

# PLANO DE ATIVIDADES



# 2018

FENACERCI - FEDERAÇÃO NACIONAL DE COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL

**Empreendedores são aqueles que entendem que há uma pequena diferença entre obstáculos e oportunidades e são capazes de transformar ambos em vantagem.**

**Maquiavel**

## 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. Eixos Estratégicos e Domínios Operacionais .....	9
V. Programa de Atividades previstas para 2018 .....	12
VI. Plano de Meios .....	20

## I – Introdução

---

Há uma realidade em convulsão que faz com que boa parte das verdades que dávamos por adquiridas ou estabilizadas estejam progressivamente a ser postas em causa. Isto acontece em domínios tão importantes para as organizações, como o são indiscutivelmente a Formação Profissional e o Apoio ao Emprego, mas poderíamos acrescentar-lhes outros domínios de apoio se tivermos presentes os debates que hoje estão na ordem do dia, designadamente os que estão associados à promoção da vida independente ou à revisão do Código Civil, nas matérias que têm a ver com a interdição, inabilitação e tutela. Vivemos um tempo que de algum modo é balizado pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, embora não exista no concreto uma correspondência exata entre as prioridades que a Convenção determina ou impõe e aquilo que o Estado faz plasmar nas leis e regulamentos.

De qualquer modo, o que indiscutivelmente está em causa é a emergência de um novo paradigma organizacional, que coloca em causa quer os modelos organizativos vigentes, quer as estratégias e até metodologias concretas que deles decorrem. E a consequência imediata disto, é a necessidade de nos revermos enquanto organizações, no sentido de nos reajustarmos às novas realidades, mantendo a qualidade na ação que sempre nos caracterizou.

Uma das prioridades poderá passar por rever o próprio modelo federativo ou, pelo menos, as condições de participação e representação que têm prevalecido nos últimos anos.

Não estão fáceis os tempos para as organizações que se enquadram no domínio do apoio à pessoa com deficiência intelectual. As indefinições ao nível das orientações políticas são evidentes e refletem-se num planeamento cada vez mais de curto prazo e, ainda assim, ferido de falibilidade, tantas são as incertezas com que nos confrontamos. Na Educação tardam em conhecer-se os parâmetros de mudanças de há muito anunciadas, Na Formação Profissional vive-se o inquietante drama do atraso nos financiamentos. Por outro lado, hoje exige-se uma Federação assente em estratégias de comunicação e informação modernas e diversificadas e é preciso rever o próprio modelo de funcionamento interno, no sentido de o ajustar às novas exigências de uma gestão dinâmica e moderna.

Não há razões para alterar substancialmente os objetivos estratégicos que têm vindo a ser perseguidos nos últimos anos: a busca de mecanismos de qualidade pelas vias da formação, da investigação e inovação e da disseminação de boas práticas; a procura de novos caminhos para a sustentabilidade organizacional; o reforço da identidade cooperativa e do seu papel no âmbito da economia social, a defesa dos direitos das pessoas com deficiência, das famílias e das organizações; o incremento do papel das famílias na tomada de decisões e o reforço da cooperação com organizações congêneres na interlocução interinstitucional, continuam a manter total atualidade e pertinência enquanto escopo da ação a desenvolver. Por isso, venham os desafios e cá estaremos todos para dar o melhor que soubermos e pudermos para a sua superação.

## 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

Estão lançados na comunidade debates que são importantes, no lógica de planeamento do futuro das organizações. A intervenção na promoção e apoio à vida independente, a alteração das regras de interdição e inabilitação à luz das orientações plasmadas na convenção, a crescente importância e visibilidade que assumem as problemáticas associadas às questões de género e à prevenção da violência e do abuso, são domínios que poderão ter fortes repercussões nas organizações, quer ao nível da sua cultura intrínseca, quer ao nível das estratégias e modelos de planeamento e gestão que seguem.

Naturalmente que o problema do financiamento da atividade surge como prioritário, conhecidas que são as insuficiências que marcam a situação atual, designadamente por via dos condicionalismos decorrentes da sujeição a programas comunitários e a plataformas e outras ferramentas burocráticas que nem funcionam bem, nem têm em conta a diversidade na ação com que nos confrontamos no dia-a-dia. Por outro lado, os financiamentos assegurados pelo orçamento do Estado, designadamente nos domínios da Intervenção Precoce, Educação, Apoio Ocupacional e Residências, também estão manifestamente desajustados, face às realidades diferenciadas com que nos confrontamos, quer por força de assimetrias territoriais, quer decorrentes da diferença de exigências ao nível de diferentes grupos da população global de destinatários. No caso das pessoas com deficiência intelectual e multideficiência, há determinadas posições, algumas delas subscritas por outros grupos de pessoas com deficiência, que não se lhes aplicam, em matérias tão importantes como, por exemplo, a vida independente. É fundamental aprofundarmos a reflexão e, sobretudo, criar condições que garantam que o mainstreaming não resulte, em nome de evidentes benefícios para uns, em claro prejuízo para outros.

Em nossa opinião, continua na ordem do dia a necessidade de uma nova forma de interação, designadamente entre as organizações de 2º grau, de modo a que a sua voz seja mais audível, porque fundada numa realidade mais expressiva. É cada vez mais fundamental que as organizações que representam as diferentes famílias de organizações, se unam num esforço conjunto para promoverem consensos e uniões que são indispensáveis na interlocução com os governantes.

Outra das mudanças substanciais, e que obviamente implicará profundas alterações nas prioridades políticas internas, é o facto de as Cooperativas passarem a estar representadas formalmente nos processos de negociação e implementação do Compromisso Solidário, facto que já foi formalmente assumido pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e que esperamos estar em vigor já em 2018. Por via desta mais que justa decisão, as cooperativas passam a poder influenciar, com os seus pontos de vista e propostas, as tomadas de decisão, quer de participar nos fóruns de acompanhamento e gestão que decorrem do próprio acordo formulado.

Há igualmente domínios emergentes sobre os quais o conhecimento e experiência ainda é escasso e que, por isso mesmo, devem merecer prioridade ao nível da investigação, debate e, se possível, experimentação, como é o caso das temáticas associadas ao envelhecimento (pessoas com deficiência, profissionais, famílias e organizações), ao diagnóstico duplo, à vida independente e, de um modo geral, à aplicação prática da Convenção em todos os patamares do modelo de funcionamento das organizações.

Mantemos no essencial os domínios prioritários que assinalámos no Plano do ano transato, face à relevância que continuam a assumir para a contínua melhoria da ação federativa:

- 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 e reforço da Imagem do setor cooperativo e da economia social no seu todo - 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 e benchmarking – são hoje domínios indispensáveis, na medida em que a comunicação e a imagem são dois eixos fundamentais do desenvolvimento organizacional;
- 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 – É fundamental capacitar estas pessoas, para que possam participar de forma ativa e consequente nos processos decisórios de toda a atividade federativa.
- Capacitação das Famílias – Mobilização das famílias como parceiros fundamentais para a eficácia das respostas.

Continuam a constrangimentos que, pela sua determinância na ação, não podem nem devem ser subestimados:

- É fundamental introduzir na lei, designadamente ao nível da fiscalidade, incentivos concretos que valorizem as intervenções não lucrativas protagonizadas no âmbito da Economia Social
- É indispensável resolver os problemas de financiamento das diferentes atividades, quer do ponto de vista do ajustamento dos montantes envolvidos, quer dos prazos de pagamento dos valores executados.
- Existem diferentes ritmos de adaptação organizacional a contextos de mudança acelerada, o que torna emergente a existência de mecanismos de solidariedade e o reforço de mecanismos de cooperação e intercooperação;
- É essencial aumentar, consolidar e diversificar os mecanismos de autofinanciamento das organizações;
- A par das intervenções específicas, é fundamental combater os fatores 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

Mantiveram-se no essencial as grandes referências que continuam a balizar a ação da Fenacerci. Nessa medida, 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 Declaração dos Direitos Humanos
- c. A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, enquanto referência global da ação a desenvolver;
- d. A Convenção de Istambul - Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica.
- e. A Recomendação CM/Rec (2011) 14 do Conselho de Ministros sobre a participação das pessoas com deficiência na vida pública e política;
- f. 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;
- g. A Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, que identifica oito áreas chave para a ação;
- h. A Estratégia Nacional para a Deficiência, ainda em sede de discussão;
- i. As Orientações Estratégicas da Fenacerci 2014-2017;
- j. O Orçamento de Estado e as Grandes Opções do Plano para 2018.

## 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 Intercooperação

- 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 2018

---

### LEGENDA

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

**EIXO ESTRATÉGICO 1 – QUALIDADE DA AÇÃO**

<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>
1.1 – Interação com as associadas	Ações temáticas descentralizadas: - Envelhecimento e Deficiência Intelectual; - Violência e Maus-Tratos; - Capacitação das Pessoas com Deficiência - Vida Independente.	Oportunidade da ação	4 Iniciativas > 15 Participantes por ação	D DE DR ST	JAN/DEZ
	Implementação de Núcleo para a Identidade Artística e Cultural	Oportunidade de promoção da arte e cultura na deficiência intelectual	Plano de Ação <5 Iniciativas	DE ARP	
	Encontro Nacional de Dirigentes - Conceção, implementação e avaliação	Interesse das temáticas, oportunidade da ação e participação das associadas	> 80 Participantes > 50% Associadas	D DE CS ST	MARÇO/DEZ
	SEMINÁRIO: Abordagem da Deficiência Severa e Profunda – Questões Éticas e Técnicas	Organização de Seminário Relatório Final e Conclusões	> 100 Participantes	D DE ST	JAN/JUL
	Apoio à Dinamização da Plataforma Nacional de Autorrepresentantes (PNAR).	Representação nacional Condições de sustentabilidade Dinâmicas de partilha	> 15 Membros coletivos > 5 Membros individuais 4 Reuniões presenciais do Grupo Dinamizador 2 Assembleias Gerais 2 Ações de formação Realização do IIº Encontro da PNAR	D DE SM	JAN/DEZ
	Dinamização de Conselho Consultivo das Famílias	Organização do II Encontro Nacional de Famílias	<3 Reuniões Comissão Permanente 1 Encontro Nacional > 150 Participantes	PR DE SN	JAN/OUT
1.2. Monitorização da Qualidade  <b>Objetivo operacional: Monitorizar e avaliar o SGQ da FENACERCI</b>	Consolidação do modelo para a qualidade	Cumprimento das exigências obrigatórias do sistema Auditoria interna	Monitorização/ Avaliação do SGQ através de reuniões semestrais e trimestrais ≤ 2 Reuniões com ST ≤ 4 Reuniões com CIQ	D DE DQ CIQ ST	JAN/DEZ

1.3. Recursos Humanos e Físicos  <b>Objetivo operacional: Aumentar a competência dos RH e promover a adequação dos RF e equipamentos</b>	Sistema de Avaliação de Desempenho – Aferição e implementação do procedimento de Avaliação de Desempenho	Consolidação do sistema	Auto Avaliação Avaliação Plano Pessoal de Formação p/colaborador Avaliação de todos os colaboradores Desvio de implementação ≤30 dias	DE DQ CIQ NFQ ST	JAN/MAR
	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 Plano Formação Interna	DE NFQ	JAN/DEZ
	Melhoria contínua das condições de trabalho ao nível de instalações e equipamentos	Gestão de oportunidades e necessidades	> 70% Nec. sinalizadas/Nec. resolvidas	DE DQ CIQ ST	JAN/DEZ
1.4. Domínio da Disseminação de informação e boas práticas  <b>Objetivo operacional: Identificar e disseminar boas práticas e promover reflexões de grupo em matérias prioritárias no apoio prestado pelas associadas</b>	Grupos de Reflexão: - Autonomia e Vida Independente - Formação Profissional e Emprego - Envelhecimento: PCDI's, Profissionais, Famílias - Violência Doméstica e Deficiência	Gestão de oportunidades Interesse das temáticas	Relatórios de Ação > 2 Reuniões	DE ST	JAN/DEZ
	Comissão de Ética e Deontologia da Fenacerci	Gestão de oportunidades Interesse das temáticas	Atas Sem periodicidade definida. A convocar pela Direção ou sob proposta da Mesa da AG	D 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 ST	JAN/DEZ

EIXO ESTRATÉGICO 2 – SUSTENTABILIDADE DA AÇÃO					
Domínio	Atividade/Ação	Fatores a considerar	Indicadores/Metas	Meios e Recursos	Prazo/Data
2.1. Prestação de Serviços  <b>Objetivo operacional: Dinamizar a prestação de serviços às associadas e a terceiros nos domínios da formação, organização de eventos desportivos e serviços de consultoria</b>	Elaborar, disseminar, implementar e avaliar o Programa Formativo a disponibilizar a associadas e entidades congéneres.	Interesse das temáticas Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas Plano de formação externo	>60 Horas > 50 Formandos >10 Entidades	DE NFQ	JAN/ DEZ
	Disponibilizar/realizar formação à medida a pedido das associadas e entidades congéneres	Gestão de oportunidades Interesse das associadas, entidades congéneres e sociedade em geral	>5 Entidades <5Dias úteis tempo médio de resposta	DE NFQ	JAN/DEZ
	Promover a atualização e seleção dos recursos técnico-científicos na área da reabilitação e deficiência disponíveis para cedência a associadas e ao público em geral, como literatura, software, ajudas técnicas e instrumentos de diagnóstico e avaliação	Interesse dos potenciais utilizadores Atualidade e conformidade dos materiais disponíveis	Relatório e Proposta de Intervenção	DE NRM	JAN / MAR
	Apoiar eventos desportivos promovidos a pedido de associadas	Interesse dos potenciais utilizadores	10 Ações > 40 Entidades > 300 Participantes <5 Dias úteis tempo médio de resposta	DE SD RM UMA	JAN / DEZ
	Prestar apoio às associadas ao nível da informação e elaboração de projetos	Gestão de oportunidades Interesse das associadas	> 5 Consultas <5 Dias úteis tempo médio de resposta	DE NIID	JAN / DEZ
2.2. Mecenato Social  <b>Objetivo operacional: Construir e/ou consolidar parcerias de mecenato</b>	Sinalizar novas oportunidades de cooperação no âmbito do mecenato social.	Interesse dos potenciais Parceiros Gestão de oportunidades	> 2 Novas parcerias	D DE NICOM	JAN / DEZ



EIXO ESTRATÉGICO 3 – RECONHECIMENTO E RESPONSABILIDADE SOCIAL					
Domínio	Atividade/Ação	Fatores a considerar	Indicadores/Metas	Meios e Recursos	Prazo/Data
3.1. Identidade organizacional, Comunicação e Marketing Social  <b>Objetivo operacional: Promover o reforço da imagem e modelos de comunicação da FENACERCI</b>	Aplicação e Disseminação Interna de Manual de Comunicação e Identidade Organizacional	Semiótica Modelização das situações de comunicação formal	Manual de Comunicação e Identidade Organizacional	DE SD NICOM	JAN/MAR
	Homepage – Dinamização e atualização dos conteúdos 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 > 500 Visitantes na área infantil	DE NICOM OUT	JAN/DEZ
	Campanha PM – Conceção, implementação e avaliação da Campanha Pirlampo Mágico 2018	Reformulação do Conceito Participação das associadas Tema da CPM Gestão de oportunidades	> 500 000 Pirlampos vendidos > 60 000 Pin´s / > 5000 T-shirts > 7000 Canecas/ Chávenas > 25 Referências na imprensa escrita/ redes sociais Relatório de Avaliação	D DE TD NICOM ST OUT	JAN/SET
	Revista FENACERCI ou produto alternativo	Interesse das temáticas Participação das associadas Participação de Experts das diferentes áreas	Tiragem entre 3000 e 5000 Exemplares Relatório de Avaliação	DE ST OUT	JAN/ OUT
	Redes Sociais – Dinamizar a presença da FENACERCI nas Redes Facebook, Twitter e Instagram	Atualização diária das contas	> 1000 Seguidores Facebook/ > 50 Twitter / > 100 no Instagram > 400/ 250 Posts por ano	DE SD NICOM ST	JAN /DEZ
	Dinamização de Newsletter	Para quem queremos comunicar O que queremos Comunicar	Organizações abrangidas ≥ 100 > 6 publicações	DE SD NICOM	JAN/DEZ
	3.2. Parcerias <b>Objetivo estratégico: Estabelecer parcerias de inovação com parceiros estratégicos nos vários domínios de intervenção</b>	Acompanhamento e dinamização de Parcerias/Protocolos  Implementar novas parcerias.	Gestão de oportunidades	> 5 Atividades resultantes das parcerias > 2 Novas parcerias	D DE ST

3.3. Representação Pública e Institucional	Atividades de Representação - Representação da Direção da FENACERCI em atos oficiais	Gestão de oportunidades e disponibilidades	> 70% Resposta positiva	PR D DE	JAN / DEZ
	<b>Objetivo operacional: Reforçar as condições de representação pública e institucional da FENACERCI</b>	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, EAPN e INR)	Gestão de necessidades e oportunidades	Relatórios de Ação	PR D DE ST
3.4. Cooperação e Intercoperação	Participação em Iniciativas de Associadas	Gestão de oportunidades e disponibilidades	> 50% Resposta positiva	PR D DR ST	JAN / DEZ
	CONFECOOP – Participação ativa nas atividades da organização. Presidência da Direção da Confecoop.	Gestão de oportunidades e disponibilidades Dinamização da identidade cooperativa	> 8 Reuniões	DE SD TD NCES	JAN / DEZ
	CASES - Participação ativa nas atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE SD NCES	JAN/DEZ
	Inclusion Europe - Participação ativa nas atividades da organização. EPSA – Participação ativa nas atividades da Plataforma Europeia de Autorrepresentantes	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	PR DE SM	JAN/DEZ
	CECOP – Acompanhamento das atividades da organização em articulação com a Confecoop	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE NCES	JAN/DEZ
	EASPD – Acompanhamento à distância das atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	PR CS	JAN/DEZ
	ARFIE - Participação ativa nas atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	SD SN	JAN/DEZ

<p>3.4. Cooperação e Intercooperação</p> <p><b>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</b></p>	MHID - Acompanhamento à distância das atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	TD CS	JAN/DEZ
	FIADOWN – Acompanhamento das atividades da organização	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de participação	DE SD	JAN/DEZ
	OCPLP - Participação ativa nas atividades da organização.	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE NCES	JAN/DEZ
	OMF -- Organização Mundial da Família	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Registo de Iniciativas	PR DE	JAN/DEZ
	ODDH – Observatório da Deficiência e Direitos Humanos	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE SM	JAN/DEZ
	CNE - Comissão Nacional de Eleições	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE SM	JAN/DEZ
	Convénio “O Moinho” – Plena Inclusion	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE SM	JAN/DEZ
	INR – Contributos para a Estratégia Nacional e Guidelines para a Deficiência 2015-2020 (nome a definir)	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE SM	JAN/DEZ
	FNGIS - Fórum Não Governamental para a Inclusão Social	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	SD	JAN/DEZ
	Grupo de Trabalho sobre Violência Doméstica e de Género – Secretaria de Estado para a Cidadania e Igualdade	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de Participação	DE SN	JAN/DEZ
	Mês de Prevenção de Maus-Tratos	Gestão de oportunidades e disponibilidades Envolvimento das associadas, congéneres e outras entidades	Relatórios de Participação Organização de atividades formativas	DE 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  <b>Objetivo operacional: Desenvolver atividades de projeto em parceria com entidades nacionais e internacionais em matérias prioritárias</b>	Elaboração de candidaturas a linhas de financiamento nacionais e internacionais		Gestão de oportunidades Relevância das temáticas/ linhas de financiamento disponíveis	> 4 Candidaturas submetidas (> 50% como promotores)	DE NIID ST	JAN/DEZ
		Encontro Nacional de Dirigentes de Solidariedade Social	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas	Relatórios de ação/ de progresso/ avaliação N. de participantes	DE CS	MARÇO/DEZ
		Projetos INR	Elaboração de Brochuras Projetos Temáticos a definir	Brochuras Relatórios de Ação	DE ST	Candidatura a realizar
	Projetos Financiados – Agências/ Entidades Europeias	COESI	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas, congéneres e outras entidades	Reuniões de Parceria Módulos de formação para cuidadores Módulos de formação para PcDI	SM ARP SN DE	JAN/DEZ
	Projetos Auto Financiados	Levantamento de estratégias/ modelos de atividades de apoio ocupacional/ promoção e apoio à Vida Independente	Diferentes públicos-alvo envolvidos Estratégias de apoio à vida independente	> 5 visitas de trabalho a associadas Relatório Final	DE RP	JAN/DEZ
		Significativo Azul	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas e congéneres	Número de eventos assinalados Reuniões de monitorização do protocolo	DE SN	JAN/DEZ
		Jornadas de Lazer e Desporto	Gestão de oportunidades de Parceria Envolvimento das associadas	2 Ações 30 Participantes ação > 10 Organizações	DE SD RM	JAN/DEZ
		Encontros Intercentros	Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas	6 Ações Reuniões de planeamento/ avaliação	DE SD RM	JAN/DEZ
		IIIª Edição Corrida Pirilampo Mágico	Respostas ao procedimento concursal/ Envolvimento das associadas / Patrocínios Análise prévia de viabilidade	1 Ação > 2500 Participantes	DE SD SM RM	JAN/DEZ
		Projeto ACTO – Comissão Externa Cons. Científico	Gestão de oportunidades e disponibilidades	Relatórios de participação	DE SM	JAN/DEZ
Programa de Apoio a Pessoas com Deficiência (promovido pela GNR)		Gestão de oportunidades Envolvimento das associadas e congéneres	Reuniões de trabalho Acompanhamento das atividades do projeto (formação e divulgação)	DE SN	JAN/DEZ	

## VI - Plano de Meios

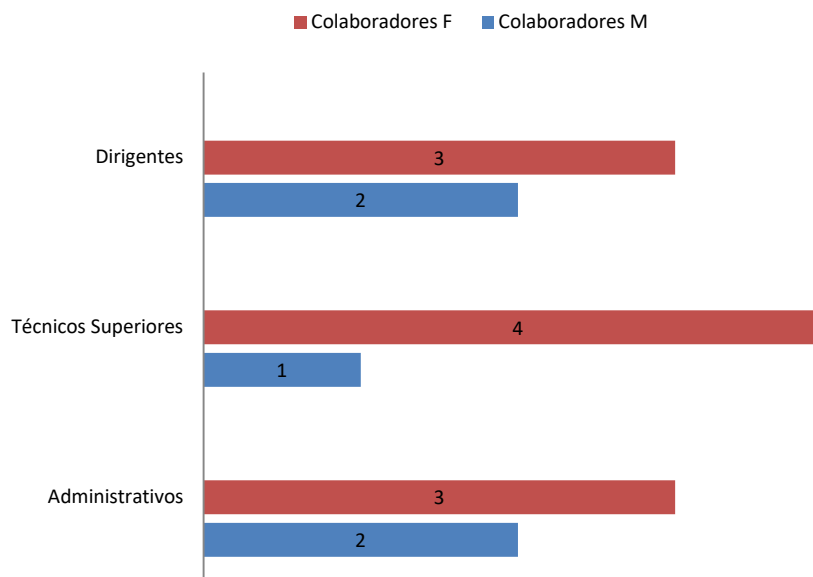
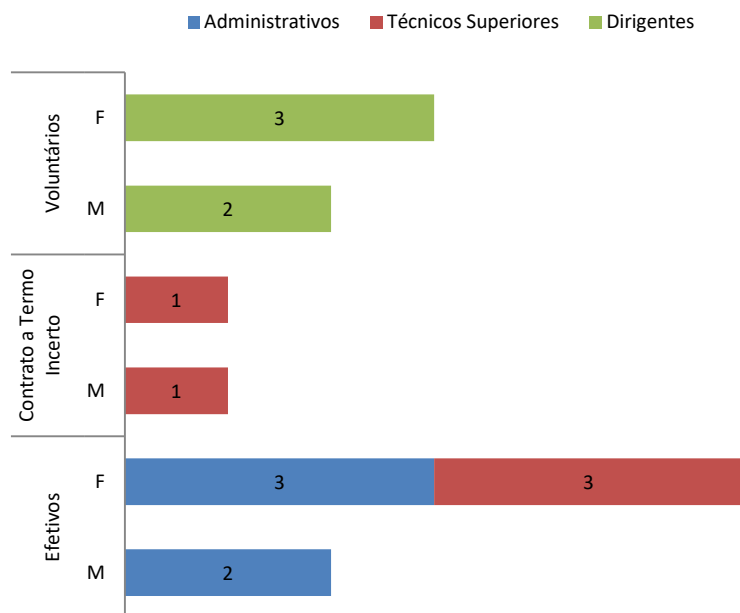
### 1. Plano de Pessoal

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

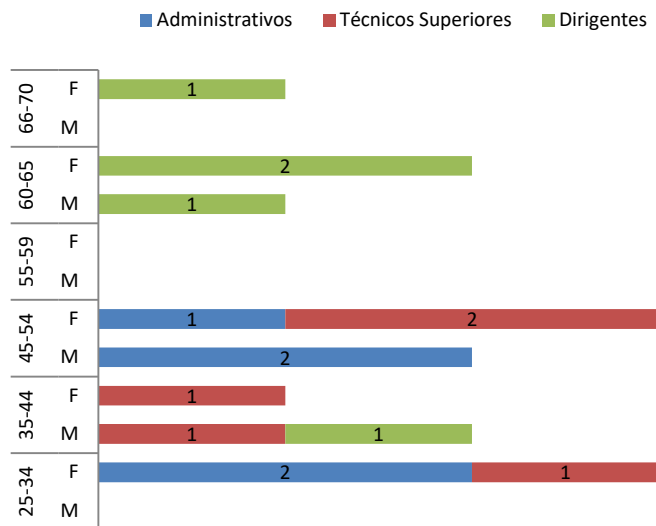
- Reajustamento de conteúdos funcionais, no sentido da otimização da prestação de cada colaborador.
- Melhoria progressiva das condições de trabalho
- Incremento da valorização pessoal e profissional por via da formação e da auto-formação.

### 2. Plano de Pessoal: Estrutura

O quadro a considerar à partida para 2018 é o seguinte:



### 3. Plano de Pessoal: Estrutura Etária



### 4. Plano de Pessoal: Estrutura Habitacional

