

INDICE

INTRODUÇÃO	2
1 OBJECTIVOS GERAIS	3
2 OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	3
3 ACTIVIDADES DE CONTINUIDADE E NOVOS PROJECTOS.....	5
4 RESPOSTAS SOCIAIS	6
4.1 Centro de Actividades Ocupacionais	6
4.2 Lar Residencial.....	7
5 ACTIVIDADES DE APOIO	8
5.1 Ateliê de Expressão Corporal.....	8
5.2 Ateliê de Expressão Plástica	10
5.3 Ateliê Agrícola	11
6 SERVIÇOS.....	12
6.1 Psicologia e Acompanhamento Psicossocial.....	12
6.2 Economato e Limpeza	14
6.3 Lavandaria e Tratamento de Roupa	17
7 MEDIDAS DE AUTOPROTEÇÃO	17
8 INSERÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO	18
8.1 Econave – Economia Local e Protecção Social.....	19
8.2 Econave – Formação pelo Trabalho e Inserção Profissional....	21
8.3 PIAIE – Metodologia IOD e Econave	21
8.4 Centro de Recursos (CR).....	22
9 CRC E NOVOS PROJECTOS.....	22
9.1 IOD Artenave / Douro Sul	23
9.2 IOD PORTUGAL	28
9.3 Inserção Profissional e Emprego no DLBC	28
9.4 Outros Projectos: Recuperação do Edifício Sede	30
10 DEPARTAMENTOS.....	30
10.1 Direcção	30
10.2 Recursos Humanos.....	30
10.3 Informática	32
10.4 Transportes	33
11 CONCLUSÃO	34
12 ORÇAMENTO.....	35

INTRODUÇÃO

Em 2016, Artenave cumpre o último ano do seu Plano Estratégico trienal 2014/16 (PE14/16). Como já vinha anunciando, extingue finalmente a Formação para Pessoas com Deficiência e Incapacidades que desenvolveu entre 1997 e 2015. Prossegue com as respostas sociais consolidadas no Centro de Actividades Ocupacionais (CAO) e no Lar Residencial (LAR) e, para além da ECONAVE ainda sua Empresa de Inserção (EI), espera confirmar a execução do seu Plano Integrado de Acção para a Inserção e o Emprego (PIAIE) para as pessoas mais vulneráveis.

Apoia-se, para tanto, na actualização dos seus Estatutos validada pela Assembleia Geral Extraordinária (AGE) de 10/11/2015 que responde as prescrições legislativas do **Decreto-Lei n.º 172-A/2014 de 14 de novembro do MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL** e lhe permite desenvolver actividades remuneradas para reforço da sua sustentabilidade.

Nesse sentido, para além da prestação de serviços agrícolas que a ECONAVE assegura desde novembro de 2000, que pretende alargar a novas actividades e rentabilizar actualizando preços, também o Centro de Recursos em Conhecimento (CRC) assumirá o lançamento, a coordenação e a execução de projectos rentáveis e geradores de novas receitas, através da consultadoria e da formação externa.

A estas intenções fundamentadas no quadro operativo interno de continuidade e de inovação no contexto exterior das suas redes e parcerias, terá que corresponder a confirmação da reorganização dos Recursos Humanos (RH), iniciada em 2015 e, para a qual, a Direcção validou já o respectivo organograma, de serviços e funcional, que permite finalmente de forma justa e adaptada, atribuir funções e actualizar a tabela salarial nos termos do orçamento 2016.

É evidente que a esta organização que continua 2015, só ficará operacional, eficaz e eficiente, uma vez caucionada pela avaliação do desempenho do pessoal cujos processo e procedimento devem, portanto e respectivamente, ser organizado e implementado em 2016. Quer isto dizer que se a Direcção assume o desafio de alguma incerteza relativamente ao financiamento que venha a substituir o que até agora era garantido pela Formação Profissional para Pessoas com Deficiência e Incapacidades, cabe aos colaboradores assegurar a sua própria continuidade na instituição, uma vez que praticamente todos se mantêm ao serviço.

Daí que, para além do desempenho de que cada um será responsável, objectivamente acompanhado e avaliado, todos os colaboradores participarão na medição do impacto social da instituição. Desde logo com formação que lhes será proporcionada a partir do CRC relativamente ao SROI (que, sigla inglesa, significa retorno social do investimento) que mais não seja para perceberem que é dos resultados positivos da acção de cada um que depende a sustentabilidade da instituição e, conseqüentemente, o seu próprio emprego.

Por fim e porque os espaços e a informática são condições indispensáveis ao sucesso dos trabalhadores e ao conforto dos utentes, Artenave assegurará em 2016 a recuperação das suas instalações e a renovação do seu parque informático. A primeira significativamente deteriorada por opções construtivas menos eficazes e o segundo pelo uso prolongado sem a necessária actualização.

1 OBJECTIVOS GERAIS

Após o abandono da Formação (para Pessoas com Deficiência e Incapacidades), perante a certeza da continuidade do CAO, do LAR e da ECONAVE, com a perspectiva de novos projectos que o Portugal 2020 tarda a confirmar e com os desafios de consolidar a reorganização dos seus RH, de terminar a restauração das instalações e de renovar o seu parque informático, a Direcção da Artenave propõe para 2016 os seguintes objectivos gerais:

- Restaurar as instalações do seu edifício-sede, deterioradas por infiltrações e humidade, garantindo melhor eficiência energética e o necessário conforto dos utilizadores;
- Implementar de forma integrada e funcional as medidas de autoprotecção nos dois edifícios;
- Renovar o parque informático em função das necessidades institucionais e operacionais;
- Confirmar a reorganização dos RH em função do novo organograma, os correspondentes ajustamentos contratuais e salariais previstos na lei, a definição das respectivas carreiras e a avaliação do desempenho individual;
- Manter os serviços viáveis e instituir novos projectos que contribuam para a sua sustentabilidade, na prossecução dos seus renovados objectivos estatutários;
- Manter as respostas existentes – CAO, LAR e ECONAVE;
- Melhorar a sustentabilidade da ECONAVE, pelo reforço da prestação de serviços nos sectores económicos locais mais significativos e pela prospecção de novas oportunidades de negócio;
- Introduzir novas actividades para a promoção do emprego de pessoas vulneráveis, perseguindo a melhor fórmula para a ECONAVE uma vez confirmado o fim do seu estatuto de EI;
- Estudar e estabelecer, com os interlocutores nacionais e europeus estratégicos, as parcerias, os procedimentos ou as estruturas funcionais indispensáveis à planificação e à execução dos seus novos projectos no interesse dos seus utentes, associados, colaboradores e população-alvo;
- Aumentar o número de clientes até à lotação máxima do CAO (30);
- Aumentar a participação de familiares dos utentes e de associados.

2 OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

Em concreto e para além dos que decorrem especificamente das actividades por sector, são objectivos operacionais da Artenave para 2016:

- Restaurar paredes interiores, linóleos, electricidade, isolamento térmico, plano de segurança, decoração geral e específica por espaço funcional do seu edifício-sede, bem como, nos espaços exteriores, recuperar os painéis de azulejo, o expositor frontal e cobrir a entrada da porta principal, incluindo parque de estacionamento para deficientes motores e rampa para cadeira de rodas;
- Candidatar a financiamento a restauração precedente, no quadro das medidas de eficiência energética do Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso dos Recursos (PO SEUR) ou ao Programa NORTE2020;

- Candidatar o projecto IOD Artenave / Douro Sul a financiamento pelos Títulos de Impacto Social (TIS), da Inovação Social (IIES) do Portugal2020;
- Participar em candidaturas de Parcerias para o Impacto à Inovação Social do Portugal 2020;
- Avaliar a reorganização dos recursos humanos e fazer os ajustes necessários, de forma a aumentar a articulação entre sectores;
- Aplicar a avaliação de desempenho, introduzindo as alterações que se vierem a justificar;
- Solicitar propostas para a renovação e instalação do parque informático, de forma a melhorar o desempenho dos recursos humanos;
- Convencionar com a TRANSFER_IOD o quadro organizacional e operativo do PIAIE da instituição e da sua replicação, total ou parcial, entre parceiros ou outros interessados;
- Formar, no quadro da convenção com a TRANSFER_IOD, Responsáveis de Missão IOD (RMI) para as equipas Artenave/Douro Sul, A3S/Porto-cidade, Centro Social de Soutelo/Porto-distrito;
- Acompanhar e avaliar, no quadro da convenção com a TRANSFER_IOD, as equipas IOD, uma vez instaladas e em funcionamento;
- Estabelecer com os parceiros locais e, através da Rede de Empresas Sociais de Inserção pelo Trabalho (RESIT), com parceiros regionais e nacionais, acordos e projectos de IOD para inserção profissional e na promoção do emprego no Desenvolvimento Local de Base Comunitária (DLBC), nos termos do DL 137/14 de 12 de setembro, nomeadamente no seu artigo 66º;
- Consolidar a Econave como elemento da Estratégia de Desenvolvimento Local (EDL), prevista no programa precedente, quer pelo aumento do número de contratos de prestação de serviços, quer pela melhoria da gestão interna revertida na evidência do registo permanente dos seus resultados e indicadores;
- Medir o Impacto da ECONAVE e se possível o de toda a instituição, envolvendo os colaboradores, activando os critérios (adaptando-os para português) já definidos e em aplicação nas congéneres europeias no quadro da ENSIE;
- Recolher e tratar os dados de execução das actividades previstas para a Medida do Impacto;
- Traduzir documentos estratégicos para e de português (francês e inglês) relativos a programas e projectos europeus, sempre que se justifique;
- Produzir e divulgar, mensalmente, sinopse de documentos, programas e projectos europeus;
- Assegurar formação interna para a Medida do Impacto;
- Manter a participação activa nas redes “Construir Juntos” e de CRC;
- Continuar a participar nas CLAS de Moimenta da Beira e de Tabuaço;
- Cumprir o Plano de Acção definido para o Centro de Recursos (CR);
- Gerir e dinamizar a imagem e a comunicação, nacional e europeia da Artenave, suas actividades e projectos;
- Manter o Regulamento Interno actualizado.

3 ACTIVIDADES DE CONTINUIDADE E NOVOS PROJECTOS

Perante estes objectivos, Artenave prosseguirá em 2016 com as actividades consolidadas do CAO e do LAR ao abrigo dos respectivos acordos de cooperação com a Segurança Social e da ECONAVE com o IEFP. A partir desta e da activação da convenção com a TRANSFER_IOD, espera poder prosseguir com o PIAIE para lá da sua própria EI.

Neste caso, mantêm-se a perspectiva de financiamento pelo DLBC rural Douro Sul, entretanto aprovado em 2015 e de cujo GAL faz parte o responsável técnico da ECONAVE, embora em representação da Associação de Fruticultores Beira Távora. É expectável que se definam procedimentos e programas e que se obtenham financiamentos, uma vez que, naquele programa territorial estão orçamentados valores significativos para a Economia Social e para medidas de Emprego Inclusivo.

De igual modo se aguardam alternativas através dos já referidos TIS, cuja manifestação de interesse foi oportunamente candidatada e bem acolhida com o projecto IOD Portugal que reúne, simultaneamente, as entidades e territórios já referidos nos objectivos específicos (Artenave, A3S e Centro Social de Soutelo). Para já, é o orçamento deste projecto que compensa, no orçamento da instituição para 2016, o da terminada Formação Profissional para Pessoas com deficiência e Incapacidades e lhe permite manter a quase totalidade dos RH que esta financiava.

Convém ter presente que Artenave tem, quer para o DLBC quer para os TIS, a estratégia IOD montada e pronta a desenvolver, inclusive para formação e consultadoria que deve organizar no seu CRC, assegurando, a partir deste, mais uma fonte de receitas, pelas funções específicas que deve assumir com e perante a TRANSFER.

Neste sentido, recolherá e tratará internamente os dados da execução da ECONAVE e, eventualmente, da Artenave; formará os colaboradores para a medida do impacto que realizará. Em paralelo procederá ao levantamento de documentação significativa, seja nacional ou, sobretudo, europeia que traduzirá sempre que necessário; participará na formação, no acompanhamento e na avaliação das equipas IOD – da Artenave e de todas as organizações que venham a manifestar interesse nelas e a criar condições de também as constituir.

Esta perspectiva reconforta-se no envolvimento dos parceiros RESIT que, para além do projecto IOD Portugal nos TIS, participam já com a instituição na candidatura da manifestação do interesse à Parceria para o Impacto, bem como na aproximação da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa à metodologia IOD e com quem Artenave já partilhou o Guia para a Instalação em Portugal que editou com o IEFP em 2011 e que identifica um papel relevante que aquela organização secular poderá eventualmente vir a assumir.

Assim sendo, pode concluir-se este ponto com a confirmação e a irreversibilidade, anunciada em 2014, das respostas CAO e LAR; com a transição que se espera na ECONAVE para empresa consolidada de prestação de serviços, mesmo deixando de ser EI no seio da Artenave e pelo reforço do sector produtivo institucional com o relançamento do CRC enquanto sector responsável da inserção profissional e da promoção do emprego de pessoas vulneráveis, agora também gerador de receitas pelos serviços que, nesta área, propõe ao exterior.

Assim sendo, passam a discriminar-se, a seguir, todas actividades e serviços previstos para 2016

4 RESPOSTAS SOCIAIS

4.1 Centro de Actividades Ocupacionais

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
Melhorar a articulação entre os colaboradores e ateliês	- Realizar um actividade em conjunto, uma vez por mês	- Elaborar o Plano de actividades conjuntas - Instituir quinzenalmente reunião entre a responsável e a DT	- N.º de reuniões agendadas /N.º de reuniões realizadas - N.º de actividades realizadas - N.º de colaboradores participantes
Melhorar a articulação entre o CAO e LAR	- Diminuir os conflitos - Melhorar a ocupação dos RH afectos às equipas	- Elaborar o Plano MENSAL de tarefas da equipa de CAO em articulação com o do Lar;	- N.º de planos elaborados
Melhorar as condições de higiene e conforto dos utentes	- Promover hábitos de higiene nos utentes - Proporcionar conforto e higiene nos momentos de sesta/ descanso	- Planificação semanal de actividades, com objectivos a desenvolver com cada utente - Continuar a implementar momentos de higiene ao longo do dia, final das refeições e final do dia. Por exemplo: lavagem das mãos, higiene oral. - Definir horário de utilização da sala, para o descanso; - Identificação dos utentes que utilizam almofadas e mantas para o descanso; - Articulação com o Economato para identificação da almofada e manta de cada um, de forma que não ocorram trocas - Aquisição de equipamento adequado aos utentes, como cadeirões e/ou sofás confortáveis e laváveis	- Registos diários de higiene - N.º de utentes que faz a sesta diariamente
Diminuir conflitos entre utentes	- Diminuição de horas “mortas” (quando não estão integrados em Ateliês) - Distribuição de utentes em novos Ateliês - Alterar o espaço/sala de permanência dos utentes (nos momentos que não	- Planificação da hora de almoço: gestão de espaço, distribuição de utentes e colaboradores - Promoção de actividades lúdicas (jogos; pinturas; desenhos, ouvir música) - Aquisição de material audiovisual para sala onde se encontram os utentes - Redefinição dos PIA 's dos utentes, integração em novos ateliês (Agrícola, SD e AVD's)	- N.º de ocorrências - PIA's;

	estão integrados em actividades)	<ul style="list-style-type: none"> - Redistribuir os utentes pelas salas (Vídeo, Sala 13, Formação, Bar e Auditório); - Colocar materiais lúdicos construídos pelos próprios nas salas para ocuparem tempos entre ateliês - Realização de passeios na comunidade, nomeadamente de reconhecimento dos serviços que se podem utilizar 	
-Melhorar competências de autonomia e treino social	<ul style="list-style-type: none"> -Organizar e realizar sessões de recuperação de saber - Organizar o ateliê das AVD's 	<ul style="list-style-type: none"> - Organização e realização de sessões de Língua Portuguesa, Matemática e Estudo do Meio; - Ida às compras -Preenchimento de folhas de presença e sumários; - Reavaliação das necessidades individuais dos utentes nas AVD; - Organizar, pelo menos, uma actividade de reabilitação por utente - Elaborar o Plano de actividades do utente no ateliê. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de sessões previstas e executadas -Registos de presença - Dossiê do ateliê.

4.2 Lar Residencial

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
Reorganizar os serviços	- Implementar os processos e procedimentos do nível C do Manual da Qualidade da Segurança Social em falta	<ul style="list-style-type: none"> -Analisar os instrumentos existentes e os que se encontram em falta -Identificar todos os instrumentos e documentos e mapeá-los 	- Nº de documentos implementados
Reorganizar os Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Programar e organizar a gestão dos recursos humanos Melhorar a articulação entre colaboradoras 	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar mensalmente os horários dos colaboradores afetos à valência, considerando, também as necessidades de CAO -Melhorar os registos de realização de turnos e de horas de trabalho nocturno dos colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Diminuição de falhas de pessoal para a realização de tarefas; - Alterações efectuadas nos registos;
Garantir a prestação de serviços de qualidade aos utentes	Potencializar as capacidades e sua valorização	<ul style="list-style-type: none"> -Reformular os questionários de avaliação o grau de satisfação dos utentes face aos serviços, colaboradoras e instituição - Acolher, pelo menos, mais um voluntário para acompanhamento de actividades de vida diária, nomeadamente alimentação, postura, higiene... 	Nº de questionários aplicados aos utentes

Aumentar a participação dos familiares na vida do Lar	Sensibilizar os familiares / significativos para um acompanhamento de maior proximidade ao utente	-Envolver a família nos eventos a realizar durante o ano na instituição -Avaliar e analisar o grau de satisfação das famílias/significativos face aos serviços, colaboradores e instituição, aproveitando a visita à instituição -Devolver aos familiares/significativos, os resultados dos questionários	Nº de eventos que envolveram os familiares Nº de questionários respondidos pelos familiares Nº de familiares/significativos a quem foi enviado o resultado dos questionários
Aumentar a participação nas actividades promovidas pela comunidade	- Avaliar os interesses de todos os residentes - Organizar um plano mensal de actividades de fim-de-semana, que contemple as actividades locais - Estabelecer 2 parcerias com associações ou entidades locais promotoras de actividades	- Identificação dos interesses dos utentes - Confronto de interesses com as possibilidades e respostas existentes na comunidade -Elaboração do Plano de Actividades para cada mês - Identificação na comunidade pessoas que possam fazer acompanhamento do utente nas actividades da comunidade	- N.º de utentes avaliados - N.º de planos elaborados - N.º de acordos de parceria celebrados - N.º de actividades participadas por utentes - N.º de participantes por actividade

5 ACTIVIDADES DE APOIO

A entidade mantém disponíveis os ateliês de Expressão Corporal e de Expressão Plástica, com a seguinte planificação:

5.1 Ateliê de Expressão Corporal

Compreende-se como actividades gerais do Ateliê, a Psicomotricidade, Reabilitação Cognitiva, Desportos Colectivos (*Boccia*, Futebol, Basquetebol, Andebol), Natação, Hidroterapia, Relaxamento, Jogos Tradicionais/ Actividades lúdicas e Jogos de Mesa (cartas, dominó, damas);

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
- Melhorar as capacidades físicas dos utentes de CAO	- Reduzir a percentagem de gordura corporal nos utentes de CAO acima do normal	- Pesear todos os utentes no início do ano - Controlar o peso semestralmente - Produzir o registo - Prática semanal de actividades desportivas (futebol, basquetebol, andebol, atletismo).	- Redução dos valores de IMC - N.º de utentes em que se reduziu o IMC - N.º de participantes nas actividades

- Melhorar a capacidade técnica nas várias modalidades desportivas	- Melhorar a componente remate em 3 utentes nos desportos coletivos de andebol e futebol - Melhorar a componente do lançamento em 3 utentes no desporto coletivo basquetebol	- Identificar as dificuldades na componente remate e lançamento ao alvo dos utentes - A prática do desporto - Trabalhar em cada utente as componentes de remate (andebol, futebol) e lançamento (basquetebol) - Avaliar semestralmente os resultados	- N.º de participantes por actividade - N.º de utentes com resultados positivos no remate e lançamento - Tempo necessário para atingir resultado positivo por cada utente
- Aperfeiçoar uma modalidade técnica em natação em utentes de CAO	- Aperfeiçoar o movimento dos membros inferiores em 2 dos utentes nas modalidades crawl e costas - Melhorar a locomoção (sem auxílio de objetos) de 2 utentes com mais receios e dificuldades no meio aquático	- Identificar as dificuldades dos utentes - A prática da actividade natação e hidroterapia - Trabalhar em cada utente as dificuldades - Avaliar semestralmente os resultados	- N.º de participantes por actividade - N.º de utentes com resultados positivos - Tempo necessário para atingir resultado positivo por cada utente
- Aperfeiçoar a capacidade psicomotora nos utentes de CAO	- Melhorar a capacidade Psicomotora de 3 utentes - Aperfeiçoar a motricidade fina em 2 dos utentes	- Identificar as dificuldades dos utentes - Trabalhar em cada utente as suas dificuldades - Avaliar semestralmente os resultados - Exercícios que trabalhem a psicomotricidade e a motricidade fina dos utentes - Trabalho cardiovascular (bicicleta se possível)	- N.º de participantes por actividade - N.º de utentes com resultados positivos - Tempo necessário para atingir resultado positivo por cada utente
- Melhorar e aumentar o nível de concentração e atenção	- Aperfeiçoar o nível de concentração em 4 dos utentes no relaxamento para aplicar a todas as actividades - Aperfeiçoar a atenção em 2 dos utentes na atividade “Jogos de mesa”	- Identificar as dificuldades dos utentes - Trabalhar em cada utente as suas dificuldades - Avaliar trimestralmente os resultados - Actividades de relaxamento e “Jogos de mesa” (cartas, dominó, damas)	- N.º de participantes por actividade - N.º de utentes com resultados positivos - Tempo necessário para atingir resultado positivo por cada utente
- Melhorar competências cognitivas nos utentes de CAO	- Aperfeiçoar as competências cognitivas a nível da compreensão de textos em 2 dos utentes; -Aperfeiçoar as competências cognitivas nível da escrita e identificação das letras do alfabeto;	- Identificar as dificuldades dos utentes - Trabalhar em cada utente as suas dificuldades - Avaliar semestralmente os resultados - Exercícios práticos em papel e Software - Exercícios com letras do alfabeto em suporte material (cartões com letras)	- N.º de participantes por actividade - N.º de utentes com resultados positivos - Tempo necessário para atingir resultado positivo por cada utente
- Interação com outros jovens com deficiência, e idosos de lares da zona	- Participação em, pelo menos, quatro actividades desportivas e recreativas no exterior da instituição	- Evento - ARDAD Desporto em Jornada; - Evento - Encontro interinstitucional de <i>Boccia</i> Artenave - 6 Eventos de <i>Boccia</i> Interinstitucionais - 3 Eventos de Sueca com outras instituições locais ou do distrito	- N.º de eventos realizados - N.º de participantes - N.º de participantes em cada actividade dos eventos

- Diversificar as actividades;	- Realizar, pelo menos, duas actividades em espaços diferentes do diário.	- Organizar um Piquenique na Barragem (Faia) - Organizar uma saída para um espaço aquático/piscina - Organizar uma saída à praia, com actividades adequadas e de acordo com o espaço	- N.º de eventos realizados - N.º de participantes - N.º de participantes em cada actividade dos eventos
-Celebrar Dia Internacional da Atividade Física -Realçar importância da Atividade Física na Saúde	- Realizar o programa para Dia Internacional da Atividade Física (6 de Abril)	- Organizar Plano de actividades a serem realizadas nesse dia - Organizar uma Palestra sobre a "Importância da Atividade Física na Saúde";	- N.º de eventos realizados - N.º de participantes - N.º de participantes em cada actividade dos eventos.

5.2 Ateliê de Expressão Plástica

A Proposta de actividades do Ateliê para 2016, visa, como nos anos anteriores, proporcionar aos utentes da instituição momentos de animação e aprendizagem em trabalhos manuais com diversas técnicas e materiais. Os produtos confeccionados pelos utentes estarão sempre expostos para eventuais vendas ou encomendas.

O objetivo geral é despertar a criatividade de cada um para as artes; desenvolver o espírito crítico na apreciação do trabalho realizado individualmente e em grupo; proporcionar momentos de afirmação pessoal, autonomia e independência; divulgar as actividades dos utentes na comunidade, no sector do Teatro/Música e Leitura/Pintura.

A proposta está mesmo voltada para construção de livros, elaborados pelos utentes (história e desenhos) em diversos materiais.

Objectivos gerais	Objectivos específicos	Atividades	Indicadores de avaliação
Animar Festividades Populares: Reis, Carnaval, dia do Pai, Páscoa, dia da Mãe, S. João, Magusto e Natal	- Promover a interação entre utentes das diferentes respostas	- Confeção de adereços e lembranças referentes à festividade	Nº participantes Nº Produtos elaborados
Despertar a criatividade e o talento de cada um pela Música	- Desenvolver a Artuna	- Treino musical/ensaios das músicas festivas - Confeção de instrumentos - Apresentações na instituição	Repertório musical Nº instrumentos elaborados Assiduidade na atividade
Despertar o gosto pela criação de histórias e leitura	- Valorizar o trabalho de cada um pela leitura e imaginação para criar histórias	- Criar livros de histórias desenhados/ sensoriais com diversos materiais	Nº participantes Nº livros confeccionados
Angariar receitas	- Expor os produtos realizados no ateliê durante o ano (exposição permanente na instituição)	Em cada mês expor pelo menos um trabalho realizado no Ateliê	Nº produtos elaborados Nº produtos vendidos Valor da receita

5.3 Ateliê Agrícola

O ateliê agrícola assegurará a realização de atividades ao ar livre aos utentes de C.A.O. em terrenos arrendados ou cedidos gratuitamente, produzindo, sempre que possível, produtos hortícolas para consumo na cantina. Simultaneamente colaborará em serviços da Econave sempre que as competências dos utentes de CAO o permitam. Compete, portanto ao ateliê agrícola do CAO:

- Assegurar a horticultura e outros serviços de aprovisionamento do consumo interno na cantina;
- O reforço da prestação de serviços da Econave, sempre que as tarefas a esta contratadas sejam possíveis de realizar pelos utentes disponíveis;
- A manutenção dos jardins e a limpeza da envolvente das instalações da instituição.

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Atividades	Indicadores de Avaliação
Envolver os utentes com competências na área agrícola	- Identificar as tarefas que cada utente consegue realizar e por quanto tempo	- Identificar os produtos hortícolas mais consumidos - Avaliar que produtos hortícolas semear tendo em conta a mão-de-obra necessária - Semear, colher e armazenar produtos	- Quantidades produzidas - Variedades produzidas/consumidas - N.º de utentes envolvidos
Ordenar a produção em função das necessidades de consumo, das características do terreno e dos RH disponíveis	- Aumentar em 10% a produção dos produtos consumidos na cantina	- Identificação de produtos consumidos - Identificação das quantidades necessárias por produto - Avaliação da fertilidade dos solos, através da recolha de amostras - Aplicação de técnicas de rotações e sucessões de culturas para a obtenção de produção contínua e oportuna, aproximando-se dos consumos - Avaliação das condições de armazenamento - Avaliação dos recursos materiais e logísticos existentes e os necessários - Sementeira, colheita e armazenamento de produtos	- Quantidades produzidas - Variedades produzidas/variedades consumidas
Identificar todas as árvores de fruto existentes nos terrenos da instituição e nos cedidos gratuitamente	- Colheita máxima dos frutos	- Colher os frutos maduros, evitando o máximo de desperdício - Informar o economato sobre a previsão das colheitas	- Quantidades colhidas
Identificar locais onde se encontram frutos	- Aumentar a produção de doces	- Recolha de frutos silvestres com os utentes de CAO - Recolha de frutos e legumes que sobejam dos produtores	- Quantidades colhidas
Aumentar o número de utentes de CAO em ASU	- Envolver, pelo menos, 4 utentes de CAO em serviços prestados pela Econave	- Identificar tarefas que os utentes conseguem realizar - Prestar serviços agrícolas	- N.º de utentes envolvidos - N.º de serviços prestados - Receitas dos serviços

6 SERVICOS

6.1 Psicologia e Acompanhamento Psicossocial

Neste ponto apresentam-se as actividades do Gabinete Psicossocial (GPS) no que diz respeito às respostas CAO e Lar Residencial.

No Serviço de Psicologia

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Atividades	Indicadores de Avaliação
Melhorar o acordo entre os interlocutores	Consciencializar, pelo menos 2 entidades de saúde ou segurança pública, do perfil dos utentes e suas necessidades individuais	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de dossiê documental para comunicação - Planificação e execução de acções de formação - Planificação e execução de visitas às entidades com utentes 	<ul style="list-style-type: none"> N.º de documentos criados N.º de entidades envolvidas N.º de acções de formação ministradas N.º de entidades visitadas
Aumentar a autonomia do utente inter-contextos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar 1 programa de reabilitação por utente, específico às AVD e AIVD - Realizar, pelo menos, 1 reunião mensal de análise de casos com colaboradores - Envolver, pelo menos, 3 famílias cuidadoras, no processo de reabilitação 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboração com a TSS, na definição de actividades de treino e desenvolvimento de competências da vida diária - Colaboração na logística e execução: grupos de trabalho; espaços; criação de instrumentos e materiais; formação aos colaboradores - Follow-up do treino e readaptação das actividades - Rever os PII anualmente (aqueles que ao longo do ano não tiveram alteração) 	<ul style="list-style-type: none"> N.º de programas de reabilitação elaborados N.º de reuniões realizadas N.º de formações ministradas N.º de famílias envolvidas.
Integrar utentes no Ateliê agrícola	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar 1 Plano de Acompanhamento Individual por utente - Reunir pelo menos 1 x por mês com os utentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Explorar os interesses iniciais e definir em colaboração actividades de acordo com o seu nível de competências e funcionalidade - Acompanhamento de utentes, imediatamente antes e durante as actividades 	<ul style="list-style-type: none"> N.º de utentes avaliados N.º de planos de acompanhamento individuais realizados N.º de acompanhamentos
Promover o bem-estar psicossocial, afectivo e sexual	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar, pelo menos, 1 actividade quinzenal de reabilitação com utentes de CAO e Lar Residencial 	<ul style="list-style-type: none"> - Definir grupos e implementar actividades ludo terapêuticas e dança terapêutica específicas à imagem e esquema corporal e treino de competências sociais, conforme, "Manual o lúdico no desenvolvimento da deficiência intelectual" - Implementar sessões de psicodrama na abordagem à sexualidade 	<ul style="list-style-type: none"> N.º de actividades de reabilitação realizadas

Executar as Actividades do Centro de Recursos	- Realizar atendimentos e acompanhamentos de candidatos	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboração na identificação de candidatos - Realização de sessões de avaliação e orientação profissional - Elaboração de registos e relatórios individuais dos perfis de competências do público-alvo - Colaboração nas reuniões de avaliação tripartidas (empresa/candidato e promotor) - Colaboração nas reuniões com a equipa projecto - Mediação de problemáticas, mediante sinalização 	<p>N.º de candidatos atendidos</p> <p>N.º de sessões de avaliação e orientação profissional realizadas</p> <p>N.º de fichas de prescrição elaboradas</p> <p>N.º de relatórios de intervenção técnica produzidos</p>
Promover o sentido ético e de conduta na prática profissional.	- Promover a manutenção da uniformidade do processo de intervenção e a auto-análise emocional do colaborador	<ul style="list-style-type: none"> - Finalizar acções de formação pelo trabalho, aos colaboradores, centradas nos P.I.I. e sua avaliação de conhecimentos. - Atendimento individual ou em grupo de colaboradores; - Elaborar sessões de grupo (<i>roleplay</i>) do Código de Ética e Conduta. 	<p>N.º de acções de formação ministradas;</p> <p>N.º de sessões de grupo realizadas;</p> <p>N.º de atendimentos individuais/grupo.</p>

Ao nível do **Serviço Social** prevê-se para além do atendimento de candidatos e elaboração dos dossiês e de todas as actividades inerentes ao acompanhamento a nível sócio -familiar, atingir os objectivos que a seguir se apresentam:

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
Atualização das participações mensais dos utentes	- Atualização das participações de todos dos utentes de acordo com as orientações técnicas da Segurança Social – “circular n.º5”	- Reformulação dos contratos de prestação de serviços	- N.º de utentes com alterações na participação
Organização e gestão dos Dossiês individuais dos utentes	<ul style="list-style-type: none"> - Manter de forma mais organizada a informação relativa a cada utente - Facilitar a consulta de documentos e/ou informação relativo ao utente 	<ul style="list-style-type: none"> - Reorganizar os dossiês individuais e/ou abrir novos; - Gestão de documentação - Reelaboração de um índice para cada processo individual; 	- Nº de processos individuais
Manter e melhorar os cuidados de saúde dos utentes	<ul style="list-style-type: none"> - Agendar, no mínimo, 2 consultas médicas anuais para utente de Lar Residencial - Melhorar a saúde oral de utentes de Lar e CAO 	<ul style="list-style-type: none"> - Manter atualizado o processo de saúde dos residentes - Agendar uma consulta de rotina, anual para todos os utentes do Lar Residencial e solicitar análises para todos - Renegociar ao protocolo a estabelecer com a Universidade Católica de Viseu, para o acompanhamento de saúde oral dos utentes 	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de consultas de emergência - N.º de consultas de especialidade; - N.º de utentes que realizaram tratamento dentário

	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir a saúde da mulher das utentes (sexo feminino) do Lar Residencial - Facilitar a informação e o material adequando aos colaboradores para uma intervenção mais eficaz no âmbito da saúde 	<ul style="list-style-type: none"> - Organização de processos para pedidos financeiros para próteses dentárias junto da Segurança Social - Proporcionar aos utentes de CAO, cuja família não tenho meios, a possibilidade de realizarem tratamento oral - Agendar pelo menos uma consulta de saúde da mulher/ planeamento familiar - Organizar um documento com a informação de toda a medicação SOS, dos utentes de Lar Residencial. - Disponibilizar uma listagem com as datas de validade e indicações terapêuticas da medicação SOS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de consultas de saúde da mulher/ planeamento realizadas.
Promover a relação família- utente – instituição	<ul style="list-style-type: none"> - Manter a proximidade das famílias com a instituição - Dar a conhecer aos familiares os regulamentos Internos das respostas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> - Reunir com as famílias para apresentação e discussão do Plano de Intervenção Individual; - Envio do PII, na impossibilidade da família comparecer; - Possibilitar às famílias, pelo menos, a participação numa actividade que o utente desenvolve na instituição; - - Realizar, pelo menos, duas reuniões de pais. - Fornecer e explicar a todos os familiares o regulamento Interno 	<ul style="list-style-type: none"> - Registos /relatórios das reuniões com os pais - N.º de queixas formais ou informais efectuadas pelas famílias - Registos /relatórios das reuniões com os pais - Actas das reuniões de pais - Questionário de avaliação da satisfação

No seu conjunto este Gabinete terá de manter actualizados os seguintes Dossiês:

- Dos processos individuais de todas as valências;
- Do Lar Residencial;
- Das Actividades Socialmente Úteis.

6.2 Economato e Limpeza

O Serviço de Economato continuará a organizar paralelamente com outros sectores, os eventos previstos no plano de actividades para 2016.

Com a implementação do Plano de Segurança Interno e das respectivas Medidas de Auto- Protecção, terá de reorganizar este serviço ao nível da Gestão, Produção, aquisição, armazenamento e confecção das refeições dos utentes, assim como na redefinição de planos de trabalho da higiene das instalações, lavandaria e tratamento de roupa, inspecções, manutenção dos espaços e fluxogramas.

Cantina

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
Rentabilizar recursos e diminuir despesas	<p>Reduzir 10% da factura da Frutaria</p> <p>Reduzir 10 % a factura do supermercado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar panfletos de preços semanalmente, contacto com estabelecimentos para comparar preços - Registo e controlo de preços por produto, data e estabelecimento - Aumentar Confeção de doces, geleias e polpas - Elaborar planos dietéticos adaptados ao diagnóstico clínico - Redução do sal e gordura na confeção e quantidades no empratamento 	<ul style="list-style-type: none"> -Quantidades de produtos comprados -Quantidades de doces e polpas confeccionadas -Quantidades de produtos consumidos provenientes da quinta - Quantidades armazenadas em conserva
Melhorar a organização do serviço	Reformular 50 % os procedimentos deste serviço	<ul style="list-style-type: none"> - Avaliação dos procedimentos anteriores e ajustá-los às necessidades, nomeadamente armazenamento, confeção, empratamento, limpeza dos espaços, entrega e recepção dos produtos provenientes da quinta - Divulgar os procedimentos a toda a equipa 	<ul style="list-style-type: none"> -% de procedimentos reformulados -% de procedimentos divulgados;
	Reformular registos mensalmente atendendo sempre ao nível C dos manuais da qualidade da SS	<ul style="list-style-type: none"> - Organização e arquivo de todos os registos devidamente atualizados e validados; - Elaboração mensal de planos de tarefas e planos de higienização por espaços; - Redefinição de tarefas e planos de trabalho; - Reunião mensal com os colaboradores; -Elaborar mensalmente actas das reuniões efectuadas; 	<ul style="list-style-type: none"> - % de documentos atualizados e validados; - Nº de planos previstos e elaborados; - Nº de reuniões previstas e executadas, - Nº de actas elaboradas
	Efectuar análises semestralmente segundo o Regulamento (CE)852/2004	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de análises: água da rede pública; alimento; zaragatoa das mãos dos manipuladores de alimentos; zaragatoa de superfícies, pelo menos 2 vezes no ano; -Recolha e avaliação de orçamentos dos laboratórios; 	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de análises efectuadas; - N.º de orçamentos
	Promover 1 auditoria anual de uma entidade externa para avaliar o cumprimento de requisitos de HACCP	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar à CMMB a auditoria anual para avaliar o cumprimento do plano de HACCP; 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de auditorias previstas e realizadas

Bar

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
Melhorar a qualidade na prestação de serviços	Redefinir mensalmente plano de tarefas	- Elaboração de planos de tarefas mensalmente - Reorganização do fluxograma deste serviço - Atualizar procedimentos deste serviço	- Nº de planos elaborados - Nº de fluxogramas redefinidos - Nº de procedimentos elaborados

Serviço de Limpeza

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
Reorganizar a limpeza dos espaços	-Redefinir planos de limpeza e respectivas tarefas, frequência de execução do lar residencial e da sede -Atualizar pelo menos 90 %, os procedimentos deste serviço.	- Afixar mensalmente o plano de tarefas da sede e quinzenalmente do lar residencial - Elaboração e aplicação de 3 procedimentos: Requisição de produtos e materiais; Conservação dos equipamentos; Execução / Incumprimento das tarefas - Instituir reuniões mensais com a equipa	-% de melhorias efectuadas no plano - Nº de planos elaborados e afixado -% de procedimentos elaborados e aplicados; - nº de registos elaborados

Manutenção

Com base na implementação do Plano de Segurança Interno, este serviço reorganizará todos os procedimentos, registos, inspecções, manutenção dos espaços e equipamentos do edifício (sede e lar).

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
-Melhorar a gestão de manutenções das instalações, equipamentos e materiais	- Redefinir o plano de manutenções	- Criação e implementação das instruções de conservação e manutenção dos espaços e equipamentos de acordo com as medidas de auto-protecção - Redefinição dos procedimentos e comunicá-los a todos os colaboradores envolvidos - Atualização da lista de fornecedores deste serviço - Avaliar a periodicidade das intervenções	-nº de procedimentos redefinidos - Actualizar mapa das intervenções segundo resultados da avaliação
	- Adquirir ferramentas	- Inventário das ferramentas existentes - Comprar ferramentas necessárias para se proceder a uma manutenção mais eficaz - Redefinir local de armazenamento das ferramentas e materiais	- Inventário -N.º de ferramentas adquiridas

6.3 Lavandaria e Tratamento de Roupa

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Atividades	Indicadores de Avaliação
Melhorar a organização do serviço	<ul style="list-style-type: none"> - Diminuir as queixas dos utentes quanto à roupa - Diminuir o n.º de ocorrências - Supervisionar o estado de conservação da roupa dos utentes, de 2 em 2 meses 	<ul style="list-style-type: none"> - Registo e afixação das etapas de execução, de forma a diminuir erros no processo de lavandaria e tratamento de roupa - Alteração da marcação de roupa, utilizando numeração - Divulgação da nova forma de marcação da roupa aos utentes e colaboradores - Redefinição dos planos de trabalho - Reorganização do fluxograma do serviço - Atribuição e registo mensal de responsabilidades na execução por funções e turnos 	<ul style="list-style-type: none"> - Fluxograma - n.º de supervisões previstas e executadas - n.º de responsabilidades atribuídas e cumpridas - n.º de ocorrências - n.º de queixas
-Manter a venda dos produtos da “Lojinha Social”	- Aumentar as receitas em 3 %	<ul style="list-style-type: none"> - Abertura da Lojinha pelo menos 2 vezes por semana - Criação de promoções para os artigos disponíveis 	<ul style="list-style-type: none"> - % de aumento das receitas - n.º de vezes de abertura da Lojinha

7 MEDIDAS DE AUTOPROTEÇÃO

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
Implementar e aplicar medidas de autoproteção	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar e executar todas as medidas de auto protecção - Divulgar as medidas de auto protecção junto de todos os colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de reuniões e elaboração de actas - Registos de segurança - Definição e execução de planos de prevenção e emergência - Organização e direção de operações do serviço de segurança contra incêndio - Organização e gestão atualizada do dossiê - Contacto com a ANPC bianualmente para inspecção certificada - Realização de inspecções periódicas de todas as instalações - Definição e divulgação de procedimentos 	<ul style="list-style-type: none"> - n.º de reuniões efectuadas - n.º de acções previstas e executadas - n.º de registos preenchidos - n.º de medias executadas - n.º de inspecções - n.º de participantes nas sessões de divulgação
Organizar e promover acções de formação	Organizar 1 acção de formação a todos os funcionários para a actuação das acções, em situação de emergência~	<ul style="list-style-type: none"> - Realização das acções com entidades externas (Bombeiros, Protecção Civil e outras entidades certificadas) - Planeamento da acção de formação de primeiros Socorros. 	<ul style="list-style-type: none"> - n.º de acções previstas e realizadas

Gerir a manutenção das caixas de 1º socorros	- Diminuir as falhas de produtos nas caixas de 1º Socorros	- Reunião para comunicar as instruções de manuseamento dos equipamentos e produtos da caixa de 1ºs Socorros	- nº de reuniões - n.º de falhas
Melhorar a Segurança contra incêndios	- Promover e organizar 1 simulacro	- Contacto com os bombeiros, GNR e a Protecção Civil para o efeito - Reunião com a toda a equipa - Planeamento do simulacro e distribuição de todas as tarefas - Análise das falhas - Registo das melhorias e implementação do simulacro seguinte	- n.º de participantes - Falhas registadas - Tempo de realização do simulacro - Relatório do simulacro
Melhorar a implementação das medidas de autoproteção	- Corrigir a totalidade de falhas (risco) verificadas	- Balanço de todo o processo e proposta de melhoria - Reunião anual de intervenientes e avaliação das medidas e acções realizadas - Reunião anual da equipa de segurança e avaliação de procedimentos - Aquisição de um novo sistema de alarme de incêndios	- nº de acções revistas - nº de propostas apresentadas - Resultados da avaliação

8 INSERÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO

Como se depreende do histórico das duas décadas da Artenave, a sua (ainda) empresa de inserção ECONAVE, ocupa, em finais de 2015, um lugar charneira. Depositária permanente do que de mais positivo conseguiu face aos objectivos da formação que, para pessoas com deficiência, desenvolveu ao longo de 17 anos, é ela a chave do futuro institucional para continuar a “promover socialmente a população da região nordeste do distrito de Viseu”, fora do CAO e do LAR.

É, além disso, o dispositivo que melhor responde às condições sociodemográficas locais, no actual momento histórico, nacional e europeu. Localmente persiste a desertificação com o acentuado envelhecimento da população, agravada com a partida de activos férteis e a consequente baixa densidade populacional, fragilizam o tecido produtivo e colocam em risco a coesão social. Do contexto nacional, de sentido idêntico, com precariedade laboral e elevados índices de desemprego, não se vislumbram alternativas nem mudança de sentido contrário. Resta potenciar os recursos humanos disponíveis, vulneráveis que sejam, e mobilizar os fundos europeus que se anunciam atentos e sensíveis a tais problemáticas e às suas consequências, como parece confirmar-se pelo orçamento geral do DLBC.

Sem que a possamos assumir, ou que tenhamos a pretensão de dispor da solução, é pelo emprego e com a inserção profissional dos que restam que se pode, pelo menos, contrariar tal situação em benefício de todos os que ficam. Está, por isso, Artenave *obrigada* a promovê-los e, com a sua empresa de inserção, ou na fórmula que vier a ser, qualificar a mão-de-obra disponível e conciliá-la com o trabalho, sob pena de continuarmos inexoravelmente a definhar, colectivamente.

Daí que, para 2016, a ECONAVE tenha como **objectivos gerais** prosseguir a reorganização da sua gestão, a qualificação do seu rendimento e a especialização da sua intervenção. Enquadrando-se no PIAIE da instituição, enquanto empresa de formação pelo trabalho,

deve manter-se como possibilidade de transição ou trampolim para o emprego noutras empresas, sem deixar de ser estrutura de produção. Os seus estrangulamentos e as suas potencialidades locais devem continuar a merecer e a justificar divulgação, debate e confronto com outras experiências de intenção idêntica, nos fóruns nacionais ou europeus, no contexto RESIT ou ENSIE. Justificando-se, em qualquer um destes âmbitos, deve participar em projectos que financiem os seus objectivos, a sua mobilização como dispositivo para outros idênticos, a replicação das suas boas práticas e a sua apropriação das dos outros.

8.1 Econave – Economia Local e Protecção Social

Contribuir para a sustentabilidade da Instituição, para o desenvolvimento económico da região e promover a inserção dos seus profissionais no mundo do trabalho. O desafio é de rentabilizar os recursos, melhorando-os, aumentar as receitas com a prestação de novos serviços e anulando os estrangulamentos existentes. Modernizar e Atualizar serão as palavras-chave.

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores de Avaliação
Aumentar o grau de satisfação dos clientes	Conseguir que 95% dos clientes manifestem um grau de satisfação de “bom”	-Formação contínua dos colaboradores na área da fruticultura e viticultura para melhorar o desempenho em novas tarefas, colmatando necessidades específicas -Realização de reuniões mensais com o grupo, motivando-o e transmitindo rigor profissional	-Nº de acções realizadas -Nº de horas realizadas -Nº de participantes -Nº de reuniões realizadas - Grau de satisfação dos clientes
Aumentar a produtividade	Aumentar a produtividade em 25%	-Substituição de trabalhadores -Procurar no meio trabalhadores, com condições mínimas para preencher lugares -Comunicação do responsável, com antecedência, das necessidades de RH	-Quantidades e valores conseguidos -Apuramento da taxa de ocupação
Aumentar o número de clientes	Prestar serviços a 5 novos clientes	-Elaborar documento de divulgação -Divulgação através de meios mais eficazes -Contatos pessoais para propor serviços -Contratação de mais trabalhadores em períodos de maior volume de solicitações	-Nº de novos contactos -Nº de novos clientes -Nº de entidades que solicitaram serviços
Celebrar contratos anuais com os clientes	Conseguir celebrar dois contratos, no mínimo, de prestação de serviços	-Elaborar minuta de contrato -Negociação do serviço a contratar e celebração do contrato – Informação, com regularidade, ao cliente sobre o andamento do trabalho -Avaliação contínua da satisfação do cliente	-Nº de contratos celebrados
Criar um ambiente de maior proximidade com o cliente	-Conseguir que 5% dos clientes respondam ao questionário anual de satisfação -Registrar toda e qualquer sugestão verbal ou escrita do cliente	-Registo das orientações do cliente para a realização do serviço -Questionário ao cliente, após realização do serviço -Registo de eventuais sugestões do cliente	-Nº de questionários respondidos -N.º de sugestões por cliente

Criar novas atividades	-Conseguir executar novas tarefas para as quais haverá procura de serviços	-Formação profissional nas áreas de aplicação de produtos fitofarmacêuticos em espaço público -Promover junto da comunidade a prestação de serviços de limpeza florestal	- Nº de novos contactos -Nº de novos clientes
Melhorar a eficácia dos recebimentos	-Emitir faturas com prontidão -Diminuir o prazo das faturas vencidas e não pagas	-Instituir regras para emissão pronta de faturas -Instituir prazos de vencimento das faturas -Informar os clientes -Contatos com os clientes, para a cobrança de faturas já vencidas	-Tempo que medeia entre a facturação e o recebimento -Comparar permanentemente os valores facturados e recebidos
- Elaborar o Regulamento Interno	- Estipular regras de pagamento relativamente ao vencimento das facturas - Manter facturados os recebimentos dentro dos prazos previstos	- Informação aos clientes - Faturação e cobrança dos valores em débito nos prazos previstos - Cumprimento do regulamento.	- Percentagem de recebimentos nos prazos previstos, relativamente a valores facturados
- Investir nas actividades com resultado financeiro positivo;	- Estudo pormenorizado das receitas obtidas	- Elaborar estudo das actividades e dos seus resultados financeiros para fundamentar a continuidade dos serviços	- Facturação;

Encarada nesta perspectiva que é a sua configuração institucional e histórica, deve ser capaz de se evidenciar, através dos seus indicadores de gestão e de produção, como factor económico no desenvolvimento social local. A sua participação na criação de riqueza pela produção induzida pelos seus trabalhadores nos sectores vitícola e frutícola ou outros de idêntica importância deve ser qualificada e contabilizada. Contém, nesta perspectiva e pelas razões sociodemográficas já referidas, um elevado potencial de crescimento.

Em paralelo, mobilizando mão-de-obra local, fixa pessoas vulneráveis pela persistência no desemprego ou na precariedade, assegurando-lhes trabalho digno e justamente remunerado. Concilia, desta forma, dois contributos simultâneos: à economia local a produtividade, à comunidade que a envolve a sua coesão social, pela salvaguarda e manutenção dos seus membros activos, autónomos e financeiramente independentes.

8.2 Econave – Formação pelo Trabalho e Inserção Profissional

Decorre, portanto, da configuração precedente, o duplo valor, economicamente produtivo e socialmente eficaz, do trabalho enquadrado e proporcionado a profissionais até então vulneráveis, mas que permanecem exclusivamente na estrutura da promotora.

Para além do desafio que a esta se apresenta, de qualificação e potenciação deste modelo de intervenção económica e social que não deixa de ser institucional, outro está completamente por explorar, mas que encerra outro tanto potencial de sentido idêntico na comunidade: estender a inserção e a formação pelo trabalho já consignadas no primeiro, a outras estruturas e contextos produtivos.

Conviria, pois, que a instituição aceitasse o desafio, já em 2016, de se organizar para alargar esta estratégia a outros empregadores, proporcionando-lhes o recrutamento ou a qualificação da mão-de-obra de que precisam, através da Econave. Objectivamente espera-se que esta possa vir a enquadrar também trabalhadores que, exercendo a sua actividade profissional num futuro empregador exterior à instituição, nele estejam, entretanto, em formação no respectivo posto de trabalho. Enquanto isso for possível o trabalhador manterá o vínculo à promotora que será, pelo mesmo período, ressarcida pelo futuro empregador e segundo a tabela em vigor na instituição. O indicador de sucesso deste desafio está na contratação definitiva, pelo mesmo, no término do período de inserção da responsabilidade da Artenave.

8.3 PIAIE – Metodologia IOD e Econave

O desafio deixado pelo ponto precedente decorre, portanto, da experiência da Econave e encontra-se já parametrizado e estruturado no PIAIE desde 2013. Previsto no PE2014/16, integrou o plano de actividades 2015 que, embora não tenha sido cumprido mantêm-se, agora mais estruturado e operacional, como se anuncia mais à frente em 9.1 e 9.2, enquadrando três requisitos: ser um **serviço às empresas, aplicar a metodologia IOD e reenquadrar a sua Empresa de Inserção**. Desenvolverá, para tal, 7 acções, distribuídas por 3 EIXOS: no primeiro (**intervenção nas empresas e junto dos empregadores**), a acção nº 1 realizará o contacto e a apresentação da proposta de serviços às empresas; a acção nº 2 identificará e caracterizará as empresas interessadas nos serviços propostos; a 3 elaborará, apresentará, negociará e aprovará o plano de acção de cada interessado e a acção nº 4 executará o plano de acção proposto e aprovado. No segundo EIXO (**articulação com os serviços de emprego e outros actores sociais e económicos**), as Acções 5 e 6, respectivamente, activarão os canais de comunicação com os serviços de emprego e implicarão as estruturas, os recursos e os agentes comunitários nos planos de inserção de candidatos vulneráveis. No EIXO 3 (**avaliação e divulgação do PIAIE**), a acção 7 divulgará os serviços de apoio às empresas.

Depreende-se, como é evidente, que venham a ser reunidos meios e recursos financeiros que o permitam, como se espera ser o caso através dos TIS e ou do DLBC. Nesse sentido apontam-se como primeiras possibilidades os novos projectos que se anunciam, para já como os mais prováveis, no ponto 9 que se segue.

8.4 Centro de Recursos (CR)

Aprovado pelo IEFP em finais de 2012, o Centro de Recursos da Artenave identifica, caracteriza, orienta e acompanha pessoas com deficiência segundo processos de inserção profissional que conciliem necessidades empresariais ou laborais identificadas junto de empregadores locais aos perfis de competência daqueles, eventualmente também melhorados através da formação profissional.

Nesse sentido e para 2016, dependendo da renovação da sua credenciação, agora em avaliação, após 3 anos de funcionamento, das circunstâncias e das condições que venham a reunir-se, será o mesmo articulado com o PIAIE, já que dele poderão chegar candidatos a emprego, sempre sujeitos ao respectivo Plano de Acção e de acompanhamento pós-colocação e, se for o caso, de Ajudas Técnicas previstas no seu funcionamento.

No seu Plano de Acção a apresentar ao IEFP até 30 de novembro prevê apoiar 10 pessoas com deficiência em Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE), 1 em Apoio à Colocação e 1 em Acompanhamento Pós-Colocação.

Embora não contemplado no referido Plano, este Centro terá ainda como grande objectivo o levantamento da população com deficiência que frequenta o Ensino para propor/organizar respostas às suas necessidades.

9 CRC E NOVOS PROJECTOS

Com a extinção da Formação Profissional para Pessoas com Deficiência e Incapacidades em finais de 2015 e a prossecução do Plano Estratégico 2014/16 em curso, a reorganização da instituição confere ao Centro de Recurso em Conhecimento (CRC), a partir de 2016, uma função estratégica de incubador e gestor de novos projectos, tenham estes sido já anunciados nos anos precedentes, ou venham entretanto a justificar-se pelas circunstâncias e novos financiamentos.

A partir da alteração dos estatutos validada pela AG extraordinária de 10/11/2015, o novo organograma de serviços, que fixa os sectores estabilizados e comparticipados pela Segurança Social (CAO e LAR), assim como o sector produtivo (ECONAVE), é indispensável uma estrutura que, para além de poder reforçar estes, assuma, sobretudo, o lançamento de futuras iniciativas que poderão, uma vez financiadas e consolidadas, constituir-se em sector autónomo.

Uma vez que os projectos que se anunciam como altamente prováveis carecem de enquadramento, a estrutura que melhor o pode fazer na instituição é o CRC que será com eles reorganizado, dinamizado e relançado, tanto mais que as actividades que projetam resultam de trabalho nele desenvolvido e inscrevem-se na sua própria identidade e nos seus objectivos.

Obviamente coordenado internamente pela Directora Técnica, mobilizará consultadorias, redes e parcerias, para participar na reorganização da instituição já iniciada com os novos quadro de pessoal, organogramas de serviços e funcional, na gestão dos RH nomeadamente na avaliação do desempenho a organizar e a instituir, estruturará e assegurará a consequente e justificada Formação Profissional dos activos internos, assim como, justificando-se de profissionais de outras organizações idênticas.

Confirmando-se o financiamento dos projectos que mais à frente se anunciam, através do seu CRC, Artenave assegurará ainda prestação de serviços na formação, instalação e acompanhamento de equipas IOD em Portugal, partilhando das receitas da TRANSFER_IOD.

Para além de gerir a sua própria equipa, prevista no âmbito dos TIS e ainda de financiamento possível no enquadramento do DLBC rural Douro sul, aprovado em 2015, prestará particular atenção à recolha e gestão de dados da execução das actividades institucionais, com particular ênfase nos da ECONAVE, com dupla finalidade:

1 – De melhorar a gestão interna contribuindo para a sustentabilidade da instituição;

2 – De medir o impacto da sua acção aumentando a visibilidade nacional e europeia das suas iniciativas, o que, uma vez partilhado e dinamizado nas redes RESIT e ENSIE, criará melhores condições para garantir financiamentos.

São, por isso e em síntese, objectivos e actividades do CRC para 2016:

Objectivos Gerais	Objectivos Específicos	Actividades	Indicadores
Gerir e disponibilizar informação estratégica para a promoção e o desenvolvimento de projectos inovadores	- Recolher informação significativa nas fontes europeias (CE, PE/ENSIE); - Traduzir para português originais em inglês ou em francês; - Elaborar sinopse mensal - Disponibilizar / divulgar a informação/documentos	Pesquisa nos <i>sites</i> institucionais da ENSIE/CE e na própria TRANSFER; Catalogação por dossiê temático, candidatura ou projecto	1. Número de documentos propostos / número de documentos referenciados; 2. Número de dossiês organizados por temas e por candidaturas, nacionais e/ou europeias 3. Número de documentos disponibilizados/número de documentos solicitados
Medir o Impacto das actividades da instituição	- Formar os colaboradores nos procedimentos de participação, partilha e gestão dos dados; - Recolher e tratar, dados e indicadores das actividades da Econave e da Artenave; - Apresentar os resultados	Elaboração e apresentação do programa de formação, dos objectivos e dos critérios da Medida do Impacto Formação inicial ao SROI Levantamento e tratamento dos dados da instituição	1. Número de colaboradores formados 2. Número de colaboradores intervenientes no processo 3. Monetização (ou não) do impacto; 4. O próprio dispositivo e a avaliação das suas potencialidades e dificuldades
Dar cumprimento ao PIAIE	- Executar o projecto IOD Artenave/Douro Sul - Envolver a Econave no projecto IOD Artenave/Douro Sul	Identificação e caracterização dos pontos fortes e dos pontos fracos da Econave Contacto com empresas comerciais e outros empregadores	1. Número de trabalhadores Econave/Número total de trabalhadores considerados 2. Número de empresas abordadas; 3. Número de candidatos /número de novos contratados
Propor e dar cumprimento à convenção com a TRANSFER para a instalação de Equipas IOD em Portugal	- Criar e acompanhar a equipa IOD Artenave/Douro Sul; - Criar e acompanhar as equipas IOD Porto-cidade e Porto-distrito	Formação de responsáveis de missão IOD; Recolha e gestão dos dados da execução das equipas; Avaliação das acções IOD em articulação com a TRANSFER	Taxas de eficiência da metodologia IOD

9.1 IOD Artenave / Douro Sul

«Desenvolver com as empresas procedimentos de RH inclusivos para o emprego de candidatos excluídos do mercado de trabalho» - TIS ou DLBC

A aproximação entre apoio às empresas e acesso ao emprego duradouro de candidatos em situação de vulnerabilidade constitui a problemática principal deste projeto. Corresponde à necessidade de encontrar combinações audaciosas entre a vertente económica e o emprego-inserção na ação territorial e de organizar a mediação entre as necessidades das empresas e as dos habitantes.

Por isso, as necessidades tidas em conta neste projeto são de duas ordens:

Do lado das empresas:

Em esmagadora maioria em Portugal, as micro, as pequenas e as médias empresas representam um importante potencial de emprego e exprimem necessidades crescentes de ajuda na gestão de recursos humanos.

Têm um serviço de RH frágil, o que as predispõe a estar particularmente dependentes de interlocutores de proximidade para responderem às suas necessidades de recrutamento, de desenvolvimento de competências (formação dos seus trabalhadores) mas também de serem apoiadas nos seus procedimentos de gestão de RH.

Esta necessidade de estruturar a função de RH é particularmente grande – estas empresas desconhecem frequentemente atores e instituições com capacidade para as ajudarem e recorrem muito pouco, ou nunca, à aquisição de serviços nesta área. Atualmente, tão importante como a evolução rápida da atividade económica é a necessidade de antecipar o impacto da mudança nos recursos humanos.

Por isso, o nosso projeto encara a hipótese de um acompanhamento de proximidade às empresas, encorajando as suas opções na gestão de mão-de-obra de forma mais inclusiva e duradoura, contribuindo para a sua performance global. Ao mesmo tempo que dá resposta a pedidos de apoio nos RH, o projeto visa contribuir para a evolução dos processos de recrutamento, propondo às empresas acompanhadas um contributo, primeiramente, para clarificar as necessidades de recrutamento e, de seguida, para fiabilizar os seus processos de decisão e limitar os efeitos seletivos.

Do lado dos candidatos a emprego excluídos do mercado de trabalho:

As categorias de candidatos a emprego que são alvo do nosso projeto enfrentam várias barreiras e múltiplas resistências na entrada para o mercado de trabalho, que sozinhos não conseguem ultrapassar. Não se podem ver tais barreiras apenas como “défice de emprego” ou falta de competências. Estas barreiras correspondem em boa parte, à necessidade de aproximação e mediação com as empresas, antes e durante o emprego, raramente tidas em conta.

Este projeto permite, pois, não só considerar este tipo de necessidades como, para este tipo de candidatos a emprego visa encontrar uma rede profissional; propor ofertas de emprego regularmente e poder alargar-lhes os próprios projetos; afastar os obstáculos habituais no recrutamento; negociar condições de emprego de melhor qualidade, assim como articular emprego e condições de vida fora do trabalho.

Estas necessidades são particularmente destacadas pelos candidatos a um emprego de longa duração, a beneficiários de rendimentos sociais, não diplomados, jovens e idosos, imigrantes, trabalhadores com deficiência... Em consequência, o nosso projeto tem como prioridade estas pessoas.

Operando uma intermediação ativa e contínua, o nosso projeto permite reduzir as desigualdades de acesso ao emprego e as discriminações devidas tanto às “más reputações” das categorias sociais mais desfavorecidas como também aos estereótipos ligados à deficiência, ao género, à idade...

A capacidade de criar relações permanentes com os empregadores permite ainda demonstrar que este projeto impulsiona o emprego durável mesmo a partir de um estatuto pessoal maioritariamente precário.

OBJECTIVOS DO PROJETO

O projeto será uma inovação no território Douro Sul e na sua capacidade de combinar dois objetivos raramente associados:

- Facilitar a contratação de candidatos a emprego do território nas suas oportunidades locais, através de uma intermediação ativa entre as necessidades das empresas e a dos candidatos excluídos do mercado de trabalho e particularmente confrontados à sua seletividade.

- Acompanhar o desenvolvimento dos RH e das micro, pequenas e médias empresas numa dinâmica de Gestão Territorial do Emprego e das Competências, apoiando-as na aplicação de processos de recrutamento, de integração e de gestão dos recursos humanos favoráveis ao desenvolvimento das competências e à igualdade de oportunidades.

Tendo em conta a natureza das atividades a implantar, do conhecimento e ferramentas a adquirir e a desenvolver pela equipa formada pela Artenave e das redes económicas e territoriais a constituir, o nosso projeto inscreve-se numa perspetiva plurianual.

Objetivos de Referência:

Durante o primeiro ano, o aparecimento de resultados é necessariamente progressivo, com uma sequência de três meses dedicados à preparação da ação no território e uma sequência operacional de nove meses. Os objetivos quantitativos são os seguintes:

- **Acompanhar 60 a 75 candidatos a emprego prioritários**, a 80% dos quais são propostas ofertas de emprego, 60% beneficiando do estabelecimento de contacto com empresas e 40% acedendo a emprego. Para os seguintes períodos anuais, estes objetivos serão respetivamente de 80 a 100 / 90% / 70% / 50%.

- **Acompanhar 45 a 60 empresas** com um ou vários serviços implantados, entre os quais 40 acompanhamentos nos processos de recrutamento / integração; 6 diagnósticos de RH e acompanhamento operacional das evoluções decorrentes; 6 grupos de trabalho interempresas sobre problemáticas partilhadas de RH. Para os períodos anuais seguintes, estes objetivos serão respetivamente de 60 a 80 / 10 / 10.

DESCRIÇÃO DO PROJETO

No plano operacional, o projeto é posto em prática por uma equipa de três intervenientes permanentes - composto de dois Responsáveis de Missão Empresa (RME no seguimento do texto) e de um Responsável Recursos Humanos e Território (RMRHT no seguimento do texto). É dirigido por um Chefe de Projeto da Artenave e acompanhado no plano metodológico pelo consultor-formador supervisionado pela TRANSFER.

A realização dos objetivos do projeto é apoiada pela aplicação de três ações simultâneas:

- Uma ação de intermediação ativa entre os públicos prioritários / alvo do projeto e as empresas do território, geradora de adaptações individualizadas entre oferta e procura de emprego – através de um acompanhamento de transições profissionais e um apoio ao recrutamento, à integração e no desenvolvimento de competências. Esta ação será principalmente efetuada pelos dois RME.

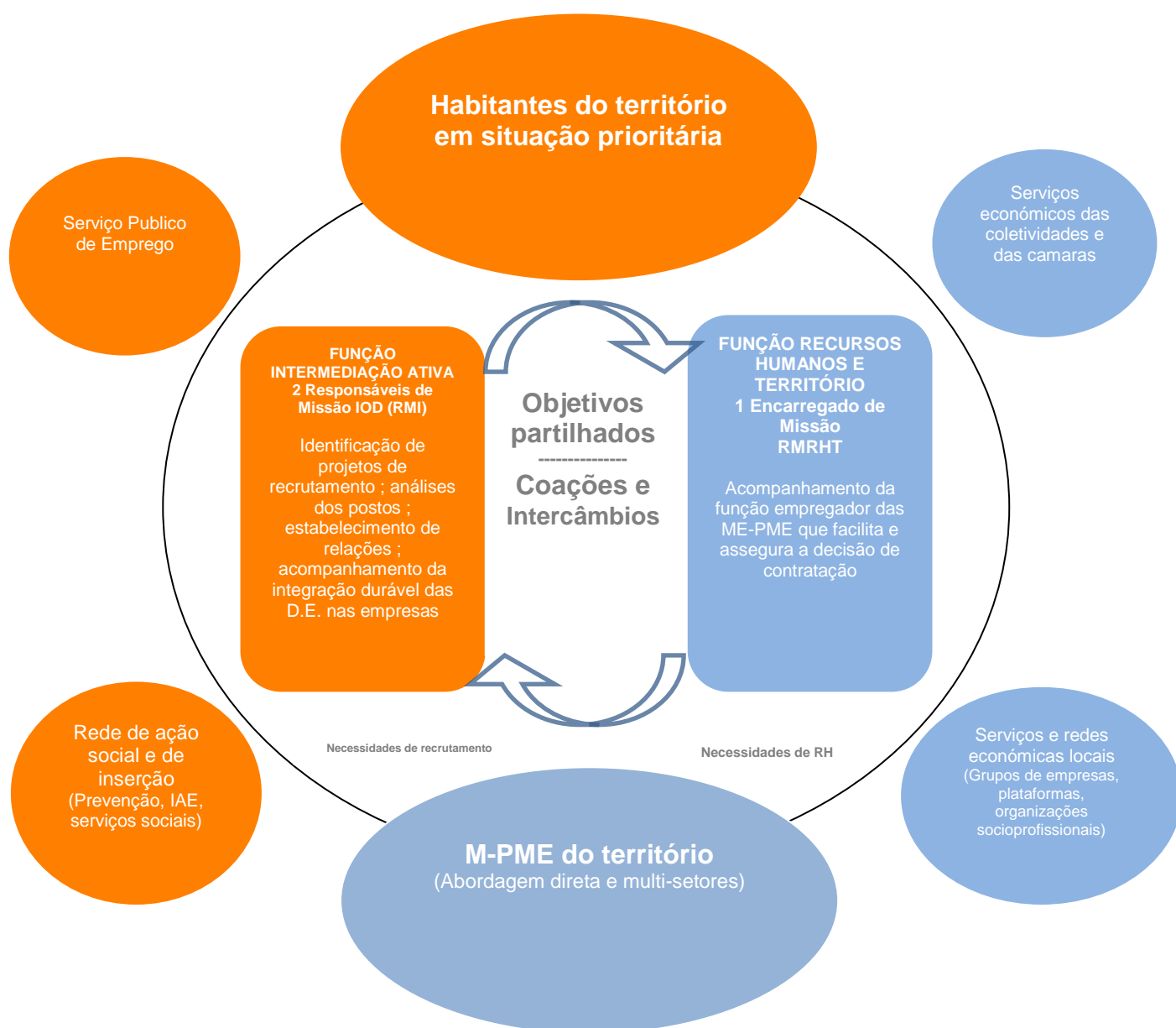
- Uma ação de animação territorial e de apoio aos RH, provida de uma dinâmica coletiva de apoio ao desenvolvimento responsável e solidário de emprego, através da organização de grupos de trabalho interempresas, vetores de difusão de boas práticas de RH; a criação de diagnósticos dos RH junto das empresas que apresentem dificuldades, seguidas por um acompanhamento aplicando

as propostas; a colocação em rede das empresas acompanhadas com os atores e recursos territoriais pertinentes para o seu desenvolvimento. Esta ação será principalmente efetuada pelo RMRHT.

- Uma ação de pilotagem estratégica e de desenvolvimento das performances em referência à metodologia IOD, a fim de desenvolver e ajustar as competências e as ferramentas dos intervenientes do projeto, de avaliar os efeitos produzidos e de operar os ajustamentos em continuidade, de desenvolver as parcerias, nomeadamente com os atores socioeconómicos e empresas do território. Esta ação será efetuada por um técnico da Artenave, chefe de projeto, pelo consultor-formador bilingue e pela TRANSFER, de acordo com os parceiros institucionais.

ESQUEMA SINTESE DA AÇÃO

Duas funções combinadas efetuadas por uma equipa operacional.



RECURSOS NECESSÁRIOS

Uma **equipa operacional da Artenave** compreendendo (3,75 ETC):

- **Um Chefe de projeto**, função assegurada por um responsável da Artenave a meio tempo
- **Um secretário administrativo**, função assegurada por um interno na Artenave a um quarto de tempo
- **3 Responsáveis de missão IOD** a tempo completo a recrutar:
 - **Um(a) responsável de missão Recursos Humanos e Território** assumindo a animação do território
 - **Dois Responsáveis de missão Empresas** operando a ação de intermediação
 - **Um consultor-formador bilingue português**, para apoiar a aplicação do método, a formação da equipa e o monitoramento/avaliação da ação, e a ligação entre parceiros institucionais, associativos e económicos pertinentes do território-alvo (com o apoio do chefe de projeto da Artenave).

Uma função de **formação e supervisão do CRC** assegurada pela associação TRANSFER, para a formação contínua do método IOD do consultor-formador, supervisionar e controlar a boa prática do Método IOD e facilitar a sua adaptação ao contexto português, a aplicação em rede e a partilha de experiências com a rede IOD francesa e belga.

Meios técnicos:

- Gabinetes na Artenave equipados de computadores e telefones portáteis
- Deslocações em permanência na região por parte da equipa
- Salas de reuniões
- Deslocações trimestrais a França do consultor – formador e duas vezes por ano da equipa operacional da Artenave.

AVALIAÇÃO E INDICADORES SEGUNDO OS OBJETIVOS PROPOSTOS

Um dispositivo estatístico com ferramentas de recolha de informação qualitativa que será desenvolvido em simultâneo com a ação operacional. Serão centrados na compreensão dos resultados e sua correlação com os meios mobilizados.

Os indicadores estatísticos garantirão regularmente aos parceiros do projeto lisibilidade sobre o decurso da atividade. Os dados qualitativos permitirão apreciar a mais-valia do serviço às empresas e aos candidatos assim como a todos os intervenientes beneficiarão de uma base de informações sobre a evolução das estratégias de RH aplicadas pelas empresas do território.

Na sua dimensão de animação territorial, o projeto será considerado segundo:

- O número e o tipo de rede ou de atores económicos mobilizados pela ação;
- A tipologia das empresas beneficiárias da ação e do nível de cooperação com cada uma;
- As ações realizadas no acompanhamento e a evolução das práticas de recrutamento e de integração;
- As iniciativas territoriais a dinamizar no domínio da gestão de empregos e das transições profissionais.

Na sua dimensão de intermediação ativa, o projeto será avaliado ainda quanto:

- À tipologia dos públicos beneficiários da ação e do nível do serviço prestado com cada um;
- À qualidade de empregos negociados, em termos de estabilidade e horário de trabalho;

- À redução efetiva das desigualdades no acesso ao emprego de públicos prioritários;
- À parte dos públicos que evoluíram para novas profissões e experiências diversificadas.

9.2 IOD PORTUGAL

A resposta positiva à manifestação de interesse pelos TIS, a coerência com a candidatura às Parcerias para o Impacto dos mesmos interlocutores, a aproximação da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa à metodologia IOD, justificam que se considere este parâmetro em plano de actividade para 2016.

Considere-se, portanto para o efeito, a replicação do projecto precedente, «Desenvolver com as empresas procedimentos de RH inclusivos para o emprego de candidatos excluídos do mercado de trabalho», nos territórios das organizações em referência, sendo que, nesse caso, acresce à Artenave, através do seu CRC, portanto, a missão de prolongar e de substituir no que for possível, a acção da TRANSFER, na formação, acompanhamento e avaliação das respectivas equipas IOD.

É esta proposta que fundamenta, no orçamento apresentado, a compensação da ausência do financiamento assegurado pela Formação para Pessoas com Deficiência e Incapacidades até 2015.

9.3 Inserção Profissional e Emprego no DLBC

“O Desenvolvimento Local de Base Comunitária (DLBC) visa especialmente promover em territórios específicos a concertação estratégica e operacional entre parceiros, focada no empreendedorismo e na criação de postos de trabalho, em coerência com o Acordo de Parceria – Portugal 2020 – e no quadro da prossecução dos objectivos da Estratégia Europa 2020”. (in concurso para a apresentação de candidatura nº 2/2014, 16-11-2014).

O ano de 2015 apenas trouxe a confirmação desta possibilidade de financiamento, porque a candidatura prevista foi apresentada e aprovada. Pese embora a ausência de plano concreto da parte do programa, Artenave mantém o compromisso que assumiu, pelo que é legítimo esperar ser chamada a cumpri-lo.

Como se depreende dos pontos precedentes, a estratégia proposta pela instituição para o desenvolvimento local é a promoção do emprego, sobretudo inclusivo das pessoas mais vulneráveis e consiste, para tanto, na transferência e adaptação a Portugal de um método de inserção profissional, concebido em França e praticado neste país e na Bélgica – o Método de Intervenção na Oferta e na Procura (de emprego), com os seguintes **objectivos**:

1. Conduzir ao emprego normal públicos habitualmente instalados nas medidas paralelas ao mercado de trabalho, como são os programas ocupacionais e outros dispositivos de assistência ou de protecção social;
2. Ajudar as empresas a reformular os seus métodos de recrutamento e de gestão dos seus postos de trabalho, sobretudo daqueles que exigem menor qualificação, diminuindo a selectividade inútil e melhorando a mobilização dos seus RH;
3. Profissionalizar os actores da inclusão profissional, de maneira a estimular a aproximação e a convergência de interesses entre públicos-alvo e empresas comuns.

O levantamento das acções em curso em Portugal indicam que este projecto pode representar uma resposta inovadora e complementar às existentes, tanto pelos problemas que encara, como pelas soluções que propõe:

- Um serviço às pequenas e médias empresas no apoio ao recrutamento duradouro: ***O recrutamento é proposto às empresas como um processo que se inicia com a definição da oferta e continua até à integração no posto de trabalho.*** A relação que se estabelece entre empregador e candidato é apenas uma das etapas;
- Um serviço de acesso e de permanência no emprego para desempregados vulneráveis: ***O atendimento dos candidatos a um emprego é feito individualmente por marcação*** de modo a que os agentes de inserção se dediquem integralmente ao compromisso do trabalho com cada um, caso a caso. O objectivo é a adesão à prestação, não à selecção. Nenhum teste é aplicado.

O serviço de acompanhamento é apresentado aos candidatos como um serviço contínuo, desde a definição de objectivos de emprego até à integração na empresa, passando pela consideração e pela procura de soluções adaptadas às circunstâncias da situação pessoal que impeçam a retoma de actividade.

São **objectivos operacionais** mensuráveis do projecto IOD Portugal:

- ✓ Dar prioridade às pessoas que se encontrem em situação precária;
- ✓ Comprometer as empresas locais e negociar com elas adequadas modalidades de recrutamento, de admissão e de integração dos trabalhadores;
- ✓ Dar preferência ao emprego estável, privilegiando o contrato sem termo e a tempo inteiro: o número de beneficiários integrados pela IOD nestas condições deve representar sempre, pelo menos, metade do total das contratações realizadas;
- ✓ Salvar a igualdade de tratamento e de resultados em favor das populações mais vulneráveis;
- ✓ Assegurar uma relação custo/benefício eficiente para as finanças públicas.

Fácil se torna, agora, antever a pertinência de, em 2016:

- Artenave participar na parceria de base territorial candidatada e aprovada como DLBC;
- Estimular os parceiros RESIT a procederem de igual modo, caso a caso, nos territórios onde estão activos;
- Propor, em ambas as situações, a metodologia IOD depois de articulada com a TRANSFER como proposto em 9.1 e 9.2.
- Que, no território da parceria que os seus parceiros locais e Artenave vierem a validar no DLBC, apresente com os mesmos e as devidas adaptações, os projectos precedentes;
- Que os seus parceiros RESIT possam, caso a caso, proceder de igual modo, podendo contar com os serviços da instituição no que à IOD diz respeito.

9.4 Outros Projectos: Recuperação do Edifício Sede

Tendo em conta as prioridades e os objectivos gerais deste plano referidos no ponto 2 e para além dos já referidos, resta esperar que a necessidade de recuperação do edifício-sede encontre, já no início de 2016, no quadro das medidas de eficiência energética do Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso dos Recursos (PO SEUR) ou ao Programa NORTE2020, os meios de financiamento que justificarão então, de forma célere e adequada, o respectivo projecto.

Esta recuperação realizada permitirá, finalmente, para lá do conforto aos utentes, a reorganização dos espaços funcionais, reforçando o impacto da reorganização dos RH no desempenho geral da instituição.

10 DEPARTAMENTOS

10.1 Direcção

No seguimento do que fica escrito e nos termos das funções e tarefas distribuídas ou a distribuir pelos seus colaboradores, compete à Direcção assegurar que as actividades para 2016, designadamente as que revertem nos eixos fundamentais a seguir descritos, se cumpram nos prazos indicados, sendo que os dias identificados representam a respectiva data limite e o sombreado o período previsto.

Cronograma

Actividades	Meses											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Relatório de Actividades e Contas 2015			19									
Pedido de Saldo do POPH6.2		14										
Candidatura Eficiência Energética	31											
Candidatura TIS e Parcerias para o Impacto	31											
DLBC e outras candidaturas												
Acompanhamento DTP						30					30	
Plano e Orçamento											15	
Redes e Parcerias												
Execução IOD Portugal												
Reunião da Equipa Técnica												
Reunião de Direcção												

10.2 Recursos Humanos

Face ao que se reporta neste plano como intenção para 2016, obrigatório se torna que a instituição continue a investir na gestão dos recursos humanos, de forma explícita, orientada e profissional. Depois da actualização dos estatutos, da reorganização do organograma com a actualização dos sectores e a agilização das funções, resta, em 2016, aplicar a actualização da tabela salarial em vigor ao novo quadro de pessoal daí resultante e instituir a avaliação do desempenho que enquadre, de forma justa e eficaz, as carreiras profissionais e o sistema de incentivos que justifique respectiva progressão.

Os RH justificam, portanto, para o ano em apreço, o seguinte enquadramento operacional:

Recursos Humanos

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Atividades	Indicadores de Avaliação
Melhorar a distribuição dos colaboradores	Diminuir as ocorrências provocadas pela falta de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Distribuir as funções/responsabilidade aos colaboradores no novo organograma - Reorganizar os horários - Proceder ao recrutamento de um animador e de um monitor do ateliê de Vida Diária - Pesquisar e propor medidas de apoio à contratação - Elaborar procedimentos de substituição por ausências de colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de ocorrências por falta de pessoal - N.º de contratações - N.º de contratações apoiadas
Aumentar a qualificação dos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar, pelo menos, 2 acções de formação com formador externo - Proporcionar 50 horas de formação interna a 25% dos colaboradores - Assegurar 4 horas de Formação Inicial na Medida do Impacto a todos os colaboradores - Promover, pelo menos, uma dinâmica de grupo, bimensal, com os colaboradores da equipa de CAO 	<ul style="list-style-type: none"> - Procurar a oferta das acções noutras entidades ou organizar na própria entidade (Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho e Primeiros Socorros) - Organizar e executar as seguintes acções: <ul style="list-style-type: none"> “Regras de confecção e empratamento das refeições” (7h) “Regras de HACCP” (7h) “Métodos e Técnicas de Higienização dos Espaços” (30h) “Princípios e processos a ter em conta no tratamento de roupa” (7h) “Como Remover Nódoas Difíceis” (4h) “Técnicas Específicas de Passagem de Roupa a ferro com Calandra” (4h) “Comunicação Assertiva no Contexto Laboral” (7h) “Gestão de Conflitos” (7h) - Dar formação interna a todos os colaboradores no SROI/Medida do Impacto - Elaboração de planos de formação - Criação de 2 manuais de formação - Entrega dos manuais no CRC - Preparar as dinâmicas - Organizar os horários para as dinâmicas 	<ul style="list-style-type: none"> - Taxa de execução (n.º de acções previstas/ n.º de acções realizadas) - N.º de participantes - Grau de satisfação dos participantes - N.º de manuais produzidos - N.º de manuais entregues no CRC - N.º de acções executadas - N.º de dinâmicas executadas

Aumentar o grau de satisfação dos colaboradores	Aumentar o grau de satisfação em 10% dos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Avaliar o nível motivacional e satisfação no e pelo trabalho da equipa de lar - Implementar programas (ao encontro do diagnóstico de necessidades) - Mediar situações de conflitos entre funcionários - Aplicar o sistema de avaliação de desempenho - Atualizar tabela salarial - Reunir com os colaboradores, trimestralmente, para fazerem a autoavaliação e o responsável informar (informalmente) dos aspectos menos positivos e mais positivos e os que deverá melhorar no próximo período. 	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de colaboradores avaliados - Programas implementados - N.º de mediações - % de respostas de “Muito Satisfeito e “Totalmente Satisfeito” comparativamente ao ano anterior
---	--	--	---

Temáticas a abordar na dinâmica de grupo:

- Ética e deontologia profissionais;
- Gestão de comportamentos: autoridade, permissividade estabelecimento de limites.

CRC

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Atividades	Indicadores de Avaliação
Aumentar receitas da instituição	- Planear e realizar 2 acções de formação: uma na área de Limpeza de espaços e outra em Lavandaria e Tratamento de Roupa	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar a formação - Elaboração de plano de Formação - Contacto com possíveis clientes (Santa Casa de M. Mta da Beira; AMAI; Lar de Terceira Idade do Arcozelo) - Elaboração de RTP e entrega no CRC - Avaliação da Formação 	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de contactos efectuados - Nº de acções previstas e realizadas; - Nº de RTP produzidos e entregues;

10.3 Informática

Sendo a informática fundamental para o bom funcionamento da instituição e tendo em conta ao estado de uso a que chegaram os recursos de que dispõe, há muito sem renovação, propõe-se, em 2016:

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Atividades	Indicadores de Avaliação
Renovar o parque informático	<ul style="list-style-type: none"> - Substituir todos os computadores - Substituir o servidor - Elaborar Plano de renovação e de actualizações 	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar orçamentos - Estudar orçamentos - Realizar a compra - Entregar no ecoponto os equipamentos obsoletos ou que já não funcionam - Elaborar plano 	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de computadores substituídos - Plano de renovação
Melhorar a organização da informação sobre este equipamento	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar dossiês com toda a informação sobre a informática 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar documentos existentes - Organizar o dossiê por separador - Manter o dossiê actualizado 	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de dossiês organizados
Melhorar a prestação de serviço nesta área	<ul style="list-style-type: none"> - Assegurar a manutenção e responder às avarias que impedem o funcionamento normal do posto de trabalho, no prazo máximo de 2 dias 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar caderno de encargos - Enviar convites - Estudar as propostas - Decidir a melhor proposta - Contratar o serviço 	<ul style="list-style-type: none"> - Frequência das manutenções - Dias decorridos entre a comunicação da avaria e a intervenção

10.4 Transportes

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Atividades	Indicadores de Avaliação
Otimizar a utilização dos transportes pela articulação entre todos os serviços	<ul style="list-style-type: none"> - Economizar combustível 	<ul style="list-style-type: none"> - Planear mensalmente a utilização não diária dos transportes - Assegurar de forma eficaz os serviços necessários e indispensáveis ao bom funcionamento das actividades institucionais 	<ul style="list-style-type: none"> - Quantidades consumidas por veículo - Plano do circuito.
Melhorar o processo da manutenção da frota	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar dossiê da frota automóvel 	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer plano de limpeza dos veículos - Actualizar todos os registos; 	<ul style="list-style-type: none"> - Dossiê com todos os registos do índice
Planear a renovação da frota	<ul style="list-style-type: none"> - Recolher dados que justifiquem a durabilidade da frota actual 	<ul style="list-style-type: none"> - Contactar com oficina - Registrar os Km anuais - Fazer previsões dos custos associados à manutenção da Frota que permitam decidir de nova aquisição 	<ul style="list-style-type: none"> - Registos;

11 CONCLUSÃO

O ano de 2016 confirma na Artenave a transição que se anunciava nos precedentes.

A incerteza relativamente à entrada em vigor do Portugal 2020 que tarda, condiciona-lhe as expectativas, pese embora a pertinência e o sentido urgente das suas propostas.

Ciente do trabalho que continua a ter pela frente para cumprir os seus renovados objectivos estatutários é sua convicção que este é o plano de trabalho mais adequado à continuidade e à inovação das respostas justificadas pelos mais vulneráveis.

É o desafio aceite pela Direcção. Assim disponha a instituição de meios para o fazer cumprir.

Moimenta da Beira, 24 de Novembro de 2015.

A Direcção

12 ORÇAMENTO