

**PLANO DE AÇÃO  
E  
ORÇAMENTO 2021**



**UDIPSS**  
SANTARÉM

**INDICE**

**Página**

<b>I - MENSAGEM DA DIREÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>II - CARACTERIZAÇÃO DA UDIPSS (ÓRGÃOS SOCIAIS/ RECURSOS HUMANOS) ....</b>	<b>4</b>
<b>III - OBJETIVOS GERAIS DA UDIPSS .....</b>	<b>8</b>
<b>IV - OBJECTIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>9</b>
<b>V – AVALIAÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>ANEXO I – PLANO DE FORMAÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>ANEXO II – ORÇAMENTO .....</b>	<b>20</b>

### I - MENSAGEM DA DIREÇÃO

*“O plano de ação precisa servir de base para administração do tempo, que é o recurso mais escasso e mais valioso de um executivo. Numa organização seja ela órgão de poder público, empresa ou entidade sem fins lucrativos, a perda de tempo é inerente. Um plano de ação será inútil se não puder determinar de que forma o executivo usa o seu tempo”*

(Peter Drucker)

A Direção da UDIPSS de Santarém preparou este documento de trabalho alinhado a princípios de gestão que importa acautelar.

Com efeito, este Plano de Ação e orçamento é finalizado quando já temos concluído o primeiro trimestre deste ano. Não obstante, em defesa da transparência, propomo-nos apresentar um documento assente numa base bem definida, clara e com o objetivo principal de incluir indicadores que possam mensurar o progresso que esta Direção se propõe alcançar.

Alinhados com os princípios da nossa candidatura, encontramos neste plano de trabalho sete eixos fortes, bem como a descrição das atividades que consideramos de maior importância desenvolver.

A nossa Missão reflete-se no delinear dos diversos objetivos, atendendo ao tempo e recursos de que dispomos para alcançar as metas que traçamos.

Neste novo período da vida da UDIPSS tentaremos aplicar métricas que nos permitam avaliar o sucesso de cada etapa, rentabilizar custos, gerar a sustentabilidade de que tanto necessitamos e que nos permitirá chegar de forma mais presencial e mais forte junto das nossas Associadas. É também um compromisso prosseguir com uma prática transparente da informação, envolvendo todos os parceiros, procurando que no momento da avaliação os objetivos possam ser atingidos e, se possível, superados.

Acreditamos que o planeamento e a boa gestão são motivos que fidelizam as nossas associadas. Neste ano de 2021, queremos dar-vos muitos e bons motivos para permanecerem connosco, como até então.

Conscientes que estamos dos tempos difíceis que o setor atravessa, queremos assegurar-vos que nos muniremos de estratégia, informação e conhecimento para que, junto das plataformas representativas, possamos negociar o melhor para as nossas Instituições.

A aposta forte na formação será, igualmente, um objetivo a superar. A formação garante a prestação de serviços de qualidade e, com a formação UDIPSS, essa qualidade será elevada; somos, portanto, a entidade certa para vos auxiliar.

Não podemos terminar sem expressar o nosso enorme agradecimento a todas e todos que acreditam neste Projeto e na Missão que a União Distrital das IPSS de Santarém prossegue; agradecemos a generosidade das vossas palavras, os vossos incentivos e a vossa confiança.

*Todos Somos União*

## II - CARACTERIZAÇÃO DA UDIPSSS (ÓRGÃOS SOCIAIS/ RECURSOS HUMANOS)

A União Distrital das Instituições Particulares de Solidariedade Social de Santarém – UDIPSSS foi criada em Santarém a 15 de dezembro de 2001 e é uma IPSS com âmbito distrital tendo a sua sede nesta cidade; prossegue fins não lucrativos e, no desenvolvimento das suas atividades, rege-se por princípios de democraticidade, representatividade, descentralização, de justiça e da economia social, visando proteger o quadro de valores éticos e morais e os princípios sociais que lhe são comuns.



Porque existimos?

Preservar a identidade das IPSS, particularmente no que concerne à sua preferencial ação junto das pessoas, famílias e grupos mais desfavorecidos, fomentando o exercício dos seus direitos de cidadania.



O que queremos para o futuro?

Reconhecimento como agente de referência na cooperação, no apoio, na partilha, na divulgação de boas práticas e no conhecimento recíproco das IPSS do distrito de Santarém. Representar, promover e assumir a defesa das associadas junto das entidades reguladoras e parceiras do setor social. Organizar serviços e ações de apoio às associadas, bem como o reforço do papel de intervenção das instituições; Promover atividades, iniciativas, projetos formativos e não formativos, que promovam o respeito pelo princípio da igualdade de oportunidades, igualdade de género, prevenção e combate à violência doméstica e de género, inclusão social de pessoas desfavorecidas integradas em grupos de exclusão social.



Os nossos princípios

Satisfazer e servir as nossas Associadas garantindo a sua autonomia e independência e democraticidade;  
Garantir a igualdade, a equidade social, a inserção social, a transparência e credibilidade.  
Cumprir e fazer cumprir os requisitos legais e normativos aplicáveis ao setor social.  
Melhorar a eficácia e eficiência dos serviços que prestamos, nomeadamente na área da formação e da qualificação profissional.

Esta União funciona com uma estrutura em rede, cujos princípios assentam em:

*Autonomia:* cada membro mantém a sua independência pelo que não existe subordinação.

*Valores e objetivos partilhados:* os diferentes membros da rede estão unidos e estabelecem objetivos comuns.

*Vontade:* alicerce da rede – ninguém se obriga a entrar ou permanecer nela.

*Interligação* – a rede é uma estrutura dinâmica de muitos pontos; é a interligação entre indivíduos e organizações que a mantêm.

*Participação* – cooperação entre os integrantes – a rede existe e funciona quando é dinâmica

*Multiliderança* - a liderança provém de uma equipa – as decisões são partilhadas.

*Informação* – numa rede a informação circula livremente entre os vários pontos.

*Descentralização* – não há um centro da rede; isto é, cada componente e um centro em potencial.

*Múltiplos níveis* – uma rede pode desdobrar-se em múltiplos níveis ou segmentos autónomos, capazes de operar independentemente da restante rede, de forma temporária ou permanente conforme a necessidade.

*Dinamismo* – ultrapassa barreiras físicas ou geográficas de forma dinâmica.

A UDIPSS tem como associadas 186 Instituições distribuídas por todo o distrito de Santarém, à exceção do concelho do Sardoal, que prestam apoio a diversas respostas sociais, típicas e atípicas, da infância à anciania, passando pelas que se dedicam à área da deficiência e da saúde mental.

As estatísticas, apuradas a 31/12/2019, apresentam os seguintes números:

#### **Trabalhadores – 6253**

Género: Mulheres – 5883 (94%)	Homens – 370 (6%)	
Escalão etário: < 25 anos: 195	de 25 a 45 anos: 2836	> 45 anos: 3222
Tipo de Contrato de trabalho:	s/ termo: 5038	a termo certo: 1215
Prestadores de serviços: 2064	Voluntários - 481	

#### **Órgãos Sociais – 2111**

Não remunerados - 2062	Remunerados - 49
------------------------	------------------

A nossa União é constituída por três Órgãos Sociais que, com diferentes competências, participam ativamente na vida desta Instituição:

**Mesa da Assembleia Geral** – Órgão máximo, com poder deliberativo e sancionatório que garante o escrupuloso cumprimento dos Estatutos e é composto por todas as Associadas em pleno uso dos seus direitos. Este Órgão é constituído por três elementos: Presidente e dois secretários.

**Direção** – Órgão de administração e de representação da UDIPSS ao qual, em particular, compete cumprir e fazer cumprir os Estatutos, Regulamentos disposições legais e as deliberações tomadas pelos Órgãos Sociais no limite das suas competências.

A Direção é composta por sete elementos: Presidente, Vice-Presidente, Secretária, Tesoureiro, Vogal e dois Vogais suplentes.

**Conselho Fiscal** - O Conselho Fiscal é o Órgão de fiscalização da UDIPSS, compete-lhe fiscalizar e dar parecer sobre as contas, verificar o cumprimento da lei, dos Estatutos e dos Regulamentos, e é constituído por um Presidente e dois Vogais.

Órgãos Sociais da UDIPSS estão assim constituídos:

**Assembleia Geral**

Presidente- Helena Maria Albano Carona

Secretária - Carla Maria Santos Nunes

Secretária - Maria Dulce Mota

**Direção**

Presidente - Sónia Isabel Santos Lobato

Vice-Presidente - Teresa Maria dos Santos Costa

Secretária - Vera Mónica Vicente Ribeiro

Tesoureiro - José Carlos Ferrão Rodrigues

Vogal - Cláudio Jorge Nunes Rodrigues

Vogal Suplente - João de Matos Filipe

Vogal Suplente - Antonina da Conceição Duarte de Oliveira

**Conselho Fiscal**

Presidente - António Lucas Gomes Mor

Vogal - Luís Manuel Silva Amaral

Vogal - António Rui Emídio Pratas Veiga

Os Recursos Humanos desta União são constituídos por um Administrativo, uma Técnica Superior de Educação Social e uma Jurista em regime de avença.

### ANÁLISE SWOT

Esta ferramenta, muito utilizada em organizações do terceiro setor, permite diagnosticar os pontos fracos e fortes ao nível interno, através de uma análise resultante de um trabalho de equipa, dando assim contributos para a elaboração de um bom plano de Ação facilitando a tomada de decisões

Na generalidade e em termos práticos esta análise divide-se em:

**Nível interno** – fatores internos da organização, sobre os quais podem ser adotadas iniciativas para potencializar ou minimizar seus efeitos.

- Pontos Fortes – Forças (Strengths);
- Pontos Fracos – Fraquezas (Weaknesses).

**Nível externo** – fatores que ultrapassam o âmbito da organização e não podem ser influenciados pela mesma

- Oportunidades (Opportunities).
- Ameaças (Threats)

É através da análise SWOT que se determinam estratégias de intervenção conjugando os 4 critérios abordados.

Pontos Fortes	Pontos Fracos
<b>Nível interno</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Qualidade dos serviços prestados;</li> <li>* Equipa Técnica e administrativa dinâmica;</li> <li>* Disponibilidade dos trabalhadores;</li> <li>* Alinhamento dos trabalhadores com a missão, visão e valores da instituição;</li> <li>* Instituição de referência em várias áreas (formação, apoio técnico, rigor na informação)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Falta de recursos financeiros;</li> <li>* Falta de mecanismos de captação de recursos;</li> <li>* Inexistência de equipa para desenho e desenvolvimento de candidaturas a projetos;</li> <li>* Inexistência de sistema de gestão da qualidade</li> <li>* Falta de estratégias de marketing para angariação de fundos</li> </ul>
<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
<b>Nível externo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Representação na CNIS</li> <li>* Candidaturas transnacionais</li> <li>* Projetos Nacionais</li> <li>* Parcerias com Autarquias</li> <li>* Parcerias com entidades privadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escassez de recursos financeiros;</li> <li>* Inexistência de apoio do setor estatal</li> </ul>

### III - OBJETIVOS GERAIS DA UDIPSS

Encontram-se definidos, a médio e longo prazo, os seguintes objetivos:

- Incrementar a comunicação com todos os “stakeholders” privilegiando a transparência e o diálogo de modo a proporcionar uma crescente credibilidade e visibilidade à área social, reforçando as parcerias existentes e promovendo futuras.
- Reivindicar a negociação de melhores Acordos de Cooperação.
- Propor regulação laboral específica para o terceiro setor.
- Redução da TSU para o terceiro setor.
- Revisão dos acordos de cooperação (mínimo 50%).
- Definição legal da categoria de Diretor Técnico.
- Dignificação e valorização dos trabalhadores e dirigentes sociais.
- Formação profissional através do QNQ e outras.
- Participação ativa no Conselho Geral e na Comissão Permanente da CNIS a favor da defesa dos interesses do terceiro setor.
- Representação dos legítimos interesses das IPSS junto dos órgãos concelhios e supraconcelhios.
- Promoção do debate e reflexão sobre o papel da Institucionalização: opção versus solução.
- Apoio Jurídico.
- Apoio Técnico.
- Certificação pela Qualidade.
- Promover a celebração de Protocolos com especial incidência para a promoção de vantagens para as nossas Associadas.
- Promover o diálogo, a compreensão, a ética, o respeito e a inclusão.

**IV – OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1 – FORMAÇÃO (Ver Plano Anexo I)**

<b>Objetivos</b>	<b>Resultados Esperados</b>	<b>Metas</b>	<b>Indicadores</b>
Dotar os indivíduos de competências para o exercício da atividade profissional conforme plano de formação	Melhor adequação dos recursos humanos.  Maior flexibilidade das organizações para fazer face a um futuro difícil de prever	Dar formação a 20% dos Recursos Humanos das Associadas	N.º de inscrições para as diversas ações de formação.

**OE2 - EVENTOS**

<b>Objetivos</b>	<b>Resultados Esperados</b>	<b>Metas</b>	<b>Indicadores</b>
III ENCONTRO DE INTERVENÇÃO SOCIAL DA UDIPSS DE SANTARÉM	Abordagem de temáticas comuns às Organizações Sociais  Notabilizar trabalho desenvolvido pela UDIPSS em prol das IPSS	Participação das nossas 186 associadas, das associadas de outras Uniões e de outras organizações da economia social	Nº de inscrições para o Encontro
Ciclo de “Webinares”	Realização de vários webinares de acordo com as solicitações das associadas (Burnout – stress profissional; Espiritualidade no 3º setor; O papel da institucionalização – opção vs solução)	Participação de 80% das nossas associadas.	Nº de participantes nos “webinares”

**OE3 - CONSULTORIA JURÍDICA**

Objetivos	Resultados Esperados	Metas	Indicadores
Disponibilizar os serviços de consultoria de qualidade através da Assessoria Jurídica da União	Esclarecer as associadas no que diz respeito à Legislação em vigor para todas as respostas sociais desenvolvidas, assim como esclarecimentos da área legal da Gestão de Recursos Humanos	Prestar Consultoria jurídica e/ou online presencial a 35% das Associadas	N.º pedidos de consultoria  Preenchimento de questionário para aferir expectativas das instituições vs soluções apresentadas

**OE4 - CONSULTORIA TÉCNICA**

Objetivos	Resultados Esperados	Metas	Indicadores
Disponibilizar os serviços de consultoria de qualidade através da Técnica Social da União	Esclarecer as associadas sobre todos e quaisquer aspetos técnicos no âmbito das respostas sociais que desenvolvem	Prestar Consultoria a 50% das Associadas  (presencial, mail, telefone)	N.º pedidos de consultoria  Preenchimento de questionário de satisfação deste objetivo

**OE5 - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL**

Objetivos	Resultados Esperados	Metas	Indicadores
Alcançar o público alvo usando canais de comunicação de marketing como publicidade, relações públicas, experiências ou correio direto	Manter informadas as nossas associadas de todo o trabalho desenvolvido pela UDIPSS, assim como de todas as comunicações que sejam emanadas, quer pela tutela, quer por outras organizações de referência  Disseminar o trabalho da UDIPSS	Publicação de 52 "Fl@sh" informativos;  Publicação entre 6/12 comunicados de imprensa;  Publicação de 1000 "posts" no Facebook (anual)  Envio de 6 "Newsletters";  Publicação de 150 artigos/informação no site	N.º Comunicações que saíram para o exterior
Divulgar o trabalho das nossas Associadas	Divulgar através de vídeo o contributo das associadas	Apresentação de uma associada por mês	12 associadas divulgadas

**OE6 – PARCERIAS**

Objetivos	Resultados Esperados	Metas	Indicadores
Manter os Protocolos em Vigor  Estabelecer novos Protocolos	Manter os 5 Protocolos em vigor  Elaborar mais 5 Protocolos	Aumentar os Protocolos em 100%	N.º de novos Protocolos celebrados
Projeto Inclusivamente (Farpa)	Realização de “webinares” sobre perturbações mentais. Sensibilização sobre as problemáticas da doença mental e questões a ela associadas. Levar a reabilitação e intervenção psicossocial a pessoas com doença mental grave e seus cuidadores; ações de literacia em saúde e doença mental na comunidade escolar, profissionais e comunidade em geral; ações de combate ao estigma.	Participação de 100% das nossas associadas com respostas sociais na área da saúde mental.	N.º de participantes nos “webinares”

**OE7 – FINANCIAMENTOS**

Objetivos	Resultados Esperados	Metas	Indicadores
Elaborar um Plano de Angariação de Fundos	Garantir a manutenção das atividades desenvolvidas	Ter no final de 2021 um Plano de Angariação de Fundos para colocar em prática nos anos seguintes;	Documento aprovado em reunião de Direção
Elaborar candidaturas a Projetos	Conseguir financiamento para a prossecução de Ações de formação	Ver aprovadas duas candidaturas a financiamento	N.º de candidaturas aprovadas
Obter Apoio das Autarquias	Conseguir liquidez financeira para oferecer formação às Associadas	Conseguir o apoio financeiro de pelo menos 50% das autarquias	N.º de autarquias que apoiaram

## V – AVALIAÇÃO

O presente plano de ação será avaliado no final do ano de 2021, cujo resultado será espelhado no Relatório de Atividades de 2021.

## PLANO DE FORMAÇÃO 2021 -2024

O Plano de Formação encontra-se no Anexo I

## ORÇAMENTO PREVISIONAL

O orçamento encontra-se no Anexo II

Aprovado em reunião de Direção: 27/03/2021

PRESIDENTE – *Sónia Isabel Santos Lobato*

VICE PRESIDENTE – *Teresa Maria dos Santos Costa*

SECRETÁRIA – *Vera Mónica Vicente Ribeiro*

TESOUREIRO – *José Carlos Ferrão Rodrigues*

VOGAL – *Cláudio Jorge Nunes Rodrigues*

VOGAL – *João de Matos Filipe*

VOGAL – *Antonina da Conceição Duarte de Oliveira*

# ANEXO I

**PLANO DE FORMAÇÃO 2021 - 2024**

## 1. ENQUADRAMENTO

Para assegurar as necessidades formativas decorrentes da aplicação do disposto na Lei n.º 7/2009, Artigo 131.º Formação Contínua.

“1 - No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da sua organização;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na organização ou na concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 - A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 - Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

6 - O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 - O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 - A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 - O disposto na lei, em matéria de formação contínua, pode ser adaptado por convenção coletiva que tenha em conta as características do sector de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da organização.

10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs. 1, 2 ou 5, **alterado pela Lei n.º 93/2019 n.º 2** - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de **quarenta horas de formação contínua** ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano."

Apresenta-se, assim, o Plano de Formação da União Distrital das IPSS de Santarém, na sua qualidade de Entidade Formadora Certificada, a operacionalizar nos anos civis de 2021; 2022; 2023 e 2024, em parceria com Formadores internos e externos.

Considerando o papel central que a UDIPSS de Santarém, em articulação com o núcleo de Formadores internos e externos, deve desempenhar na conceção, organização e operacionalização da formação contínua dos profissionais da área social, onde não podemos deixar de incluir a educação não formal, destacamos a importância de centrar a formação contínua dos profissionais na qualificação do serviço público prestado pelas 186 IPSS associadas nomeadamente, no que concerne ao processo de ensino não formal e à consequente melhoria dos serviços prestados.

O presente Plano de Formação pretende ser um instrumento onde se definem e organizam as prioridades de formação e atualização dos profissionais das nossas associadas.

Com base num diagnóstico efetuado junto das Instituições e no Plano Anual de Atividades desenhado, bem como nas necessidades decorrentes do funcionamento organizacional da UDIPSS de Santarém, pretende-se promover:

- a) **A satisfação das prioridades formativas** consideradas pelos trabalhadores das nossas Associadas e das demais, tendo em vista a concretização do *Plano Anual de Atividades* incrementando a eficiência e eficácia na prestação dos diversos serviços;
- b) **A melhoria da qualidade** da formação em contexto formal ou não formal;
- c) O **desenvolvimento profissional dos trabalhadores**, na perspetiva do seu desempenho, do contínuo aperfeiçoamento e do seu contributo para a melhoria dos serviços prestados;
- d) **A difusão de conhecimentos e capacidades** orientadas para o reforço dos projetos desenvolvidos como forma de consolidar a organização e autonomia da UDIPSS;
- e) **A partilha de conhecimentos e capacidades** orientada para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

A execução deste Plano está dependente, entre outros aspectos, do interesse e participação das nossas Associadas e demais organizações sociais.

## **2. IDENTIFICAÇÃO DE PROBLEMAS/NECESSIDADES**

A conceção do nosso Plano de Formação resultou de uma análise reflexiva sobre questões estratégicas inerentes à atividade, funcionamento e desafios que se colocam aos diversos eixos de trabalho das organizações para o período temporal a que se destina.

Assim, para o processo de diagnóstico e levantamento das necessidades formativas foi solicitado o envolvimento e auscultação das Associadas, de várias organizações do sector social e dos formandos, privilegiando as orientações para a educação e Formação ao Longo da Vida.

Assim, o instrumento utilizado para efetuar o diagnóstico das necessidades formativas das nossas Associadas foi um inquérito onde nos foram sugeridos vários domínios de formação:

- a) Formação prática em gestão de recursos humanos nas IPSS – Mini Ciclo Formativo (40 horas – 13 ações de 3 horas)<sup>1</sup>
- b) Liderança, motivação e gestão de Equipas
- c) Enriquecimento e treino de competências para equipas operacionais
- d) Apoio a cuidadores formais em ERPI, SAD e CD
- e) Apoio, reabilitação e integração na área da deficiência – reciclagem de equipas operacionais
- f) Animação na Infância e na Anciania
- g) Direção Técnica: Que funções? – Competências, responsabilidades, deveres e direitos
- h) Órgãos Sociais: Competências, responsabilidades, deveres e direitos
- i) Princípios do Sistema de Gestão da Qualidade
- j) Elaboração de PI nas diferentes respostas sociais (2 sessões)
- k) Planeamento Estratégico e Operacional: Implementação e Avaliação
- l) Instrumentos eficazes de comunicação Interna
- m) A sexualidade nas diferentes etapas da vida (infância, adolescência e idosos)<sup>2</sup>
- n) Gestão de Conflitos e do Stress Profissional
- o) Burnout (stress profissional): O Processo de Adoecer pelo Trabalho
- p) Ufcd constantes do QNQ (presencial – nas Instituições ou na nossa Sala de Formação)<sup>3</sup>

A UDIPSS de Santarém é Entidade Certificadora, através do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) sob o nº de registo 4337, para os percursos de qualificação desenvolvidos pelos adultos, certificando os referenciais:

762 – Trabalho social e organização

769 – Serviços sociais – Programas não classificados noutra área de formação

### 3. PROCEDIMENTOS

#### 3.1. Critérios para frequência de ações de formação

Os formandos indicados pelas Instituições para a frequência de ações de formação, “online” ou presenciais, desenhadas e dinamizadas pela UDIPSS, implementadas através de formadores internos ou externos especializados e com competências/conhecimentos para o efeito, serão seleccionados de acordo com as prioridades que a seguir se estabelecem:

---

<sup>1</sup> Ver Plano de Formação e temáticas (p. 19)

<sup>2</sup> Para AAD e AAE

<sup>3</sup> Com especial incidência para as Ufcd:

3538 – Saúde da pessoa idosa – Cuidados Básicos

3553 – Saúde Mental na Terceira Idade

3539 - Deontologia e Ética Profissional no Apoio à Comunidade

7229 – Gestão do stress profissional

1531 – Gestão de conflitos

Trabalhadores que estejam em desvantagem no que diz respeito às horas de formação profissional proporcionadas pela instituição;

Trabalhador ou técnico especializado e que se enquadre no público-alvo a que a ação se destina e nos critérios específicos e/ou pré-requisitos indicados no descritivo da ação, caso estes existam;

Necessidade de formação específica para o exercício de cargos ou funções desempenhadas na Instituição, tendo por base as nossas propostas formativas;

Ordem de entrada da inscrição na ação de formação.

As vagas previstas para a ação de formação serão preenchidas por Trabalhadores pertencentes a várias Instituições, que se enquadrem no público-alvo e critérios específicos/pré-requisitos da formação. Neste caso, o critério de seleção terá por base a ordem de chegada da inscrição na ação de formação.

### **3.2. Formadores internos**

De acordo com o ponto 3 do artigo 7.º do Despacho Normativo 10-A/2015, os formadores internos (tal como os formandos) têm direito a ficarem dispensados de cumprirem na Instituição a sua carga horária num número de horas nunca inferior ao da formação.

### **3.3. Formadores externos**

O pagamento a Formadores ou consultores externos terá como referência a Portaria n.º 60-A/2015, nomeadamente o Artigo 14.º, nºs. 1 a 6 e respetivas alíneas (ou no regulamento de formação desta União).

## **4. MONITORIZAÇÃO DO PLANO**

A monitorização do plano será efetuada pela Presidente e Vice-Presidente, responsáveis pela área da Formação, com a colaboração da Secretária e de mais um elemento da Direção (a designar). Sempre que se justifique será solicitada a colaboração dos Formadores internos e externos, que colaborarão na análise dos inquéritos apresentados aos formandos.

Este Plano é dinâmico e será alvo de relatório intercalar semestral evidenciando as ações programadas e não efetuadas e/ou substituídas.

Para a concretização deste Plano é necessário financiamento que advém do valor das inscrições, pagas pelas Associadas e demais organizações sociais que participem/requisitem os nossos serviços e/ou de mecenas que pretendam, a troco de publicidade subsidiar ações de formação, bem como eventuais candidaturas a Projetos de Formação Profissional financiada.

## **5. AVALIAÇÃO DO PLANO**

Todas as ações serão avaliadas pelos formandos e formadores de acordo com os moldes definidos por esta União, na qualidade de entidade promotora.

O Plano de Formação terminará em 2024 e o seu grau de execução será avaliado pela Direção e equipa de Formadores no final de cada ano. Sempre que se justifique, podem resultar reajustes com vista a garantir o cumprimento dos objetivos preconizados no mesmo e com as necessidades de formação pontuais que possam surgir.

Os efeitos pretendidos com a Formação são:

- Melhoria do desempenho profissional;
- Melhoria dos serviços prestados à comunidade;
- Melhoria das competências.
- Rentabilização de recursos
- Sustentabilidade

**MINI-CICLO FORMATIVO – TEMÁTICAS:**

1. Os tipos de contratos e seus regimes
2. Direitos e deveres dos trabalhadores: exercício do poder disciplinar e elaboração de advertências escritas
3. As modalidades de horários de trabalho: modelos e remuneração
4. Regras de elaboração de escalas: a conformidade com as exigências legais e contratuais
5. O regime de faltas
6. O regime de férias
7. Modificações contratuais: local de trabalho, conteúdo funcional e categoria – limites e regras de formalização
8. O regime de higiene, saúde e segurança no trabalho
9. A avaliação de desempenho
10. A gestão de trabalhadores e a articulação com o RGPD
11. Trabalho em equipa
12. Gestão dos tempos de trabalho
13. Saúde mental nas organizações sociais - exigências e equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

Aprovado em Reunião de Direção de 27/03/2021