pessoal. Desta forma, está prevista a dinamização de formação, de acordo com as necessidades da Instituição e interesses manifestados pelas colaboradoras, conforme quadro a seguir apresentado.

Formação Contínua

Área de Formação	Objetivo Geral	Destinatários	Local	Calendarização		
				Janeiro - Abril	Maio - Agosto	Setembro - Dezembro
Geriatria	Dotar de conhecimentos, que permitam boas práticas, promovendo o bem-estar e conforto dos utentes, assim como a qualidade dos serviços prestados.	Colaboradoras afetas à ERPI	Instituição	Articulação com entidades formadoras. Divulgação da ação	Divulgação da ação. Processo de Inscrição	Realização da ação de formação.
Higiene e Segurança Alimentar	Aplicar normas e procedimentos adequados ao setor da área alimentar	Cozinheiras Ajudante de Cozinha	Instituição	Articulação com entidades formadoras. Divulgação da ação	Processo de inscrição. Realização da ação de formação.	_____
Social	Atualizar e aprofundar competências para melhorar o desempenho e qualidade da prática profissional.	Assistente Social	Instituição e/ou Exterior	Articulação com entidades formadoras. Divulgação da ação	Processo de inscrição. Realização da ação de formação.	_____
Animação Sociocultural	Desenvolver novas aptidões para a intervenção com os utentes, contribuindo para uma ocupação saudável e valorização pessoal	Animadora Sociocultural	Instituição e/ou Exterior	Articulação com entidades formadoras. Divulgação da ação	Divulgação da ação. Processo de inscrição.	Realização da ação de formação.

6.2.2 – Medicina / Higiene e Segurança no Trabalho

A Instituição pretende manter os serviços contratualizados, no âmbito da Medicina no Trabalho, com a empresa ALVALABOR- Medicina do Trabalho, Unipessoal - Lda., assegurando em 2026, a realização de exames de saúde que permitam a avaliação das aptidões físicas e psíquicas das colaboradoras para o exercício da atividade.

É preocupação dos órgãos diretivos, avaliar anualmente os riscos, promover boas práticas e criar as condições adequadas à segurança dos seus trabalhadores, pelo que manterá para 2026 os serviços contratualizados com a empresa ARGOMED – Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho Lda.

6.2.3 – Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho permite uma melhoria da qualidade dos serviços, sendo um instrumento de análise para a progressão na carreira, conforme legislação em vigor. Desta forma, pretende-se em 2026 dar cumprimento ao processo de avaliação, conforme regulamento e objetivos delineados.

7 - Parcerias

Cumprindo os valores e missão desta Instituição, é fundamental promover a partilha e o trabalho em rede, envolvendo demais entidades em prol dos objetivos definidos, que só serão alcançáveis através do envolvimento dos utentes, famílias, comunidade em geral, assim como das parcerias formais e informais a manter e/ou dinamizar, nomeadamente:

► Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social, através do financiamento no âmbito dos acordos de cooperação protocolados e das candidaturas dinamizadas, que se enquadrem nos princípios da ação da Instituição;

► Instituto de Emprego e Formação Profissional do Pinhal Interior Norte, através do apoio em medidas de incentivo e dinamização de formação profissional ao quadro de pessoal;

► Município de Arganil, através da cooperação e participação nas atividades destinadas à população sénior e na participação de projetos e/ou programas de âmbito social;

► Junta de Freguesia de Benfeita, através da cooperação e articulação;

► CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade;

► Instituições Particulares de Solidariedade Social do concelho e demais entidades, no sentido de dar cumprimento às ações e atividades planificadas.

8 – Nota Conclusiva

O plano apresentado sistematiza e resume os objetivos delineados para 2026, tendo por referência as ameaças e potencialidades identificadas, de forma a definir uma metodologia de trabalho, que permita o funcionamento dos serviços de forma sustentada, tendo sempre em consideração a dinâmica institucional, utentes, famílias, colaboradoras e comunidade envolvente.

A Instituição, ciente da responsabilidade social, irá dirigir a sua ação de forma a alcançar a qualidade dos serviços prestados aos utentes e apoio à família, procurando envolver os parceiros e comunidade de forma a cumprir a sua nobre missão.

Para dar cumprimento aos objetivos apresentados, será fundamental contar com o profissionalismo e compromisso das colaboradoras, assim como da Direção, que de forma responsável, solidária e humana, desempenha as suas funções.

Benfeita, Novembro de 2026

A Direção

Centro Social Paroquial de Benfeita

A Diretora Técnica