

# PLANO DE ATIVIDADES



# 2016

**FENACERCI - FEDERAÇÃO NACIONAL DE COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL**

O homem não é de modo nenhum a soma do que tem, mas a totalidade do que não tem ainda, do que poderia ter. E, se nos banhamos assim no futuro, não ficará atenuada a brutalidade informe do presente? O acontecimento não nos assalta como um ladrão, visto que é, por natureza, um Tendo-sido-Futuro. E, para explicar o próprio passado, não será a primeira tarefa do historiador procurar o futuro?

*Jean-Paul Sartre, in "Situações I"*

## ÍNDICE

|      |   |    |
|------|---|----|
| I.   | Introdução .....  | 3  |
| II.  | A FENACERCI – Missão, Visão e Valores .....                   | 4  |
| III. | Enquadramento do Plano .....                                  | 5  |
|      | a) Condicionantes externas e internas e fatores de mudança    |    |
|      | b) Referências de Suporte à construção do Plano de Atividades |    |
| IV.  | Orientação Estratégica da FENACERCI .....                     | 8  |
|      | • Eixos e Domínios Estratégicos                               |    |
| V.   | Programa de Atividades previstas para 2016 .....              | 12 |
| VI.  | Plano de Meios .....  | 21 |

## I – Introdução

---

Na introdução ao Plano do ano passado, referíamos que uma das grandes dificuldades que sentíamos, do ponto de vista do planeamento, decorria do facto de ainda não serem conhecidas ou implementadas as regras pelas quais se iriam reger as linhas de ação do novo quadro comunitário. A verdade é que na altura, apenas eram conhecidas as grandes linhas que foram negociadas, estando por definir indicadores concretos de acesso e até modelos específicos de governação. Um ano depois, a situação não sofreu alterações substanciais e, neste contexto, mantém-se a dificuldade na objetivação de ações concretas que cumpram as prioridades estratégicas.

O próprio exercício de orçamentação enferma do mesmo problema, isto é, funda-se em previsões e expectativas que, em bom rigor, não sabemos se se irão conformar ou, a confirmarem-se, quando é que essa confirmação irá ocorrer. Ainda assim, mantemos uma perspetiva otimista, até porque tudo indica que com alguma brevidade, possam estar esclarecidas as dúvidas quanto aos principais programas de financiamento.

Elegemos por isso para 2016, quatro vetores fundamentais que têm funcionado como espinhas dorsais da ação da Fenacerci nos últimos anos:

1. A busca de mecanismos de qualidade pelas vias da formação, da investigação e inovação e da disseminação de boas práticas;
2. A procura de novos caminhos para a sustentabilidade organizacional;
3. O reforço da identidade cooperativa e do seu papel no âmbito da economia social
4. A defesa dos direitos das pessoas com deficiência, das famílias e das organizações.

Infelizmente, as condições de planeamento que hoje dispomos não nos permitem formular grandes opções estratégicas. Mantemos assim a atividade dentro de patamares sequenciais à ação desenvolvida no ano transato, mas não deixaremos de gerir oportunidades que venham a surgir, designadamente no âmbito da implementação dos programas e medidas do Portugal 2020.

Há novos desafios que se irão certamente levantar à Fenacerci e às suas associadas, por força de alterações recentes quer ao nível do Código Cooperativo quer do Estatuto das IPSS's. Estamos atentos e contamos com um caminho de reforço da nossa identidade e coesão, enquanto movimento cooperativo da solidariedade social, para continuarmos a afirmar a nossa cultura e os valores e princípios que estão na base da nossa ação. Quanto ao Plano, sendo um documento referencial importante, não impedirá que, sempre que as circunstâncias o justifiquem, lhe acrescentemos atividades que se julguem adequadas, oportunas e/ou urgentes. Estamos certos que o plano de ação proposto, vai ao encontro das prioridades da federação e das suas associadas.

## II. A FENACERCI: Missão, Visão e Valores

---

### Missão

Promover a qualidade e sustentabilidade das respostas disponibilizadas pelas Associadas, e por esta via a promoção dos direitos das pessoas por estas apoiadas, através de processos de representação e formação sustentadas em lógicas de reconhecimento, validação e acreditação na comunidade e junto dos interlocutores institucionais.

### Visão

Defendemos uma Sociedade marcada pela igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, construída com o apoio das organizações de intervenção social eticamente responsáveis, sustentáveis e certificadas pela qualidade da ação que desenvolvem, identificadas com um trabalho referenciado à participação ativa das pessoas apoiadas e à defesa intransigente e monitorização dos direitos sociais, políticos e de cidadania que lhes assistem.

### Valores

Toda a ação da Fenacerci tem implícito um conjunto de valores e princípios, que são transversais a todos os domínios de intervenção:

- Solidariedade: que tem que ver com a essência da atividade que desenvolvemos e deve ter um reflexo claro na forma como lidamos com pessoas e Organizações;
- Autenticidade e Transparência: obriga-nos a uma reflexão permanente que garanta a genuinidade e clareza das posições e decisões que tomamos;
- Credibilidade: fundamenta-se na coerência da ação que desenvolvemos, na forma como os outros a veem;
- Responsabilidade: reporta-se à ponderação que nos leva a tomar e defender as posições estrategicamente mais adequadas;
- Humanismo: as pessoas sempre primeiro, como referência da ação;
- Cooperação e Intercooperação: a dimensão da partilha assumida como fator de desenvolvimento e força.
- Preocupação Ambiental: assume as preocupações ambientais como dimensões de gestão e de funcionamento.

### III. Enquadramento do Plano

---

#### A. Condicionantes externas e internas e fatores de mudança

Continuamos a considerar, no essencial a fundamentação do plano de atividades dos anos transatos, dado que, infelizmente, a mesma mantém toda a atualidade. Na realidade, o principal constrangimento ao planeamento e à ação tem a ver com a ausência de indicadores fiáveis sobre o rumo próximo das políticas de reabilitação em Portugal. Se é verdade que o nosso país subscreveu documentos de referência como são a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência e a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, a verdade é que nos diferentes segmentos de intervenção subsiste a ideia de que não há linhas programáticas de curto e médio prazo. Nessa medida, todo o planeamento é assente na presunção de cenários que podem não vir a acontecer, pese embora fundados no conhecimento das realidades próximas e num contacto permanente com o pensamento europeu em matéria de deficiência e multideficiência.

Continua a merecer preocupação a nossa dimensão associativa. As organizações cresceram de forma assimétrica e fomos perdendo alguma dimensão e capacidade de intervenção solidária na correção dessas assimetrias. As dificuldades financeiras e organizacionais tornam-se nalguns casos asfixiantes, pelo que urge assumir algumas medidas contextuais no plano federativo que possam ajudar a resolver este problema. Nessa medida, foi lançado em 2015 um estudo da situação financeira do universo Cerci, que irá permitir uma reflexão fundada, sobre a natureza dos problemas de financiamento que sentimos e caminhos suscetíveis de configurarem soluções.

Outro dos grandes desafios que se colocam para os próximos tempos, têm de facto a ver com as alterações profundas que foram introduzidas em textos legais de fundamental importância, como são por exemplo o Código Cooperativo e o Estatuto das IPSS's. A natureza particular da nossa condição cooperativa, tem gerado constrangimentos ao nível da interpretação do nosso posicionamento face ao cumprimento de regras, designadamente por parte da Segurança Social, o que obviamente configura uma nova frente emergente de trabalho.

Outra das condicionantes, tem a ver com o facto de as cooperativas não terem até agora integrado a estrutura que negocia com o Estado o Acordo Social, o que nos tem deixado arredados quer da hipótese de influenciar, com os nossos pontos de vista, as tomadas de decisão, quer de participar nos fóruns de acompanhamento e gestão que decorrem do próprio acordo formulado.

Por outro lado, e pese embora a seriedade e rigor do esforço que tem sido feito pela Fenacerci, ainda não conseguimos congregarmos os níveis de coesão e solidariedade associativa. E como é sabido, a fragilidade da representação associativa repercute-se na negociação institucional, designadamente na dificuldade em estabelecer plataformas de consenso que corporizem uma voz única e forte, na defesa dos interesses e direitos das pessoas com deficiência e das organizações.

Ao nível de novos domínios de intervenção ou de alterações significativas aos paradigmas atuais de funcionamento das nossas organizações, e dos modelos de intervenção junto das pessoas com deficiência intelectual e multideficiência, tardam em serem definidas orientações em matérias tão importantes como, por exemplo, as que são recorrentemente trazidas a público sobre a alteração dos mecanismos de financiamento, por via da sua deslocação para as próprias pessoas com deficiência. O reforço do apoio à vida independente, a transferência para o cliente da escolha dos serviços de apoio e de quem os presta e a abertura do setor de apoio social à iniciativa privada, são apenas três exemplos de possibilidades que têm vindo a ser equacionadas, se bem que nunca assumidas, e que devem merecer a nossa atenção.

Face aos cenários descritos, identificamos como grandes elementos de desenvolvimento do setor que é preciso consolidar e aprofundar, os seguintes:

- Qualificação dos Recursos Humanos - É um imperativo decorrente das exigências da qualidade e da inovação, quer ao nível da formação contínua dos ativos, quer do aumento do nível de competências e qualificações no âmbito do recrutamento;
- Qualificação Geral da Imagem do setor cooperativo - A dimensão cooperativa da nossa ação, associada aos valores e princípios que a conformam, deve ser uma das principais ferramentas neste domínio;
- Competitividade e Sustentabilidade - É fundamental promover iniciativas que promovam a sustentabilidade das organizações, quer pela via de soluções financeiras de conjunto que resolvam problemas de tesouraria e de estrutura financeira, quer pela consolidação de uma consciência de competitividade num contexto de oferta e procura balizado pela qualidade do serviço e avalizado pelo cliente.
- Qualidade dos Serviços Prestados é um fator fundamental de sustentabilidade e crescimento organizacional;

- Qualificação da Gestão é um suporte indispensável aos processos de qualidade. A complexidade do funcionamento e dos processos organizacionais exige cada vez mais uma gestão bem preparada e detentora de competências de inovação;
- Marketing Social é hoje um domínio indispensável, na medida em que a comunicação e a imagem são dois eixos fundamentais do desenvolvimento organizacional;
- Benchmarking – Temos que conhecer melhor aquilo que se faz no nosso espaço de ação, para reforçarmos a identidade alternativa das nossas propostas.
- Investigação e Desenvolvimento. É fundamental diversificar a esfera de intervenção, cobrindo novas necessidades, e melhorar a eficácia da ação, o que só se consegue investindo na investigação e desenvolvimento, tendentes à experimentação e disseminação de boas práticas ou práticas promissoras.
- Capacitação das Pessoas com Deficiência e das Famílias – É fundamental capacitar estas pessoas, para que possam participar de forma ativa e consequente nos processos decisórios de toda a atividade federativa.

Há obviamente alguns constrangimentos de desenvolvimento ao setor que não podem deixar de ser tidos em conta:

- Faltam incentivos concretos que valorizem as intervenções não lucrativas protagonizadas no âmbito da Economia Social
- É urgente que o Estado reveja os mecanismos de financiamento da ação das organizações sociais, de modo a que a qualidade da atividade desenvolvida não seja posta em causa por questões de sustentabilidade.
- Diferentes ritmos de adaptação organizacional a contextos de mudança acelerada;
- É essencial aumentar, consolidar e diversificar os mecanismos de autofinanciamento das organizações;
- A par das intervenções específicas, é fundamental combater os indicadores de pobreza, já que estes têm impactos graves, quer ao nível dos clientes, quer das organizações.

## **B. Referências de Suporte à construção do Plano de Atividades**

O presente Plano de Atividades tem em conta os contextos europeu e nacional, quer do ponto de vista das prioridades estabelecidas, quer dos enquadramentos políticos e técnicos que é possível considerar. No caso português refira-se que, à data da elaboração deste instrumento, existe uma



clara insuficiência de informação relativamente às orientações do Governo em matérias que são sensíveis para o trabalho que é desenvolvido pelas associadas no terreno. Face à conjuntura particular que se vive no nosso país, o Plano de Atividades toma por referência os seguintes instrumentos ou documentos:

- a. A Declaração dos Direitos da Criança;
- b. A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, enquanto referência global da ação a desenvolver;
- c. A Recomendação CM/Rec (2011) 14 do Conselho de Ministros sobre a participação das pessoas com deficiência na vida pública e política;
- d. Plano de Ação do Conselho da Europa para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência/incapacidade e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de vida na Europa de 2006- 2015;
- e. A Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, que identifica oito áreas chave para a ação;
- f. A Estratégia Nacional para a Deficiência, ainda em sede de discussão;
- g. As Orientações Estratégicas da Fenacerci 2014-2017;
- h. O Orçamento de Estado e as Grandes Opções do Plano para 2016.

#### **IV. Eixos Estratégicos e Domínios Operacionais**

---

Em função da estratégia definida pela Direção para o quadriénio 2014-2017, considera-se que a FENACERCI, deverá manter a sua orientação de atuação de acordo com os seguintes eixos fundamentais:

1. Qualidade da Ação;
2. Sustentabilidade da Ação;
3. Reconhecimento e Responsabilidade Social;
4. Inovação e Desenvolvimento.

Quanto aos domínios operacionais a considerar dentro de cada eixo estratégico, apontam-se os seguintes:

## **EIXO ESTRATÉGICO 1 - QUALIDADE DA AÇÃO**

### 1.1. Domínio da Interação com as Associadas

- Objetivo Operacional: Mobilizar as Associadas para a ação federativa

### 1.2. Domínio da Monitorização da Qualidade

- Objetivo Operacional: Monitorizar e avaliar o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) da FENACERCI

### 1.3. Domínio dos Recursos Humanos e Físicos

- Objetivo Operacional: Aumentar a competência dos recursos humanos (RH) e promover a adequação dos recursos físicos (RF) e equipamentos, ajustando-os à multiplicidade de serviços a implementar

### 1.4. Domínio da Disseminação de informação e boas práticas

- Objetivo Operacional: Identificar e Disseminar Boas Práticas e promover reflexões de grupo em matérias prioritárias no apoio prestado pelas associadas.

## **EIXO ESTRATÉGICO 2 – SUSTENTABILIDADE DA AÇÃO**

### 2.1. Domínio da prestação de serviços às associadas e a terceiros

- Objetivo Operacional: Dinamizar a prestação de serviços às associadas e a terceiros nos domínios da formação, da informação, da organização de eventos desportivos e da prestação de serviços de consultoria, através da dinamização dos Núcleos de Formação e Qualificação (NFQ), de Recursos e Meios (NRM), de Investigação, Inovação e Desenvolvimento (NIID) e Unidade Móvel Aventura (UMA)

### 2.2. Domínio do Mecenato Social

- Objetivo Operacional: Construir e/ou consolidar parcerias de mecenato projetadas a médio e longo prazo

## **Eixo Estratégico 3. Reconhecimento e Responsabilidade Social**

### 3.1. Domínio da Identidade Organizacional, Comunicação e Marketing Social

- Objetivo Operacional: Promover o reforço da imagem e modelos de comunicação da FENACERCI, através da dinamização do Núcleo de Identidade Organizacional, Comunicação e Marketing Social (NICOM)

### 3.2. Domínio das Parcerias

- Objetivo Operacional: Estabelecer parcerias de inovação com parceiros estratégicos nos domínios da educação, formação, emprego, saúde e outros domínios de intervenção social em geral

### 3.3. Domínio da Representação Pública e Institucional

- Objetivo Operacional: Reforçar as condições de representação pública e institucional da FENACERCI

### 3.4. Domínio da Cooperação e Interação

- Objetivo Operacional: Reforçar os espaços de cooperação nacional e internacional através de uma participação preparada e refletida nos diferentes fóruns onde a FENACERCI se faz representar, através da dinamização do Núcleo de Cooperativismo e Economia Social (NCES)

## **EIXO ESTRATÉGICO 4 – INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

### 4.1. Domínio da Atividade de Projeto - Investigação e Desenvolvimento

- Objetivo Operacional: Desenvolver atividades de projeto em parceria com entidades nacionais e internacionais, em matérias prioritárias para a Federação. Consideram-se temáticas prioritárias, entre outras que possam vir a ser sinalizadas, as seguintes:
  - a. Comunicação, Marketing e Fundraising;
  - b. Formação, Investigação e Inovação:
    - Comunicação;

- Saúde Mental e Diagnóstico Duplo;
  - Envelhecimento;
  - Direitos;
  - Igualdade de género e deficiência;
  - Prevenção da Violência e Maus-Tratos;
  - Desporto, Cultura e Lazer;
  - Interdição, Inabilitação e Tutelas.
- c. Auditoria e controlo de qualidade;
  - d. Autorrepresentação;
  - e. Serviços à medida;
  - f. Parcerias de desenvolvimento e benchmarking;
  - g. Economia Social/ Intercooperação.
  - h. Capacitação das famílias

## V – Programa de Atividades previstas para 2016

---

### LEGENDA:

| DIREÇÃO   | NÚCLEOS E SERVIÇOS   | STAFF                        |
|---|--|------------------------------|
| <b>D</b> – Direção  | <b>NICOM</b> – Núcleo de Identidade Organizacional, Comunicação e Marketing Social | <b>CS</b> – Carla Silva      |
| <b>PR</b> – Presidente: Julieta Sanches   | <b>NCES</b> – Núcleo de Cooperativismo e Economia Social                           | <b>RP</b> – Rita Peralta     |
| <b>VP</b> – Vice-presidente: Rogério Cação  | <b>NRM</b> – Núcleo de Recursos e Meios  | <b>RM</b> – Rui Monteiro     |
| <b>TD</b> – Tesoureiro de Direção: Rosa Neto                                      | <b>NIID</b> – Núcleo de Investigação, Inovação e Desenvolvimento                   | <b>SM</b> – Sandra Marques   |
| <b>VD</b> – Vogal da Direção: Ana Braz  | <b>NFQ</b> – Núcleo de Formação e Qualificação                                     | <b>SN</b> – Sara Neto        |
| <b>SD</b> – Secretário da Direção: Joaquim Pequicho                               | <b>UMA</b> – Unidade Móvel Aventura  | <b>ST</b> – Staff            |
| <b>DE</b> – Diretor Executivo: Rogério Cação                                      | <b>CIQ</b> – Comissão Interna para a Qualidade                                     | <b>OUT</b> – Recurso externo |
| <b>DQ</b> – Diretor da Qualidade: Rogério Cação                                   |  |                              |
| <b>DR</b> – Delegado Regional: José Luís Ribeiro;<br>Luísa Carvalho; José Hilário |  |                              |

| EIXO ESTRATÉGICO 1 – QUALIDADE DA AÇÃO   |  |  |   |                       |            |
|--|--|--|---|-----------------------|------------|
| Domínio  | Atividade/Ação   | Fatores a considerar   | Indicadores/Metas   | Meios e Recursos      | Prazo/Data |
| <b>1.1. Interação com as Associadas</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Mobilizar as Associadas para a ação federativa | Aquisição de serviços externos para adaptação de uma plataforma de atualização contínua, estrutural, funcional e situacional   | Participação efetiva das associadas<br>Possibilidade de financiamento no novo Quadro Comunitário | Base de Dados   | DE<br>RP<br>OUT       | JAN/SET    |
|  | Preparação e realização das Assembleias-gerais Ordinárias estatutariamente previstas   | Participação efetiva das associadas  | > 50% Associadas  | D<br>DE<br>ST         | MAR/NOV    |
|  | Ações temáticas descentralizadas sobre os temas:<br>- Envelhecimento e Deficiência Intelectual;<br>- Violência e Maus-Tratos;<br>- Atendimento a Pessoas com Deficiência Profunda;<br>- Capacitação das Pessoas com Deficiência. | Oportunidade da ação   | 4 Iniciativas<br>> 15 Participantes por ação  | D<br>DE<br>DR<br>ST   | JAN/DEZ    |
|  | Encontro Nacional de Dirigentes – Conceção, implementação e avaliação  | Interesse das temáticas, oportunidade da ação e participação das associadas                      | > 35 Participantes<br>> 50% Associadas  | D<br>DE<br>NCES<br>ST | ABR/DEZ    |
|  | Apoio à Dinamização da Plataforma de Autorrepresentantes (PNAR).   | Representação nacional<br>Condições de sustentabilidade<br>Dinâmicas de partilha                 | >5 membros coletivos<br>>5 membros individuais<br>Realização do 1º Encontro da PNAR | D<br>DE<br>SM         | JAN/DEZ    |
|  | Dinamização de Conselho Consultivo das Famílias  | Condições de sustentabilidade<br>Modelo de participação<br>Representatividade nacional           | 3 reuniões preparatórias<br>2 reuniões ordinárias<br>> 15 participantes             | PR<br>DE<br>RP        | JAN/DEZ    |
| <b>1.2. Monitorização da Qualidade</b>   | Consolidação do modelo para a qualidade  | Cumprimento das exigências obrigatórias do sistema<br>Auditoria interna                          | Monitorização/<br>Avaliação do SGQ<br>através de reuniões                           | D<br>DE<br>DQ         | JAN/DEZ    |

|   |  |                         |   |                              |         |
|---|--|-------------------------|---|------------------------------|---------|
| Objetivo operacional:<br>Monitorizar e avaliar o SGQ da FENACERCI   |  |                         | semestrais e trimestrais<br>≤ 2 Reuniões com ST<br>≤ 4 Reuniões com CIQ   | CIQ<br>ST                    |         |
| <b>1.3. Recursos Humanos e Físicos</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Aumentar a competência dos RH e promover a adequação dos RF e equipamentos | Sistema de Avaliação de Desempenho – Aferição e implementação do procedimento de Avaliação de Desempenho | Consolidação do sistema | Auto Avaliação<br>Avaliação<br>Plano Pessoal de Formação p/colaborador<br>Avaliação de todos os colaboradores<br>Desvio de implementação ≤30 dias | DE<br>DQ<br>CIQ<br>NFQ<br>ST | JAN/MAR |

| <b>EIXO ESTRATÉGICO 1 – QUALIDADE DA AÇÃO</b>   |  |  |  |                         |                   |
|---|--|--|--|-------------------------|-------------------|
| <b>Domínio</b>  | <b>Atividade/Ação</b>  | <b>Fatores a considerar</b>  | <b>Indicadores/Metas</b>   | <b>Meios e Recursos</b> | <b>Prazo/Data</b> |
| <b>1.3. Recursos Humanos e Físicos</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Aumentar a competência dos RH e promover a adequação dos RF e equipamentos | Plano de Formação Interna, a desenvolver no âmbito de levantamento de necessidades previamente concretizado. | Interesse das temáticas, relevância para o desempenho da função e oportunidade das ações | > 35 Horas de formação por colaborador<br><br>Plano Formação Interna | DE<br>NFQ               | JAN/DEZ           |
|   | Melhoria contínua das condições de trabalho ao nível de instalações e equipamentos                           | Gestão de oportunidades e necessidades   | > 70%<br>Nec. sinalizadas/Nec. resolvidas                            | DE<br>DQ<br>CIQ<br>ST   | JAN/DEZ           |
|   | Desenho e validação de um sistema de gestão interna da atividade de projeto                                  | Gestão de oportunidade   | Sistema de gestão interna da atividade de projeto                    | DE<br>NIID              | JAN / DEZ         |
| <b>1.4. Domínio da Disseminação de informação e boas práticas</b>   | Grupos de Reflexão:<br>- Educação, Qualificação e Aprendizagem ao Longo da Vida;                             | Gestão de oportunidades<br>Interesse das temáticas                                       | Relatórios de Ação<br>> 3 Reuniões                                   | DE<br>ST                | JAN/DEZ           |

|   |   |  |  |          |         |
|---|---|--|--|----------|---------|
| Objetivo operacional:<br>Identificar e disseminar boas práticas e promover reflexões de grupo em matérias prioritárias no apoio prestado pelas associadas | - Apoio Ocupacional e Residencial;<br>- Envelhecimento na Pessoa com DI.                                      |  |  |          |         |
|   | Comissão de Ética e Deontologia da Fenacerci  | Gestão de oportunidades<br>Interesse das temáticas | Relatórios de Ação<br>> 2 Reuniões<br>(semestrais) | D<br>DE  | JAN/DEZ |
|   | Recolha sistemática de informação em áreas temáticas emergentes ou de interesse para a Fenacerci e Associadas | Gestão de oportunidades                            | Dossiers Temáticos                                 | DE<br>ST | JAN/DEZ |

| <b>EIXO ESTRATÉGICO 2 – SUSTENTABILIDADE DA AÇÃO</b>   |  |  |  |                         |                   |
|--|--|--|--|-------------------------|-------------------|
| <b>Domínio</b>   | <b>Atividade/Ação</b>  | <b>Fatores a considerar</b>  | <b>Indicadores/Metas</b>   | <b>Meios e Recursos</b> | <b>Prazo/Data</b> |
| <b>2.1. Prestação de Serviços</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Dinamizar a prestação de serviços às associadas e a terceiros nos domínios da formação, organização de eventos desportivos e serviços de consultoria | Elaborar, disseminar, implementar e avaliar o Programa Formativo a disponibilizar a associadas e entidades congéneres.   | Interesse das temáticas<br>Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas<br><br>Plano de formação externo | >60 Horas<br>> 50 Formandos<br>>10 Entidades   | DE<br>NFQ               | JAN/ DEZ          |
|  | Disponibilizar/realizar formação à medida a pedido das associadas e entidades congéneres   | Gestão de oportunidades<br>Interesse das associadas, entidades congéneres e sociedade em geral                     | >5 Entidades<br><5 Dias úteis tempo médio de resposta                                      | DE<br>NFQ               | JAN/DEZ           |
|  | Disponibilizar recursos técnico-científicos na área da reabilitação e deficiência a associadas e ao público em geral, como literatura, software, ajudas técnicas e instrumentos de diagnóstico e avaliação | Interesse dos potenciais utilizadores  | 10 Entidades<br>< 5 dias úteis tempo médio de resposta                                     | DE<br>NRM               | JAN / DEZ         |
|  | Apoiar eventos desportivos promovidos a pedido de associadas   | Interesse dos potenciais utilizadores  | 10 Ações<br>> 40 Entidades<br>> 300 Participantes<br><5 Dias úteis tempo médio de resposta | DE<br>SD<br>RM<br>UMA   | JAN / DEZ         |
|  | Prestar apoio às associadas ao nível da  | Gestão de oportunidades  | > 10 Consultas   | DE                      | JAN / DEZ         |



|  |   |   |                                       |                  |           |
|--|---|---|---------------------------------------|------------------|-----------|
|  | informação e elaboração de projetos                                       | Interesse das associadas                                      | <5 Dias úteis tempo médio de resposta | NIID             |           |
| <b>2.2. Mecenato Social</b>  | Sinalizar novas oportunidades de cooperação no âmbito do mecenato social. | Interesse dos potenciais Parceiros<br>Gestão de oportunidades | > 2 Novas parcerias                   | D<br>DE<br>NICOM | JAN / DEZ |
| Objetivo operacional:<br>Construir e/ou consolidar parcerias de mecenato |   |   |                                       |                  |           |

### EIXO ESTRATÉGICO 3 – RECONHECIMENTO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

| Domínio  | Atividade/Ação  | Fatores a considerar   | Indicadores/Metas  | Meios e Recursos                    | Prazo/Data                    |
|--|---|--|--|-------------------------------------|-------------------------------|
| <b>3.1. Identidade organizacional, Comunicação e Marketing Social</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Promover o reforço da imagem e modelos de comunicação da FENACERCI | Elaboração de Manual de Comunicação e Identidade Organizacional   | Semiótica<br>Modelização das situações de comunicação formal   | Manual de Comunicação e Identidade Organizacional  | DE<br>SD<br>NICOM<br>OUT            | JAN/MAR                       |
|  | Homepage – Dinamização e atualização do sítio da Fenacerci e criação de novos campos de consulta, designadamente direcionados para o público infantil | Atualização da página com regularidade (<15 dias)  | >80 000 Visitantes/ano<br>> 500 Visitantes na área infantil  | DE<br>NICOM<br>OUT                  | JAN/DEZ                       |
|  | Campanha PM – Conceção, implementação e avaliação da Campanha Pirilampo Mágico 2016   | Participação das associadas<br>Tema da CPM<br>Gestão de oportunidades                                  | > 600 000 Pirilampos vendidos<br>> 60 000 Pin´s<br>> 5000 T-shirts<br>> 7000 Canecas<br>> 50 Referências à CPM na imprensa escrita<br>Relatório de Avaliação | D<br>DE<br>TD<br>NICOM<br>ST<br>OUT | JAN/SET                       |
|  | Revista FENACERCI ou produto alternativo  | Interesse das temáticas<br>Participação das associadas<br>Participação de Experts das diferentes áreas | Tiragem entre 3000 e 5000 Exemplares<br>Relatório de Avaliação   | DE<br>NICOM<br>ST<br>OUT            | Edição MAIO<br>Avaliação SET. |
|  | Redes Sociais – Dinamizar a presença da FENACERCI nas Redes Facebook e  | Atualização diária das contas  | > 1500 Amigo Facebook  | DE<br>SD                            | JAN /DEZ                      |

|  |   |   |  |                        |           |
|--|---|---|--|------------------------|-----------|
|  | Twitter   |   | > 400 Publicações por ano<br>> 100 Seguidores Twitter<br>> 250 Posts por ano | NICOM<br>ST            |           |
|  | Dinamização de Newsletter   | Para quem queremos comunicar<br>O que queremos Comunicar                            | Nº de organizações abrangidas ≥ 100<br>> 12 publicações                      | DE<br>SD<br>NICOM      | JAN/DEZ   |
| <b>3.2. Parcerias</b><br>Objetivo estratégico:<br>Estabelecer parcerias de inovação com parceiros estratégicos nos vários domínios de intervenção  | Acompanhamento e dinamização de Parcerias/Protocolos<br><br>Implementar novas parcerias.  | Gestão de oportunidades   | > 5 Atividades resultantes das parcerias<br><br>> 2 Novas parcerias          | D<br>DE<br>ST          | JAN/DEZ   |
| <b>3.3. Representação Pública e Institucional</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Reforçar as condições de representação pública e institucional da FENACERCI  | Atividades de Representação - Representação da Direção da FENACERCI em atos oficiais  | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | > 70% Resposta positiva  | PR<br>D<br>DE          | JAN / DEZ |
|  | Contactos com Interlocutores Institucionais - Desenvolvimento de contactos com a Administração Pública e outros setores determinantes do ponto de vista político (Ministérios da Educação, Segurança Social, Emprego, Saúde, Administração Interna, Cultura; com a Assembleia da República e Grupos Parlamentares; CASES, EAPN e INR) | Gestão de necessidades e oportunidades  | Relatórios de Ação   | PR<br>D<br>DE<br>ST    | JAN / DEZ |
| <b>3.4. Cooperação e Intercoperação</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Reforçar os espaços de cooperação nacional e internacional através de uma participação preparada e refletida nos diferentes fóruns onde a FENACERCI se faz representar | Participação em Iniciativas de Associadas   | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | > 50% Resposta positiva  | PR<br>D<br>DR<br>ST    | JAN / DEZ |
|  | CONFECOOP – Participação ativa nas atividades da organização. Assunção da Presidência da Direção da Confecoop.  | Gestão de oportunidades e disponibilidades<br>Dinamização da identidade cooperativa | > 8 Reuniões   | DE<br>SD<br>TD<br>NCES | JAN / DEZ |
|  | CASES - Participação ativa nas atividades da organização.   | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação   | DE<br>SD<br>NCES       | JAN/DEZ   |

|   |   |   |  |                     |         |
|---|---|---|--|---------------------|---------|
|   | Inclusion Europe - Participação ativa nas atividades da organização.<br>EPISA - Participação ativa nas atividades da Plataforma Europeia de Autorrepresentantes | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação   | PR<br>DE<br>SM      | JAN/DEZ |
|   | CECOP - Participação ativa nas atividades da organização.   | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação   | DE<br>NCES          | JAN/DEZ |
|   | EASPD - Participação ativa nas atividades da organização. Participação nos Órgãos Sociais.  | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação   | PR<br>Carmen Duarte | JAN/DEZ |
|   | ARFIE - Participação ativa nas atividades da organização.   | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação   | SD<br>NCES          | JAN/DEZ |
| <b>3.4. Cooperação e Intercooperação</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Reforçar os espaços de cooperação nacional e internacional através de uma participação preparada e refletida nos diferentes fóruns onde a FENACERCI se faz representar | MHID - Participação ativa nas atividades da organização.<br>Participação em Congresso Internacional.  | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação<br>Apresentação de <i>paper</i> sobre o Diagnóstico Duplo em Portugal | TD<br>SM            | JAN/DEZ |
|   | FIADOWN - Participação ativa nas atividades da organização  | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de participação   | DE<br>SD            | JAN/DEZ |
|   | OCPLP - Participação ativa nas atividades da organização.   | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação   | DE<br>NCES          | JAN/DEZ |
|   | Organização Mundial da Família  | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação   | PR<br>DE            | JAN/DEZ |
|   | FNGIS - Fórum Não Governamental para a Inclusão Social  | Gestão de oportunidades e disponibilidades  | Relatórios de Participação   | SD                  | JAN/DEZ |
|   | I Plano Municipal de Prevenção Contra a Violência Doméstica e de Género - Município de Lisboa   | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas, congéneres e outras entidades | Reuniões de parceria<br>Colaboração na organização e dinamização de atividades formativas        | DE<br>SN            | JAN/DEZ |
|   |   |   |  |                     |         |

#### EIXO ESTRATÉGICO 4 - INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

| Domínio                  | Atividade/Ação                         | Fatores a considerar    | Indicadores/Metas | Meios e Recursos | Prazo/Data |
|--------------------------|--|-------------------------|-------------------|------------------|------------|
| 4.1 Atividade de projeto | Elaboração de candidaturas a linhas de | Gestão de oportunidades | > 4 Candidaturas  | D                | JAN/DEZ    |

|  |  |             |  |   |                  |         |
|--|--|-------------|--|---|------------------|---------|
| Objetivo operacional:<br>Desenvolver atividades de projeto em parceria com entidades nacionais e internacionais em matérias prioritárias | financiamento nacionais e internacionais             |             | Relevância das temáticas<br>Relevância das linhas de financiamento disponíveis         | submetidas (> 50% como promotores)  | DE<br>NIID<br>ST |         |
|  | Projetos Financiados – Agências/ Entidades Nacionais | Projeto Luz | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas                                 | Relatório de progresso  | DE<br>RM         | JAN/DEZ |
|  |  | I-FEEL      | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas<br>Envolvimento do IST, IT e PT | Desenvolvimento de hardware/software específico para o projeto<br>>3 associadas<br>Mapa de comunicação bioemocional | DE<br>SM<br>RM   | JAN/DEZ |

| EIXO ESTRATÉGICO 4 - INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO   |  |                        |   |  |                  |            |
|---|--|------------------------|---|--|------------------|------------|
| Domínio   | Atividade/Ação                                       |                        | Fatores a considerar  | Indicadores/Metas  | Meios e Recursos | Prazo/Data |
| <b>4.1 Atividade de projeto</b><br><br>Objetivo operacional:<br>Desenvolver atividades de projeto em parceria com entidades nacionais e internacionais em matérias prioritárias | Projetos Financiados – Agências/ Entidades Europeias | New Paths to Inclusion | Envolvimento das associadas, congêneres e outras entidades                            | Desenvolvimento de materiais de utilização geral em português e em formato digital   | DE<br><br>CS     | JAN/JUN    |
|   |  | TOPSIDE +              | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas, congêneres e outras entidades | Reuniões de Parceria<br>Tradução, adaptação e desenvolvimento de materiais de formação em português e em formato digital<br>Realização de ações formativas e de disseminação | DE<br>SN<br>SM   | JAN/DEZ    |
|   |  | MINCE                  | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas, congêneres e outras entidades | Reuniões de Parceria<br>Módulos de formação para cuidadores<br>Módulos de formação para PcDI   | SD<br>SN<br>SM   | JAN/DEZ    |

|                           |  |   |  |                      |         |
|---------------------------|--|---|--|----------------------|---------|
| Projetos Auto Financiados | Levantamento de estratégias e modelos de atividades de apoio ocupacional | Diferentes públicos-alvo envolvidos<br>Estratégias de apoio à vida independente                       | > 5 visitas de trabalho a associadas<br>Relatório Final  | DE<br>RP             | JAN/DEZ |
|                           | Levantamento de Estratégias de Promoção e Apoio à Vida Independente      | Abertura de uma linha de financiamento específica<br>Envolvimento das Associadas, congêneres e outras | > 5 visitas de trabalho a associadas<br>Relatório final de execução do estudo (estado da arte, resultados, recomendações,) | DE<br>CS             | JAN/DEZ |
|                           | Significativo Azul   | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas e congêneres                                   | Número de protocolos assinados<br>Reuniões de monitorização do protocolo   | DE<br>SN             | JAN/DEZ |
|                           | Jornadas de Lazer  | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas  | 2 Ações<br>30 Participantes ação<br>> 10 Organizações  | DE<br>SD<br>RM       | JAN/DEZ |
|                           | Encontros Intercentros   | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas  | 6 Ações<br>Reuniões de planeamento/avaliação   | DE<br>SD<br>RM       | JAN/DEZ |
|                           | Corrida Pirlampo Mágico  | Respostas ao procedimento concursal<br>Envolvimento das associadas                                    | 1 Ação<br>> 2500 Participantes   | DE<br>SD<br>SM<br>RN | JAN/DEZ |
|                           | Programa de Apoio a Pessoas com Deficiência (promovido pela GNR)         | Gestão de oportunidades<br>Envolvimento das associadas e congêneres                                   | Reuniões de trabalho<br>Acompanhamento das atividades do projeto (formação e divulgação)                                   | DE<br>SN             |         |

## VI - Plano de Meios

### 1. Plano de Pessoal

No que toca ao quadro de pessoal da Federação propõe-se os seguintes objetivos:

- Reajustamento de conteúdos funcionais, no sentido da otimização da prestação de cada colaborador.
- Melhoria progressiva das condições de trabalho
- Incremento da valorização pessoal e profissional por via da formação e da auto-formação.

### 2. Plano de Pessoal: Estrutura

O quadro a considerar à partida para 2016 é o seguinte:

| Estrutura                |          |                 |                     |            |           |
|--------------------------|----------|-----------------|---------------------|------------|-----------|
|                          |          | Administrativos | Técnicos Superiores | Dirigentes | Total     |
| Total de Colaboradores   | M        | 2               | 1                   | 2          | 5         |
|                          | F        | 4               | 4                   | 3          | 11        |
|                          | <b>T</b> | <b>6</b>        | <b>5</b>            | <b>5</b>   | <b>16</b> |
| Efetivos                 | M        | 2               | 0                   | 0          | 2         |
|                          | F        | 4               | 3                   | 0          | 7         |
|                          | <b>T</b> | <b>6</b>        | <b>3</b>            | <b>0</b>   | <b>9</b>  |
| Contrato a Termo Incerto | M        | 0               | 1                   | 0          | 1         |
|                          | F        | 0               | 1                   | 0          | 1         |
|                          | <b>T</b> | <b>0</b>        | <b>2</b>            | <b>0</b>   | <b>2</b>  |
| Prestação de Serviços    | M        | 0               | 0                   | 0          | 0         |
|                          | F        | 0               | 0                   | 0          | 0         |
|                          | <b>T</b> | <b>0</b>        | <b>0</b>            | <b>0</b>   | <b>0</b>  |
| Voluntários              | M        | 0               | 0                   | 2          | 2         |
|                          | F        | 0               | 0                   | 3          | 3         |
|                          | <b>T</b> | <b>0</b>        | <b>0</b>            | <b>5</b>   | <b>5</b>  |

### 3. Plano de Pessoal: Estrutura Etária

|                        |          | Estrutura Etária |                     |            |       |
|------------------------|----------|------------------|---------------------|------------|-------|
|                        |          | Administrativos  | Técnicos Superiores | Dirigentes | Total |
| Total de Colaboradores | M        | 2                | 1                   | 2          | 5     |
|                        | F        | 4                | 4                   | 3          | 11    |
|                        | <b>T</b> | 6                | 5                   | 5          | 16    |
| 18- 24                 | M        | 0                | 0                   | 0          | 0     |
|                        | F        | 0                | 0                   | 0          | 0     |
|                        | <b>T</b> | 0                | 0                   | 0          | 0     |
| 25-34                  | M        | 0                | 0                   | 0          | 0     |
|                        | F        | 2                | 1                   | 0          | 3     |
|                        | <b>T</b> | 2                | 1                   | 0          | 3     |
| 35-44                  | M        | 0                | 1                   | 1          | 2     |
|                        | F        | 0                | 2                   | 0          | 2     |
|                        | <b>T</b> | 0                | 3                   | 1          | 4     |
| 45-54                  | M        | 2                | 0                   | 0          | 2     |
|                        | F        | 2                | 1                   | 0          | 3     |
|                        | <b>T</b> | 4                | 1                   | 0          | 5     |
| 55-59                  | M        | 0                | 0                   | 1          | 1     |
|                        | F        | 0                | 0                   | 1          | 1     |
|                        | <b>T</b> | 0                | 0                   | 2          | 2     |
| 60-65                  | M        | 0                | 0                   | 0          | 0     |
|                        | F        | 0                | 0                   | 1          | 1     |
|                        | <b>T</b> | 0                | 0                   | 1          | 1     |
| 66-70                  | M        | 0                | 0                   | 0          | 0     |
|                        | F        | 0                | 0                   | 1          | 1     |
|                        | <b>T</b> | 0                | 0                   | 1          | 1     |

#### 4. Plano de Pessoal: Estrutura Habilitacional

| Estrutura Habilitacional |   |                 |                     |            |       |
|--------------------------|---|-----------------|---------------------|------------|-------|
|                          |   | Administrativos | Técnicos Superiores | Dirigentes | Total |
| Total de Colaboradores   | M | 2               | 1                   | 2          | 5     |
|                          | F | 4               | 4                   | 3          | 10    |
|                          | T | 6               | 5                   | 5          | 16    |
| 4 anos                   | M | 1               | 0                   | 0          | 1     |
|                          | F | 0               | 0                   | 0          | 0     |
|                          | T | 1               | 0                   | 0          | 1     |
| Até 9 anos               | M | 0               | 0                   | 0          | 0     |
|                          | F | 1               | 0                   | 1          | 2     |
|                          | T | 1               | 0                   | 1          | 2     |
| Secundário               | M | 1               | 0                   | 0          | 1     |
|                          | F | 3               | 0                   | 0          | 3     |
|                          | T | 4               | 0                   | 0          | 4     |
| Licenciatura             | M | 0               | 1                   | 1          | 2     |
|                          | F | 0               | 1                   | 2          | 3     |
|                          | T | 0               | 2                   | 3          | 5     |
| Pós-Graduação            | M | 0               | 0                   | 1          | 1     |
|                          | F | 0               | 2                   | 0          | 2     |
|                          | T | 0               | 2                   | 1          | 3     |
| Mestrado                 | M | 0               | 0                   | 0          | 0     |
|                          | F | 0               | 1                   | 0          | 1     |
|                          | T | 0               | 1                   | 0          | 1     |
| Doutoramento             | M | 0               | 0                   | 0          | 0     |
|                          | F | 0               | 0                   | 0          | 0     |
|                          | T | 0               | 0                   | 0          | 0     |