



*Associação Portuguesa
de Síndrome de Asperger*

Plano de Atividades

2021

Índice

As (In)certezas para 2021!	3
Identidade e Missão da APSA	4
Modelo Organizacional e de Gestão	5
Dimensão Geográfica	5
Caracterização dos Serviços	5
Sistemas de Gestão e Consultorias	6
Abrangência e Continuidade dos Serviços	6
População-Alvo	7
Características da Síndrome de Asperger	7
Características Sociais e Humanas	7
Eixos de Intervenção	8
Eixo 1. Sensibilização e Divulgação	9
Eixo 2. Família	11
Eixo 3. Intervenção	13
Eixo 4. Empregabilidade	14
Eixo 5. Capacitação	15
Eixo 6. Redes e Parcerias	17
Eixo 7. Comunicação, Marketing e Sustentabilidade	18
Eixo 8. Inovação e Desenvolvimento	20
Recursos	22
Recursos Humanos	22
Redes e Parcerias	22
Acompanhamento e Avaliação	24



As (In)certezas para 2021!



Falar de 2021 é inevitavelmente uma incógnita. Porque durante o ano de 2020 fomos surpreendidos por uma pandemia que voltou a nossa vida “de pernas para o ar”. Não foi a primeira ao longo dos tempos, nem será certamente a última. Não nos tirou o norte nem nos ofuscou o objetivo que nos move, bem pelo contrário, acentuou em nós a necessidade de continuarmos a nossa Missão sem deixar, tanto quanto possível, ninguém para trás.

A APSA mudou sim a forma como atinge os objetivos e como cumpre a sua Missão.

Sem muitas palavras, direi que a Vida, com ou sem pandemia, é uma incógnita, está mais do que provado. E a COVID-19 veio acentuar isso, que nós nada controlamos. Esta pandemia colocou-nos a todos no mesmo palco, sendo evidente que vieram ao de cima as vulnerabilidades, muitas até aqui encobertas. E é por essas que aqui estamos e continuaremos a nossa caminhada.

O nosso Compromisso para 2021 será continuar os projetos que iniciámos em 2020, e iniciar outros tantos. Sem medo, mas com a consciência de que tudo pode mudar mais uma vez, e que tudo faremos para desempenhar em primeiro lugar o dever de cidadania, cuidando de nós para poder cuidar de outros, com respeito e integridade. Trabalharemos para alcançar em 2021 sucesso igual ao que obtivemos em 2020.

Força, Fé e Esperança não nos faltam, se podermos continuar a contar consigo... Ficaré tudo bem!

Um abraço a todos,

Maria da Piedade Ramalho Libano Monteiro
Presidente da Direcção da APSA



Identidade e Missão da APSA

Foi a 7 de Novembro de 2003 que nasceu a APSA – Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger, uma associação sem fins lucrativos, registada como Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS).

Assumimos como Missão:

- Promover o apoio e a integração social das pessoas com Síndrome de Asperger, favorecendo as condições e capacitando para uma vida autónoma e digna.

A nossa Visão é:

- Ter uma sociedade integrante da diferença e em que as pessoas com Síndrome de Asperger tenham igualdade de oportunidades e se sintam aceites, respeitadas e realizadas.

Alicerçamos a nossa missão nos seguintes Princípios e Valores:

- **Dignidade humana.**
- **Respeito:** acreditar nas capacidades e potencialidades do outro.
- **Solidariedade:** responsabilidade pelo bem do outro.
- **Justiça social:** não discriminação, tolerância, respeito pela diferença, integração.
- **Compromisso:** responsabilidade, iniciativa, lealdade à identidade e à organização.
- **Cooperação:** espírito de equipa, participação e envolvimento de todos, coresponsabilidade, desenvolvimento de parcerias.
- **Confiança:** criar um ambiente de confiança mútua entre nós e todos aqueles que nós apoiamos e que nos apoiam.

Política da Qualidade:

A APSA, alicerçada nos seus princípios e valores, assume o compromisso de ir ao encontro da satisfação das pessoas com Síndrome de Asperger e suas famílias através da melhoria contínua dos seus produtos e serviços, do controlo dos processos, da formação contínua dos seus colaboradores e do compromisso da Direção. A concretização da sua política de qualidade:

- Desenvolve as suas atividades centrada na Pessoa com SA, satisfazendo as suas necessidades, gerindo as suas expectativas e promovendo a sua qualidade de vida.
- Promove a participação das pessoas com SA e suas famílias em todos os níveis da organização e em todas as fases de prestação de serviços e na sua inclusão na sociedade.
- Promove a participação das pessoas com SA e suas famílias ao nível organizacional, na prestação de serviços e na sua inclusão na sociedade.
- Assegura a formação contínua dos seus colaboradores e promove a sua participação e envolvimento.
- Implementa serviços diversos abrangentes e contínuos através de uma equipa multidisciplinar e do envolvimento de outros atores sociais, promovendo a satisfação das pessoas com SA e suas famílias, colaboradores, parceiros e comunidade
- Assenta a sua gestão num conjunto de boas práticas, monitoriza e avalia os resultados atingidos, promovendo a inovação constante com utilização eficiente dos bens e recursos da comunidade.
- Utiliza as parcerias na sua intervenção, com várias entidades e em diferentes áreas, com o objetivo de melhorar a qualidade e abrangência dos serviços e contribuir para uma sociedade mais aberta e inclusiva.



Modelo Organizacional e de Gestão

Dimensão Geográfica

A APSA enquanto associação sem fins lucrativos, reconhecida como IPSS, é constituída pelos Órgãos Sociais (Direção, Mesa da Assembleia Geral e Conselho Fiscal), cujos membros são eleitos em Assembleia Geral.

O modelo de organização assenta numa estrutura formal e funcional. Existe a Direção da APSA, eleita em Assembleia Geral, a quem compete dirigir e coordenar a atividade da Associação. A Direção é apoiada no exercício dos seus poderes por uma Direção Executiva.

A APSA tem a sua **Sede em Lisboa**.

A concretização da missão da APSA tem uma abrangência nacional, que se traduz na implementação de projetos e atividades em todo o país (continente e ilhas), nomeadamente em áreas estratégicas como sejam a sensibilização e a divulgação da APSA e da Síndrome de Asperger, bem como a capacitação de técnicos de educação e de saúde, de pais e famílias, e de outras pessoas que mais de perto lidam com esta problemática.

A partir da **Sede** funciona o **projeto Casa Grande**, que levou à necessidade da Presidente da Direção assumir o cargo de Diretora-Geral, sendo apoiada pelo Diretor Executivo nos processos de gestão, e por uma Diretora Técnica que coordena a equipa técnica (psicólogas, assistente social, mediadores, monitores). Existem ainda departamentos de apoio à gestão, como sejam o Departamento de Comunicação e de Sustentabilidade, os Serviços Administrativos, Serviços de Limpeza e Cozinha.

Caracterização dos Serviços

Para a concretização da sua missão de apoiar e integrar jovens e adultos com SA, tem em funcionamento uma resposta social: o projeto **Casa Grande**, em Benfica (Lisboa).

Por outro lado, para as suas atividades de sensibilização, de divulgação, de capacitação e de formação, oferece uma série de programas e de atividades enquadrados no **CRApsa – Centro de Recursos APSA**.

1. Casa Grande

O projeto Casa Grande foi criado pela APSA - Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger. Iniciou o seu funcionamento em Janeiro de 2014, com duas respostas sociais: **Atividades de Integração Comunitária (AIC)** e **Casa Autónoma (CA)**. Para isso, a APSA requalificou um edifício do século XVII, cedido pela Câmara Municipal de Lisboa e situado na Quinta da Granja, em Benfica.

Destina-se a jovens e adultos com Síndrome de Asperger (SA), enquadrada nas perturbações do espectro do autismo, maiores de 16 anos. A **Casa Grande** proporciona aos nossos jovens/adultos treinarem competências sociais, a sua autonomia funcional e comunitária, bem como experiências em contexto social e comunitário, mediadas por técnicos especializados.

Funciona de 2ª a 6ª feira, das 9h00 às 18h00, assegurando o desenvolvimento de uma série de Programas de Intervenção e de Serviços:

- **Atividades de Integração Comunitária (AIC)**

- Treino de Competências Sociais, Treino de Autonomia Funcional e Comunitária, Competências Sociais em Grupo, Oficina de Descobertas, Atividade Laboral Interna, Formação para o Emprego, Programa Escola Comunidade (PEC), Ateliês (Expressão Plástica, Música, Informática, Jardinagem e Horticultura, Costura), Programa Empregabilidade (PE).

- **Serviços para a Comunidade**

- Arranjos de Costura.
- Venda de produtos da Casa Grande: costura, hortícolas, ervas aromáticas, culinária.
- Aluguer de Salas.

2. CRApsa (Centro de Recursos APSA)

Trata-se de um Centro de Recursos para apoio, encaminhamento e intervenção, especializado na Síndrome de Asperger enquadrada nas perturbações do espectro do autismo. Procura responder a necessidades sentidas pelos pais e famílias, de técnicos de educação e saúde, e demais pessoas que de alguma forma lidam com pessoas com SA. São de destacar os seguintes programas e atividades:

- Escutar & Orientar, Projeto Gaivota, Serviço Social, Tempo de Pais, CAMP'Apsa, Ciclos de Encontros e Seminários, Apoio Jurídico, Encontros APSA, Tradução de Livros.



Sistemas de Gestão e Consultorias

A APSA identifica processos chave, processos de gestão e processos de suporte, que se interligam e que se consubstanciam em procedimentos e documentos. Depois de cerca de um ano e meio de trabalho conseguimos a Certificação no **Sistema de Gestão da Qualidade segundo os princípios EQUASS Assurance**. Esta certificação teve o apoio da Fundação Montepio, da APQ e ainda a consultoria da AFID.

A APSA conta com apoios em regime *pro bono* que asseguram a consultoria em importantes áreas organizacionais: o **Apoio Jurídico** por parte da PLMJ, Sociedade de Advogados; **Comunicação e Relações Públicas** por parte da Multicom; **Auditoria sobre as Demonstrações Financeiras** da APSA por parte da PwC (PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda).

A **Contabilidade** é assegurada por uma entidade externa, a TABIL.

De salientar a existência de um **Grupo de Voluntários** que apoiam áreas profissionais distintas: administrativa, financeira, comunicação, angariação de fundos, manutenção, experiências vocacionais para os jovens.

Abrangência e Continuidade dos Serviços

A APSA tem um modelo de intervenção específico que se vem desenvolvendo. Tendo em conta os resultados cremos ser o modelo mais indicado para o nosso público-alvo. O modelo caracteriza-se por uma abordagem Holística e multidisciplinar, sendo o Jovem/Adulto que atendemos e a sua família o centro de toda a intervenção. A APSA procura promover e garantir a continuidade dos serviços prestados ao Jovem/Adulto através de um leque de serviços abrangente e diversificado. Neste sentido, a APSA promove o acompanhamento do Jovem/Adulto de forma continuada apoiando-o no decorrer das várias fases da sua vida e dos seus projetos pessoais.

São exemplos da promoção e garantia da continuidade e abrangência de serviços:

- A mediação técnica em contexto de empregabilidade em articulação com os serviços da Casa Grande.
- A articulação com a comunidade educativa e a família – Tempo para Pais, Escutar e Orientar, Projeto Gaivota e Programa Escola Comunidade.
- Acompanhamento do Jovem/Adulto na sua passagem para a Vida Ativa.



População-Alvo

Podemos afirmar que o principal grupo-alvo de toda a nossa ação e intervenção são as pessoas com Síndrome de Asperger e suas famílias. No entanto, pelo papel que podem ter no diagnóstico precoce e na observação de sinais de alerta, temos muito presente na nossa ação, nomeadamente de sensibilização e de capacitação os técnicos de educação e de saúde.

O projeto Casa Grande destina-se a pessoas com Síndrome de Asperger SA), enquadrada nas perturbações do espectro do autismo, com perfis heterogêneos, maiores de 16 anos. Em Portugal existem cerca de 40.000 pessoas com SA, na maioria rapazes.

Características da Síndrome de Asperger

A Síndrome de Asperger é um problema de desenvolvimento neurocomportamental, de origem genética. As pessoas com SA têm dificuldades de comunicação e de interação com os outros, em entender e fazer-se entender; para eles o mundo é muitas vezes um local confuso e os comportamentos dos outros são frequentemente vistos como estranhos ou mesmo desconcertantes. Entre outras características mais comuns podemos destacar:

- Dificuldade no relacionamento social
- Dificuldade na comunicação verbal e não-verbal
- Interpretação literal da linguagem
- Dificuldade ao nível do pensamento abstrato
- Dificuldade na empatia
- Comportamentos rotineiros ou repetitivos
- Interesses limitados e especiais
- Peculiaridades do discurso e da linguagem
- Hipersensibilidade aos estímulos sensoriais
- Descoordenação motora.

Características Sociais e Humanas

Uma das grandes dificuldades destes jovens a partir dos 16 anos é perceber as suas aptidões, escolher um percurso de formação e encontrar um emprego. Em consequência disso, muitos veem o seu percurso de vida interrompido, havendo aumento de instabilidade, regressão, aumento de patologias associadas, aumento de isolamento, perda de autonomia e autoestima; agravam o seu estado funcional inerente à falta de rotina, e entram em processos de automarginalização e de autoexclusão, gerando situações familiares dramáticas.

Com o treino especializado, é possível ensiná-los a desenvolver competências para serem autónomos na vida do dia-a-dia, bem como a forma mais adequada de comunicar com as outras pessoas. Por outro lado, com a mediação de técnicos especializados, é possível proporcionar experiências em contexto social e comunitário, favorecendo um caminho de integração social e profissional, e um aumento da sua qualidade de vida e das suas famílias. Deste modo, respondemos às necessidades por parte de quem acolhe e de quem está aberto a promover a inclusão, seja num contexto de responsabilidade social das empresas, seja num espírito de solidariedade individual ou comunitária.

Neste momento, beneficiam da Casa Grande 20 Jovens/Adultos a tempo inteiro, com idades compreendidas entre os 20 e os 36 anos, sendo 1 do sexo feminino. Promovem-se ainda experiências em contexto escolar, familiar, empresarial e comunitário, a tempo parcial, beneficiando cerca de 25 Jovens/Adultos.

Os Jovens/Adultos residem nos concelhos de Lisboa, Oeiras, Sintra, Cascais, Odivelas, Loures, Amadora. As necessidades identificadas pelos Jovens são:

- Socialização (ter amigos).
- Ter novas experiências (desenvolver atividades e descobrir novas aptidões).
- Ganhar competências: sociais e profissionais.



Eixos de Intervenção

O quadro de referência estratégica da APSA para o período 2016-2020 alicerça-se em **8 Eixos Estratégicos**:

- **Eixo 1. Sensibilização e Divulgação**
- **Eixo 2. Família**
- **Eixo 3. Intervenção**
- **Eixo 4. Empregabilidade**
- **Eixo 5. Capacitação**
- **Eixo 6. Redes e Parcerias**
- **Eixo 7. Comunicação, Marketing e Sustentabilidade**
- **Eixo 8. Inovação e Desenvolvimento**



Eixo 1. Sensibilização e Divulgação

Objetivo Geral

Promover a sensibilização e a divulgação da Síndrome de Asperger junto da sociedade em geral, aumentando a literacia em SA, de modo a contribuir para um maior conhecimento, melhor compreensão e inclusão da pessoa com SA.

Objetivo Específico 1																
Contribuir para o aumento do número e da participação em ações de divulgação da SA a nível nacional.																
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
1. 2 Seminários realizados.	• Nº de ações (tratado por tipologia e distribuição geográfica)	• DCS • Direção CG	1.1. Organização e realização de 2 seminários.													
2. 10 Sessões do projeto Gaivota realizadas.	• Nº de sessões	• DCS • APSA Sede	2.1. Divulgação por email e e-newsletter, para os associados e agrupamentos de escolas, ao nível nacional e ao nível regional.													
			2.2. Organização e realização de sessões do projeto Gaivota.													
3. 300 Participantes nas sessões do projeto Gaivota.	• Nº de participantes	• DCS	3.1. Envio de Guia de Orientação e apoio à escola na divulgação das sessões junto da comunidade educativa e envolvente (centros de saúde, autarquias, PSP).													



Objetivo Específico 2

Promover o reconhecimento da marca APSA através da diversidade e do aumento de meios e instrumentos de divulgação.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 19500 Utilizadores digitais e maior conhecimento da marca APSA.	• Nº dos seguidores digitais	• DCS	1.1. Realização de ações de <i>call to action</i> .												

Objetivo Específico 3

Desenvolver ações no sentido do aumento do número de instituições das diferentes áreas sectoriais que conhecem a APSA.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Diversificar o perfil de entidades que divulgam a APSA.	• Nº e segmentação de novas entidades	• DCS	2.1. Identificar novas áreas e entidades como parceiras na divulgação.												

Objetivo Específico 4

Promover a defesa dos direitos na pessoa com SA, aumentando o conhecimento, por parte dos Jovens e Adultos.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 10 Gaivotas realizados.	• Nº de ações	• DCS • Direção CG	1.1. Inserção da temática do bullying nas ações realizadas.												
2. 4 Ações realizadas.	• Nº de ações	• Direção Técnica • Equipa Técnica	2.1. Inserção da temática Direitos e Deveres na Oficina das Descobertas e Competências Sociais em Grupo.												



Eixo 2. Família

Objetivo Geral

Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos pais e famílias.

Objetivo Específico 1

Promover projetos de apoio e de encaminhamento através do Centro de Recursos APSA (CRApsa), favorecendo o aumento da participação ativa das famílias.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 100 Presenças das famílias nas diversas atividades.	• Nº de presenças ao longo do ano nas diversas atividades do CRApsa (Tratado por tipo de ações)	• Direção CG • Direção Técnica CG • DCS	1.1. Atendimento telefónico e presencial através do "Tempo para Pais", "Escutar e Orientar", "Sessões de Serviço Social" e "Encontros APSA".												
			1.2. Organização e realização de atividades de convívio (Festa de Verão e Jantar de Natal).												
			1.3. Realização de Encontros APSA na Sede.												

Objetivo Específico 2

Contribuir para o aumento do índice médio de satisfação das famílias das pessoas com SA.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 80% De satisfação ≥ 4 .	• Índice de satisfação	• DCS	1.1. Realização dos Questionários de Satisfação às Famílias.												



Objetivo Específico 3

Contribuir para o aumento da taxa das pessoas com SA que melhoraram os níveis de autonomia e de competências sociais.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 70% Dos Jovens/Adultos com aumento de competências sociais e funcionais.	• Taxa de pessoas que aumentaram as competências sociais e funcionais	• Direção Técnica CG • Equipa Técnica CG	1.1. Execução e avaliação dos Planos Individuais.												

Objetivo Específico 4

Garantir a participação e envolvimento dos pais no Plano Individual.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 90% De concretização das Estratégias para as Famílias na Casa Grande.	• Taxa de execução das Estratégias para as Famílias	• Direção Técnica CG • Equipa Técnica CG	1.1. Definição das Estratégias para as Famílias, sua implementação, monitorização e revisão, no âmbito dos Planos Individuais. 1.2. Criação de momentos que promovam o envolvimento das famílias no processo de avaliação das estratégias criadas e possível alteração dos objetivos definidos nos Planos Individuais.												



Eixo 3. Intervenção

Objetivo Geral

Prevenir processos de marginalização e de exclusão social, favorecendo a sua autonomia e a transição para programas de integração sociocomunitária, para a construção de um projeto de vida digna.

Objetivo Específico 1															
Garantir a definição de planos individuais de acordo com as necessidades, potencialidades e expetativas dos Jovens/Adultos.															
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Taxa de sucesso dos Planos Individuais (AIC) igual ou superior a 70%, na Casa Grande.	• Taxa de sucesso do Plano individual (AIC)	• Direção Técnica da CG • Equipa Técnica CG	1.1. Implementação, monitorização e avaliação do Plano Individual (AIC).												
			1.2. Desenvolvimento das Atividades Individuais e de Intervenção.												

Objetivo Específico 2															
Proporcionar e diversificar aos jovens experiências em contexto social e comunitário, mediadas por técnicos.															
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 10 Jovens/Adultos integrados em Atividades Laborais Internas na Casa Grande.	• Nº de jovens em Atividade Laboral Interna (ALI) (Serviços da Casa Grande)	• Direção Técnica CG • Equipa Técnica CG • Direção CG	1.1. Elaboração de uma lista de necessidades de tarefas tendo em conta os serviços na Casa Grande, bem como de possíveis parcerias na comunidade.												
			1.2. Integração e acompanhamento dos jovens em atividades proporcionadas pelos serviços da Casa Grande ou por outras entidades.												



Eixo 4. Empregabilidade

Objetivo Geral

Contribuir para a integração profissional de pessoas com SA, sensibilizando e capacitando jovens e empresas, bem como valorizando capacidades e competências das pessoas com SA em contexto de trabalho.

Objetivo Específico 1															
Proporcionar experiências comunitárias vocacionais com vista à inserção profissional.															
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 5 Novas Entidades com Protocolo em vigor.	• Nº de entidades com protocolo em vigor	• Direção Técnica CG • Direção CG • DCS	1.1. Levantamento das necessidades em termos de áreas profissionais de acordo com o perfil e as características das pessoas com SA.												
			1.2. Seleção de empresas com características de “Empresa Receptiva” e instituições públicas e privadas para apresentação do programa de empregabilidade e formalização de parceria.												
2. 450 Colaboradores informados sobre pessoas com SA.	• Nº de colaboradores das empresas que beneficiam da informação sobre as pessoas com SA.	• Direção Técnica CG • Direção CG	2.1. Promover ação de sensibilização/formação e implementação de estratégias sobre o perfil de pessoas com SA aos colaboradores das empresas.												
3. 10 Jovens integrados em Programa Empregabilidade.	• Nº de jovens em programa de empregabilidade (tratado por tipo de contextos comunitários)	• Direção Técnica CG • Equipa Técnica CG	3.1. Seleção das entidades e dos Jovens em função do perfil e das necessidades, e formalização de protocolos com Entidades várias.												
			3.2. Estruturação do Plano no âmbito do Programa de Empregabilidade, sua implementação, monitorização e avaliação.												
4. 1 Contrato de trabalho celebrado.	• Nº de contratos de trabalho	• Direção Técnica CG • Direção CG	4.1. Celebração dos contratos de trabalho.												



Eixo 5. Capacitação

Objetivos Gerais

- Promover a capacitação organização e dos colaboradores da APSA.
- Promover a capacitação externa tendo em vista um aumento do conhecimento da SA.

Objetivo Específico 1															
Qualificar o sistema de gestão, dos serviços e dos processos.															
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) implementado e consolidado.	• Indicadores do Sistema	• Qualidade	1.1. Implementação e avaliação do SGQ segundo o EQUASS Assurance.												

Objetivo Específico 2																
Promover a formação dos colaboradores no sentido da sua qualificação e melhoria das suas competências.																
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
1. Plano de Formação Interna anual definido.	• Taxa de implementação do plano anual de formação interna.	• Direção CG • Diretora Técnica	1.1. Elaboração do Plano de Formação Interna para colaboradores e voluntários.													
			1.2. Participação em ações de formação.													



Objetivo Específico 3															
Promover um maior envolvimento e maior conhecimento organizacional por parte dos colaboradores.															
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Plano de Comunicação Interna elaborado e implementado.	• Indicadores definidos no Plano de Comunicação Interna	• DCS	1.1. Atualização de um Plano de Comunicação Interna e sua operacionalização, tendo em vista as necessidades organizacionais.												
			1.2. Implementação do Plano de Comunicação Interna.												
			1.3. Monitorização e avaliação do Plano de Comunicação Interna.												

Objetivo Específico 4															
Contribuir para uma melhor preparação académica e técnica.															
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 100% De resposta aos pedidos de colaboração por parte de estudantes e entidades em estudos sobre a SA.	• Taxa de respostas e respetivos estudos	• Direção CG • Direção Técnica	1.1. Análise e decisão sobre os pedidos.												



Eixo 6. Redes e Parcerias

Objetivo Geral

Promover a participação em redes e plataformas locais, nacionais e internacionais, que favoreçam a criação de cadeias de conhecimento e de valor partilhado.

Objetivo Específico 1

Desenvolver novas parcerias estratégicas assentes numa gestão partilhada de recursos, em aprendizagens mútuas e a obtenção de valor acrescentado.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 5 Parcerias formalizadas.	• Nº de novo protocolos	• Direção da CG • Direção Técnica • DCS	1.1. Definição das áreas estratégicas e seleção de entidades.												
			1.2. Contacto com entidades e formalização de parcerias.												
2. 2 Voluntários envolvidos no apoio à APSA.	• Nº de voluntários envolvidos	• Direção CG • Direção Técnica	2.1. Divulgação e sensibilização junto dos nossos parceiros de possíveis áreas de voluntariado profissional.												

Objetivo Específico 2

Fortalecer a participação nas redes e parcerias onde nos encontramos.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Partilha de recursos aumentada.	• Nº de recursos partilhados (tratado por tipologia)	• Direção da CG • DCS • Direção Técnica	1.1. Participações em redes, plataformas e representações institucionais.												
			1.2. Consolidação e aprofundamento das parcerias existentes.												
2. Rede de "Empresas Receptivas" fortalecida.	• Nº de empresas participantes	• Direção da CG • DCS	2.1. Organização de um encontro com as "Empresas Receptivas", de avaliação e partilha de experiências.												
3. Parceiros mais satisfeitos.	• Índice de satisfação dos parceiros ≥ 4	• Direção da CG • DCS • Direção Técnica	3.1. Realização dos Questionários de Satisfação aos Parceiros.												
4. Partilha de conhecimento.	• Nº de encontros • Nº de parceiros	• Direção Técnica • Equipa Técnica	4.1. Organização de reuniões temáticas na área clínica.												



Eixo 7. Comunicação, Marketing e Sustentabilidade

Objetivos Gerais

- Reforçar a posição da APSA em termos de notoriedade afirmando a sua missão junto dos seus parceiros e da sociedade em geral.
- Criar valor económico e social na utilização dos recursos diversificando as fontes de financiamento.

Objetivo Específico 1

Definir e implementar plano de comunicação e de marketing.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Plano de Comunicação e de Marketing da APSA criado e implementado.	• Indicadores definidos no Plano de Comunicação e de Marketing da APSA	• DCS	1.1. Atualização do Plano de Comunicação e de Marketing da APSA e sua operacionalização.												
			1.2. Implementação do Plano de Comunicação e de Marketing da APSA.												
			1.3. Monitorização e avaliação semestral do Plano de Comunicação e de Marketing da APSA.												

Objetivo Específico 2

Definir um plano de sustentabilidade que assegure o equilíbrio económico-financeiro.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Equilíbrio económico-financeiro assegurado (necessidades anuais e de 3 meses do ano seguinte).	• Indicadores definidos no Plano de Sustentabilidade da APSA • Cash flow	• DCS • Direção CG	1.1. Atualização do Plano de Sustentabilidade da APSA e sua operacionalização.												
			1.2. Implementação do Plano de Sustentabilidade da APSA.												
			1.3. Monitorização e avaliação trimestral do Plano de Sustentabilidade da APSA.												



Objetivo Específico 3

Fomentar uma cultura de rigor e de transparência na prestação de contas às partes interessadas e à sociedade em geral.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Envio de Relatórios e Contas anuais a mais entidades.	• Nº de entidades a quem se enviam os documentos (tratar por perfil)	• DCS • Direção CG	1.1. Envio do Relatório e Contas aos associados, entidades públicas e parceiros.												
2. Demonstrações financeiras da APSA auditadas.	• Relatório	• Direção da CG • Auditor	2.1. Realização de auditoria.												



Eixo 8. Inovação e Desenvolvimento

Objetivo Geral

Assumir o compromisso de gerar inovação e desenvolvimento, valorizando as pessoas como agentes de mudança e de transformação social.

Objetivo Específico 1															
Promover o alargamento da influência nacional.															
Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Mais 50 pessoas atendidas.	● Nº de atendimentos (por zona geográfica)	● DCS ● Direção CG ● Direção Técnica	1.1. Levantamento dos serviços disponibilizados e a monitorizar.												
			1.2. Monitorização dos atendimentos realizados.												
2. Mais serviços desenvolvidos.	● Nº e tipo de serviços (por zona geográfica)	● DCS ● Direção CG ● Direção Técnica	2.1. Levantamento dos serviços disponibilizados e a monitorizar.												
			2.2. Monitorização dos serviços desenvolvidos.												



Objetivo Específico 2

Promover um maior conhecimento sobre a SA.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. 1 Livro do Tony Attwood publicado.	• Publicação	• Direção CG	1.1. Publicação do livro "Pergunte ao Dr. Tony"												

Objetivo Específico 3

Promover ações de influência pública em sectores estratégicos e de acordo com a experiência adquirida e necessidades sentidas.

Resultados Esperados	Indicadores de Desempenho	Responsabilidade	Atividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Documentos de reflexão estratégica elaborados.	• Nº de documentos produzidos.	• Direção CG	1.1. Elaboração de documentos.												
2. Participação em várias entidades.	• Nº de reuniões com entidades.	• Direção CG	2.1. Participação no Conselho Nacional de Saúde, Plataforma Saúde em Diálogo, Comissão Grupo Saúde Mental JFB; Conselho Geral Escola Artística António Arroio; Associação +Benfica.												
3. Guião PIT e Testemunhos publicados.	• Publicação do Guião e Testemunhos.	• Direção CG	3.1. Publicação do Guião PIT e dos Testemunhos.												
4. Norma Clínica de Diagnóstico das Perturbações do Espectro do Autismo implementada.	• Ações junto da Tutela.	• Direção CG	4.1. Sensibilização da tutela para a implementação da Norma Clínica.												



Recursos

Recursos Humanos

Neste momento, para o funcionamento do projeto Casa Grande em Lisboa, contamos com 18 colaboradores:

Categorias Profissionais
Diretora Geral
Diretor Executivo
Responsável Departamento de Comunicação e Sustentabilidade
Diretora Técnica
Psicólogas (3)
Assistente Social
Técnica Superior de Educação Especial e Reabilitação
Técnica de Reabilitação Psicomotora
Técnica Mediadora
Monitor de Jardinagem e Horticultura
Monitor de Expressão Plástica
Monitor de Informática
Monitor de Música
Assistente de Direção Executiva
Administrativas (2)
Costureira
Trabalhadora Auxiliar

Redes e Parcerias

Para o desenvolvimento das suas atividades, a APSA continuará a fortalecer a participação nas redes e parcerias onde nos encontramos, e procurará desenvolver novas parcerias estratégicas assentes numa gestão partilhada de recursos, em aprendizagens mútuas e a obtenção de valor acrescentado.

1. Redes e Plataformas

- CLAS da Câmara Municipal de Lisboa
- Federação Portuguesa de Autismo
- Plataforma Saúde em Diálogo
- Federacion Asperger España
- The National Autistic Society
- Plataforma de SaúdeMental.pt
- Creating Health
- Diretório Sector 3

2. Parcerias e Protocolos

2.1. Organizacional

- Segurança Social
- Direcção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
- Junta de Freguesia de Benfica
- Junta de Freguesia de Carnide
- Junta de Freguesia de São Domingos de Benfica
- Multicom (Assessoria de Imprensa e Relações Públicas)
- PLMJ – Sociedade de Advogados, RL (Apoio Jurídico)
- Nova SBE
- Help Images
- Academia de Golfe de Lisboa
- Clínica Imago
- Colectivos VIP
- Optivisão



- Pizza na Brasa
- Padel sem Barreiras
- Pwc – Price WaterHouse Coopers
- Fundação Montepio
- Deloitte
- Fundação Caixa Geral de Depósitos
- Fundação Millennium

2.2. Área Clínica

- CADIn – Centro de Apoio ao Desenvolvimento Infantil
- CDI - Centro de Desenvolvimento Infantil - Porto
- Diferenças – Centro de Desenvolvimento Infantil
- Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca (Amadora)
- Hospital Garcia de Orta (Almada)
- Hospital Pediátrico de Coimbra
- Neuropsyc
- PIN – Progresso Infantil
- PsiKontakt (Coimbra)
- Oficina dos Mimos (Lagos)
- Direção Geral de Saúde

2.3. Área Educativa

- Junior Achievement Portugal
- JUNITEC - Júnior Empresas do Instituto Superior Técnico
- UNISBEN – Universidade Intergeracional
- Escola Superior de Educação de Lisboa (Instituto Politécnico de Lisboa)
- Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa
- Universidade Europeia
- Babel
- Teatro Papa-Léguas
- CFEAS – Centro de Formação de Escolas António Sérgio
- EPIS – Empresários para a Inclusão Social

2.4. Programa Empregabilidade

- REN - Redes Energéticas Nacionais
- MAROVINA – Quinta d’Avó
- Jerónimo Martins
- Accenture - Assessoria em Soluções IT
- Santander
- Ciência Viva – Pavilhão do Conhecimento
- Luz Saúde – Hospital da Luz
- Junta de Freguesia de Benfica
- RECOLTE – Serviços e Meio Ambiente, S.A.
- Hípica de Oeiras – Clube UNESCO
- Sigmetum
- Fujitsu Portugal
- Luz Saúde - Hospital Beatriz Angelo
- CUF (José de Mello Saúde)
- Câmara Municipal de Oeiras
- Sonae Sierra
- Villa com Vida
- Randstad
- El Corte Inglés
- Associação Nacional de Farmácias (ANF)
- Millenniumbcp



Acompanhamento e Avaliação

De acordo com o ciclo de melhoria contínua implementado em toda a organização, o Plano de Atividades é monitorizado de forma contínua e sistemática. Os objetivos definidos são avaliados com base nos resultados alcançados para os indicadores a eles associados.

Cada um dos objetivos é avaliado a cada quatro meses, de acordo com os indicadores definidos e as metas previstas. Esta constitui a avaliação quantitativa regular do Plano, comparando os resultados alcançados com as metas previstas. São apurados, interpretados e analisados os desvios que se venham a verificar. Esta monitorização é feita através de instrumento de avaliação específico.

Deste processo de avaliação podem surgir alterações ao Plano de Atividades em matéria da revisão dos resultados, atividades ou objetivos.

No final do ano será elaborado Relatório de Atividades que será aprovado pela Assembleia Geral.

