



2019 PLANO ATIVIDADES

Plano de Formação

1. MISSÃO, VISÃO E VALORES

1.1. Missão da Fundação COI

Contribuir para a promoção do Concelho de Palmela, particularmente da Freguesia de Pinhal Novo e sua população, através da concessão de bens e da prestação de serviços de apoio a crianças e a jovens, apoio à família, apoio à integração social e comunitária.

Proteger os cidadãos na velhice e invalidez e em todas as situações de falta de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho, em parceria com outras entidades da Rede Social e serviços competentes, públicos ou privados.

Tem ainda como objetivo a cooperação no âmbito nacional e internacional e a educação e a formação profissional dos cidadãos, no sentido de contribuir para combater os fenómenos que levam à exclusão e desproteção social.

1.2. Visão da Fundação COI

Criar estruturas sociais e de apoio ao cidadão, enquanto indivíduo, e às famílias, durante todo o seu ciclo de vida, desde o nascimento até ao período de envelhecimento.

Combater os fatores de exclusão social e fomentar os valores de cidadania, contribuindo assim para uma sociedade mais justa, tanto a nível local, como nacional e internacional.

1.3. Valores da Fundação COI

- Solidariedade
- Igualdade
- Fraternidade
- Liberdade

2. INTRODUÇÃO

Na continuidade do triênio 2017/2018/2019 do Plano de Formação e a manutenção da perspectiva de melhoria contínua dos serviços prestados, no âmbito da certificação da Fundação pelo Sistema de Gestão da Qualidade, bem como em persecução dos objetivos em aprofundar as competências de todas as partes interessadas, nomeadamente, os colaboradores, utentes/clientes, famílias acompanhadas e fornecedores, enquanto elementos dinamizadores da Fundação COI, apresentamos em seguida o Plano de Formação para o ano de 2019.

Na persecução do controlo dos três vetores essenciais na Instituição, nomeadamente: o número de colaboradores da Fundação COI (que se mantém, acima de 160) que obriga a uma gestão continua das temáticas mais significativas a serem abordadas, por grupo/categoria profissional e por resposta social/ setor/gabinete; ao bom e efetivo serviço nas diversas respostas sociais e que passa pela gestão das escalas de serviço, não podendo serem lesadas pela frequência nas ações de formação; e por último, as mesmas temáticas deverão ser abordadas em diferentes ângulos, consoante o grupo/categoria profissional em consideração, o que obriga a uma desvinculação muito maior dos grupos de formação e por conseguinte a um período temporal muito mais alargado.

Assim sendo, o Plano de Formação 2019 integra as ações de formação não realizadas anteriormente, ações de formação que resultam da consulta aos trabalhadores em matéria de higiene e segurança no trabalho, cumprimento da legislação em vigor e ações de formação sugeridas pelos superiores hierárquicos dos colaboradores aquando a avaliação de desempenho.

Para além das ações de formação aqui previstas, surgirão outras ações que o colaborador frequentará, nomeadamente: as promovidas pelo Conselho de Administração e as propostas pelo colaborador ao superior hierárquico, por se considerar uma mais-valia a sua frequência na área que integra.

Evidencia-se que as ações de formação são uma contínua aposta da Instituição e que procura envolver todas as partes envolvidas nas diferentes áreas de intervenção. Apostando na formação, e considerando esta um dos pilares importantíssimos, concluímos que, nos últimos anos, ministramos um total de horas consideravelmente superior ao previsto em legislação. Por exemplo, tendo em consideração o atual número de colaboradores, que tem gradualmente aumentado e que ascende atualmente a 160, o número de horas de formação a que a Fundação COI está obrigada a conceder aos colaboradores totaliza 560 (considerando o mínimo de 35 horas para 10% dos colaboradores, estabelecido em processo e previsto pela Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009, em seu Artigo 131, Parágrafos 2 e 5). No entanto, conforme a monitorização do indicador do processo de recursos humanos até outubro de 2018 o número de horas de formação ascende as 3256 horas de formação aos seus colaboradores.

3. AÇÕES DE FORMAÇÃO

3.1. Fundamentação

Para o ano de 2019, o presente Plano é previsto para integrar os diferentes eixos de atuação da Instituição: os colaboradores, clientes/utentes, responsáveis pelos clientes/utentes e todas as partes interessadas.

De forma a continuar a melhorar os serviços prestados pela Instituição, no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade, as ações de formação serão previstas com o intuito de proporcionar o aprofundamento de competências profissionais dos colaboradores e de todas as partes interessadas, tendo em consideração as necessidades identificadas pelos mesmos. Continuamos a investir na qualificação profissional dos colaboradores, promovendo o *empowerment* destes aos diferentes níveis de atuação, para promover os sentimentos de motivação destes e o melhor desempenho das suas tarefas/rotinas diárias nos diferentes locais onde estão inseridos.

Em segundo lugar, manter-se-á as necessidades identificadas no âmbito das famílias e/ou representantes legais acompanhados pelas equipas de intervenção comunitária, nomeadamente no âmbito do Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental (CAFAP) e do Rendimento Social de Inserção (RSI). Consideramos indispensável abranger este público de conhecimentos específicos que lhes permitam executar com maior qualidade e eficácia as suas funções no âmbito familiar. Desta maneira, a Fundação COI espera contribuir para uma maior qualidade de vida dos utentes/clientes destes serviços.

De referir, por fim, que a identificação de ações de formação no cumprimento da legislação em vigor em matéria de higiene e segurança no trabalho, à semelhança de anos anteriores, foram contempladas no presente plano, nomeadamente as que advêm da anual consulta aos trabalhadores em matéria de higiene e segurança no trabalho e ainda da consulta extraordinária aos trabalhadores que utilizam equipamentos/máquinas nas atividades/tarefas diárias. Mais se refere, que na 1ª consulta aos trabalhadores realizada no final do 1º semestre do ano de 2018, não foi sugerida qualquer ação de formação sobre a temática. O presente plano integra ainda, as ações de formação identificadas pelo Superior Hierárquico, aquando a avaliação de desempenho do colaborador e outras. Salienta-se que, após realizado o levantamento junto dos utentes/clientes/responsáveis/representantes legais, estes não sugeriram ações de formação a incluir no presente plano.

Este documento sendo dinâmico que, ao longo do ano 2019, poderá vir a integrar outras formações que surgirão para dar resposta ao funcionamento organizacional e às necessidades sentidas por todas as partes envolvidas. As ações de formação previstas no Plano de 2018, e que não se realizaram por questões de organização e serviço, conclui-se após análise em não transitar para o presente plano (2019), por não considerarmos pertinentes a sua realização, neste momento, nomeadamente: Gestão de stress e Doença, morte e luto, estas são temáticas abordadas em reuniões de equipa técnica e de equipa técnica e colaboradores das respostas sociais e sempre que se considere necessário, pelos superiores hierárquicos. Refere-se ainda, que os técnicos da área de Psicologia, que prestam apoio, nomeadamente na realização da gestão emocional e profissional dos colaboradores da Instituição, prestam acompanhamento psicológico aos mesmos, em temáticas que promovam o bom funcionamento dos locais onde estão inseridos.

Assim, as ações que transitam para o próximo ano são: Riscos e acidentes de trabalho; Relações interpessoais e gestão de conflitos; Trabalho em equipa; Postura profissional; Autodefesa/Defesa pessoal. As temáticas anteriormente referidas deverão ser consideradas anualmente, visto serem por norma, sugeridas pelo superior hierárquico, aquando a avaliação de desempenho do colaborador e por se considerarmos serem temáticas relevantes na postura e ética profissional dos colaboradores da Instituição.

3.2. Objetivos

- Empowerment das todas as partes envolvidas/interessadas;
- Proporcionar ações de formação para todos os colaboradores afetos à Fundação COI;
- Incentivar a aprendizagem contínua;
- Proporcionar espaços de reflexão e de partilha;
- Aprofundar as competências profissionais dos colaboradores;
- Ir ao encontro das necessidades de aperfeiçoamento sentidas pelos colaboradores;
- Proporcionar a aquisição de competências ou o aprimoramento de conhecimentos específicos de públicos mais vulneráveis.

3.3. Estratégias

- Cumprimento da legislação em vigor em questões de formação;
- Análise e seleção de propostas de formação indicadas pelos superiores hierárquicos, aquando da Avaliação de Desempenho dos colaboradores;
- Diagnóstico de necessidades indicadas através da Consulta aos Trabalhadores em questões de Segurança e Saúde no Trabalho e da Avaliação de Satisfação dos Colaboradores;
- Organização de sessões de formação com temáticas pertinentes, conforme observado através da aplicação dos instrumentos referidos nos pontos anteriores;
- Divulgação das ofertas formativas ao público-alvo.

3.4. Desenvolvimento

A gestão e a execução do presente Plano de Formação para o ano de 2018, constante no Plano de Ação, estarão sob a responsabilidade Gabinete de Recursos Humanos e Gabinete da Formação, Gestão da Qualidade e Auditoria Interna. Nos quadros que se seguem estão indicadas as ações que serão realizadas durante o ano de 2019.

4. ÁREAS TEMÁTICAS DE FORMAÇÃO

4.1. Segurança e higiene no trabalho

4.1.1. Sensibilização para a segurança contra incêndios

Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Respostas Sociais/Setores/Gabinetes; Colaboradores que exerçam a sua atividade profissional em locais de risco agravado; Equipas de segurança; Novos colaboradores, aquando o processo de acolhimento. Todas as pessoas que exerçam atividade profissional por períodos superiores a 30 dias, por ano.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> Nas respetivas respostas sociais/gabinetes/setores.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 2 horas.
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Aquando o processo de acolhimento/integração.
Diagnóstico das necessidades de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Formação de cariz obrigatório do ponto de vista legal, com o intuito da aplicação e teste dos procedimentos definidos nos Planos de Segurança Internos de cada resposta social.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Correta aplicação dos procedimentos definidos no Plano de Segurança Interno, nomeadamente procedimentos de prevenção e procedimentos em caso de emergência, no sentido de salvaguardar as vidas humanas em caso de emergência.
Área temática de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Segurança e Higiene no Trabalho; Segurança contra Incêndios em Edifícios.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> Técnico superior em segurança e higiene no trabalho.
Objetivo geral:	<ul style="list-style-type: none"> Preparar os colaboradores para cumprir procedimentos de prevenção e atuar em possíveis situações de emergência.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Informar sobre as medidas de prevenção constantes nos Planos de Segurança Internos; Dar a conhecer os procedimentos a adotar em situações de incêndio.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<p>No final da ação de formação os formandos devem estar aptos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilizar os procedimentos de prevenção definidos no Plano de Segurança Interno; Aplicar os procedimentos adequados em caso de incêndio, tal como definidos no Plano de Segurança Interno, assegurando a evacuação segura, rápida e eficaz das instalações, salvaguardando as vidas humanas.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> Familiarização com os espaços da utilização-tipo e identificação dos respetivos riscos de incêndio; Apresentação dos Planos de Segurança Internos; Procedimentos de prevenção contra incêndios, de acordo com o Plano de Prevenção; Procedimentos em caso de alarme; Procedimentos gerais de atuação em caso de emergência, nomeadamente dos procedimentos de evacuação das instalações; Técnicas básicas de utilização dos meios de primeira intervenção, nomeadamente dos extintores portáteis.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Expositivo – exposição dos conteúdos programáticos; Demonstrativo – exemplificação de uma determinada operação técnica ou prática que se deseja repetida e depois aprendida.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Computador portátil e data show; Extintor CO2 e pó químico (quando necessário).
Avaliação da formação:	<p><u>Avaliação da formação e do formador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p><u>Avaliação dos formandos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

4.1.2. Segurança contra incêndios	
Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Aos novos colaboradores acolhidos/integrados, no presente ano.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> Nas respetivas respostas sociais/setores.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 2 horas.
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Novos colaboradores, no presente ano.
Diagnóstico das necessidades de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Formação de cariz obrigatório do ponto de vista legal, com o intuito da aplicação e teste dos procedimentos definidos nos Planos de Segurança Internos de cada resposta social.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Correta aplicação dos procedimentos definidos no Plano de Segurança Interno, nomeadamente procedimentos de prevenção e procedimentos em caso de emergência, no sentido de salvaguardar as vidas humanas em caso de emergência.
Área temática de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Segurança e Higiene no Trabalho; Segurança contra Incêndios em Edifícios.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> Técnico superior em segurança e higiene no trabalho.
Objetivos gerais:	<ul style="list-style-type: none"> Preparar as Equipas de Segurança, para cumprir procedimentos de prevenção e atuar em possíveis situações de emergência.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Identificar os riscos de incêndio, bem como as causas e potenciais consequências; Identificar os meios a utilizar numa situação de emergência.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<p>No final da ação de formação os formandos devem estar aptos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicar os procedimentos de prevenção definidos no Plano de Segurança Interno; Aplicar os procedimentos em caso de emergência, tal como definidos no Plano de Segurança Interno, assegurando evacuação segura, rápida e eficaz, salvaguardando as vidas humanas.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> Procedimentos de prevenção (registos de segurança); A emissão do alerta; A evacuação das instalações; A utilização dos comandos de meios de atuação em caso de incêndio e de segunda intervenção, que sirvam os espaços; A receção e o encaminhamento dos bombeiros; A direção das operações de emergência; Atividades previstas no Plano de Emergência Interno.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Expositivo – exposição dos conteúdos programáticos; Demonstrativo – exemplificação de uma determinada operação técnica ou prática que se deseja repetida e depois aprendida.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Computador portátil e data show; Extintor CO2 e pó químico (quando necessário).
Avaliação da formação:	<p><u>Avaliação da formação e do formador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p><u>Avaliação dos formandos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

Nota: Sugestão dada pela nossa prestadora de serviços em Higiene e Segurança no Trabalho.

4.1.3. Simulacros	
Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Todas as respostas sociais/áreas, exceto Gabinete de Apoio à Comunidade, Banco de Ajudas Técnicas, CliniCOI, CliniCOI Centro, Farmatural e Farmatural Centro.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> Nos respetivos locais de risco.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 30 min. (simulacro e avaliação do mesmo).
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Preferencialmente a realizar no início do ano letivo.
Diagnóstico das necessidades de formação:	<ul style="list-style-type: none"> A formação tem cariz obrigatório do ponto de vista legal, tendo a finalidade de aplicar e testar os procedimentos definidos nos Planos de Segurança Internos de cada resposta social.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Correta aplicação dos procedimentos definidos no Plano de Segurança Interno, no sentido de salvaguardar as vidas humanas em caso de emergência.
Área temática de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Segurança e Higiene no Trabalho; Segurança contra Incêndios em Edifícios.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> Técnico superior em segurança e higiene no trabalho.
Objetivo geral:	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo do simulacro é testar e exercitar os procedimentos de segurança e o comportamento do pessoal envolvido.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Preparar os colaboradores para atuar em possíveis situações de emergência.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<p>No final da ação de formação os formandos devem estar aptos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicar os procedimentos definidos no Plano de Segurança Interno, garantindo uma evacuação segura, rápida e eficaz das instalações, salvaguardando as vidas humanas.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> Alarme; Alerta; Utilização dos meios de primeira intervenção; Cortes de energia; Evacuação.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Ativo – participação direta do formando.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Material para ativar os detetores de incêndio (que produza fumo, como caixa de fósforo ou isqueiro e papel); Material para simular o foco de incêndio (ex: placar com imagem de chamas, ou equipamento produtor de fumo).
Avaliação da formação:	<p><u>Avaliação da formação e do formador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p><u>Avaliação dos formandos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

Nota: Sugestão dada pela nossa prestadora de serviços em Higiene e Segurança no Trabalho.

4.1.4. Riscos profissionais e medidas preventivas

Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Aos colaboradores que não assistiram no ano anterior.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 2 horas.
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Em 2018.
Diagnóstico das necessidades de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Formação ainda não realizada e sugerida pela técnica superior em higiene e segurança no trabalho (empresa externa), e; Em resultado da avaliação de riscos profissionais efetuada por tarefa, verifica-se a necessidade de formar e informar os trabalhadores para os riscos a que estão expostos e sensibilizar para adoção de medidas preventivas.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Necessidade de desenvolvimento da avaliação de riscos profissionais e definição de medidas preventivas, em estreita articulação com os colaboradores.
Área temática de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Segurança e Higiene no Trabalho.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> Técnico superior em segurança e higiene no trabalho.
Objetivo geral:	<ul style="list-style-type: none"> Instruir os colaboradores relativamente aos riscos associados às suas atividades e capacita-los da aplicação das medidas preventivas, de forma a eliminar/reduzir os riscos a que estão sujeitos.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecer os riscos associados a cada tarefa; Adoção de comportamentos seguros; Manutenção e conservação dos equipamentos; Identificação dos equipamentos de proteção individual adequados às diferentes tarefas.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<ul style="list-style-type: none"> No final da ação de formação os formandos devem estar aptos a: Identificar os riscos associados às tarefas/atividades que desenvolvem; Adquirir hábitos e procedimentos de prevenção dos riscos.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação de riscos profissionais; Medidas preventivas.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Expositivo – exposição dos conteúdos programáticos.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Computador portátil, data show.
Avaliação da formação:	<p><u>Avaliação da formação e do formador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p><u>Avaliação dos formandos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

Nota: Sugestão dada pela nossa prestadora de serviços em Higiene e Segurança no Trabalho.

4.1.5. Riscos e acidentes de trabalho	
Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Todos os colaboradores.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 2 horas.
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Em 2018.
Diagnóstico das necessidades de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Formação ainda não realizada e sugerida pela técnica superior em higiene e segurança no trabalho (empresa externa), e; Em resultado de uma necessidade sentida por parte dos colaboradores e refletida na consulta aos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Necessidade de desenvolvimento da avaliação de riscos profissionais e definição de medidas preventivas, em estreita articulação com os colaboradores.
Área temática de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Segurança e Higiene no Trabalho.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> Técnico superior em segurança e higiene no trabalho.
Objetivo geral:	<ul style="list-style-type: none"> Instruir os colaboradores relativamente aos riscos associados às suas atividades e capacita-los da aplicação das medidas preventivas associadas a esses riscos, de forma a eliminar/reduzir os acidentes de trabalho e doenças profissionais.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecer os produtos a utilizar nas respostas sociais/setores; Os equipamentos adequados a utilizar em cada situação; Saber identificar os riscos em cada posto de trabalho; Adotar comportamentos seguros que diminuam o risco de acidente/doença profissional.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<ul style="list-style-type: none"> No final da ação de formação os formandos devem estar aptos a: Identificar os riscos associados às tarefas/atividades que desenvolvem; Adquirir hábitos e procedimentos de prevenção dos riscos. Identificar os comportamentos suscetíveis de causar acidentes de trabalho; Identificar os comportamentos suscetíveis de causar Doenças Profissionais.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> Acidentes de trabalho; Doenças Profissionais Avaliação de riscos profissionais; Medidas preventivas.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Expositivo – exposição dos conteúdos programáticos.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Computador portátil, data show.
Avaliação da formação:	<p><u>Avaliação da formação e do formador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p><u>Avaliação dos formandos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

Nota: Sugestão dada pela nossa prestadora de serviços em Higiene e Segurança no Trabalho.

4.2. Desenvolvimento pessoal

4.2.1. Relações interpessoais e gestão de conflitos

Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Colaboradores identificados, aquando da avaliação de desempenho.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 2 horas.
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Em 2018.
Diagnóstico das necessidades de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Verificou-se, através da Avaliação de Desempenho, que uma parcela dos colaboradores estava sujeita a níveis elevados de stress, os quais originavam por vezes situações de conflito com o público.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Esta formação pretende abordar e/ou aprofundar temáticas que permitam colmatar lacunas identificadas pelos colaboradores.
Área temática de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento Pessoal.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Objetivo geral:	<ul style="list-style-type: none"> Promover um ambiente de trabalho saudável, através da sensibilização dos colaboradores para a gestão de conflitos.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Promover uma comunicação mais eficaz no ambiente de trabalho; Fomentar as relações saudáveis e cooperativas; Sensibilizar os colaboradores para a importância de se manter um ambiente de trabalho livre de conflitos; Dotar os colaboradores de ferramentas para a resolução de conflitos.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<p>No final da ação de formação os formandos devem estar aptos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Compreender a natureza do conflito e apontar as suas causas; Reconhecer os sentimentos e as emoções que conduzem a conflitos; Comunicar-se mais eficazmente; Prevenir situações de conflito com vista a uma maior cooperação nas relações interpessoais.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> O conflito enquanto parte integrante nas relações interpessoais; Etapas e níveis de conflito; Autodiagnóstico: o que conduz a uma relação de conflito; Gerir emoções e comunicar assertivamente; Assumir responsabilidades; Estabelecer um clima de cooperação; Construir uma perspetiva comum e um compromisso.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Expositivo – exposição dos conteúdos programáticos; Interrogativo – estimulação do debate; discussão dos fundamentos e as perceções sobre o tema.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> 1 computador portátil; 1 data show; Folhas de papel.
Avaliação:	<p><u>Avaliação da formação e do formador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p><u>Avaliação dos formandos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

Nota: Sugestão dada pelos Superiores Hierárquicos, aquando a avaliação de desempenho do colaborador.

4.2.2. Workshop: Um dia na Quinta Pedagógica da “Casa Caramela” – “O Trabalho em Equipa”	
Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Colaboradores identificados, aquando da avaliação de desempenho.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 2 horas.
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Em 2018.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Justifica-se a intervenção formativa de forma a fomentar a entreajuda, espírito de equipa e cooperação entre os colaboradores.
Áreas temáticas de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento Pessoal; Promoção Saúde Mental.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Objetivo geral:	<ul style="list-style-type: none"> Promover o trabalho em equipa e estimular a cooperação entre os colaboradores.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar as relações interpessoais entre os colaboradores; Promover a reflexão sobre a importância da cooperação entre colegas de trabalho; Estimular e motivar os formandos para o trabalho em equipa; Promover a comunicação adequada; Promover a reflexão sobre a importância da gestão das emoções na equipa.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<p>No final da ação de formação os formandos devem estar aptos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Manter um ambiente de trabalho saudável, no que se refere às relações interpessoais com os colegas; Cooperar de forma mais eficaz com os demais colaboradores; Trabalhar eficazmente em equipa; Comunicar-se de forma adequada e eficaz com os membros da equipa; Avaliar aspetos emocionais das relações interpessoais.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> Relações interpessoais; Cooperação no ambiente de trabalho; Trabalho em equipa; Diferentes papéis no trabalho em equipa; Gestão das emoções nos âmbitos individual e grupal; Estratégias de gestão de emoções e assertividade como forma de resolução de conflitos.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Ativo – participação direta do formando; Expositivo – exposição dos conteúdos programáticos; Interrogativo – estimulação do debate; discussão dos fundamentos e as perceções sobre o tema.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<p>Recursos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Equipa de Gestão Emocional; Colaboradores da Fundação. <p>Recursos Materiais:</p> <ul style="list-style-type: none"> Carrinha; Material de trabalho da Quinta Pedagógica.
Avaliação da formação:	<p>Avaliação da formação e do formador:</p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p>Avaliação dos formandos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

Nota: Sugestão dada pelos Superiores Hierárquicos, aquando a avaliação de desempenho do colaborador.

4.2.3. Postura profissional

Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Colaboradores identificados, aquando da avaliação de desempenho.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 2 horas.
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Em 2018.
Diagnóstico das necessidades de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Anualmente é efetuada a avaliação de Desempenho do Colaborador, na qual o Superior Hierárquico sugere formação de forma a melhorar o nível de eficácia no posto de trabalho do colaborador.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Esta formação pretende abordar e/ou aprofundar temáticas que permitam colmatar lacunas identificadas pelos superiores hierárquicos, aquando a avaliação de desempenho.
Área temática de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento Pessoal.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Objetivos gerais:	<ul style="list-style-type: none"> Estimular a adoção de comportamentos em conformidade com a conduta profissional desejada, tendo em consideração a ética, os valores morais e a cultura organizacional.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Estimular a reflexão sobre a importância da cultura organizacional da instituição em que trabalha; Aprofundar o conhecimento do Código de Conduta da Instituição; Promover o desenvolvimento de capacidades relacionadas com a inteligência emocional e com a assertividade.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<p>No final da ação de formação, os formandos devem estar aptos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar os elementos fundamentais da cultura organizacional e agir em conformidade com esta; Agir em conformidade com os valores éticos e morais expressos no Código de Conduta da Fundação COI; Utilizar a inteligência emocional e a assertividade para se relacionar melhor com os colegas de trabalho.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> Ética; O Código de Conduta da Fundação COI; "Vestir a camisola"; Estratégias para trabalhar em equipa; Comportamento ético; Comportamento profissional; Inteligência emocional; Assertividade.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Expositivo – exposição dos conteúdos programáticos; Interrogativo – estimulação do debate; discussão dos fundamentos e as perceções sobre o tema.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> 1 computador portátil; 1 data show; Folhas de papel.
Avaliação da formação:	<p><u>Avaliação da formação e do formador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p><u>Avaliação dos formandos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

Nota: Sugestão dada pelos Superiores Hierárquicos, aquando a avaliação de desempenho do colaborador.

4.2.4. Autodefesa / Defesa pessoal	
Intervenientes:	<ul style="list-style-type: none"> Fundação COI.
Destinatários:	<ul style="list-style-type: none"> Todos os colaboradores das respostas sociais Lar Residencial e Residência Autónoma.
Local:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Duração:	<ul style="list-style-type: none"> A formação terá a duração de 2 horas.
Período:	<ul style="list-style-type: none"> Em 2018.
Diagnóstico das necessidades de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Após o levantamento de necessidades formativas, foi identificado este tema como uma necessidade formativa dos colaboradores do Lar Residencial e Residência Autónoma.
Justificação da intervenção formativa:	<ul style="list-style-type: none"> Esta formação pretende abordar e/ou aprofundar temáticas que permitam colmatar lacunas identificadas pelos colaboradores.
Área temática de formação:	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento Pessoal.
Perfil do formador:	<ul style="list-style-type: none"> A designar.
Objetivo geral:	<ul style="list-style-type: none"> Dar a conhecer as principais técnicas de autodefesa.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar a confiança e o sentimento de segurança face à possibilidade da ocorrência de agressões no ambiente de trabalho; Dotar os colaboradores de conhecimentos e técnicas de autodefesa, nomeadamente de imobilização do agressor.
Competências Adquiridas/Resultados Pretendidos:	<p>No final da ação de formação os formandos devem estar aptos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ter maior autocontrolo em situações de risco de agressão; Defenderem-se em caso de agressão ou tentativa de agressão por parte de outro indivíduo.
Conteúdos Programáticos:	<ul style="list-style-type: none"> A definir com o formador.
Métodos e técnicas pedagógicas a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> Expositivo – exposição dos conteúdos programáticos; Interrogativo – estimulação do debate; discussão dos fundamentos e as perceções sobre o tema.
Recursos/materiais didáticos a utilizar:	<ul style="list-style-type: none"> 1 computador portátil; 1 data show; Folhas de papel.
Avaliação:	<p><u>Avaliação da formação e do formador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Questionário de avaliação da formação, a ser aplicado no final da ação; Avaliação de desempenho do formador na ação de formação, efetuada pelo gestor da formação. <p><u>Avaliação dos formandos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participação na formação; Questionário de avaliação, a ser aplicado no final da ação de formação (impresso que compõe o Dossier Técnico Pedagógico, que avalia a assiduidade, a pontualidade, a disciplina, as relações interpessoais, a motivação/interesse, a colaboração ou o trabalho em grupo, a progressão na aprendizagem, o cumprimento das tarefas e a aplicação dos conhecimentos). Avaliação de Eficácia da formação, realizada 6 meses após a ação, cumprindo o procedimento definido FCOI.RH.D06.13 – Procedimento Instrutório da Formação e Avaliação de Eficácia, sendo que a meta definida no Processo dos Recursos Humanos, no SGQ, é a de uma pontuação $\geq 70\%$.

Nota: Sugestão dada pela Equipa Técnica das Respostas Sociais, aquando o levantamento das necessidades de formação.

5. CRONOGRAMAS

862 – Segurança e higiene no trabalho

Módulos (Tema)	Horas	Destinatários		Recursos Humanos	
		Categoria Profissional	Resposta Social	Responsável pela Organização e Coordenação Pedagógica do módulo	Formadores
Sensibilização para a segurança contra incêndios	2	Todas as categorias profissionais	Novos colaboradores, aquando do processo de acolhimento; Todas as pessoas que exerçam atividade profissional por períodos superiores a 30 dias, por ano.	Dra. Mara Rebelo	A designar
Segurança contra incêndios	2	Todas as categorias profissionais	Aos novos colaboradores acolhidos/integrados, no presente ano.	Dra. Mara Rebelo	A designar
Simulacros (preferencialmente a realizar no início do ano letivo)	--	Todas as categorias profissionais	Todas as respostas sociais/áreas, exceto Gabinete de Apoio à Comunidade, Banco de Ajudas Técnicas, CliniCOI, CliniCOI Centro, Farmatural e Farmatural Centro.	Dra. Mara Rebelo	A designar
Riscos profissionais e medidas preventivas	2	Todas as categorias profissionais	Aos colaboradores que não assistiram no ano anterior.	Dra. Mara Rebelo	A designar
Riscos e acidentes de trabalho	2	Todas as categorias profissionais	Todos os colaboradores	Dra. Mara Rebelo	A designar

90 – Desenvolvimento pessoal

Módulos (Tema)	Horas	Destinatários		Recursos Humanos	
		Categoria Profissional	Resposta Social	Responsável pela Organização e Coordenação Pedagógica do módulo	Formadores
Relações interpessoais e gestão de conflitos	2	Todas as categorias profissionais	Colaboradores identificados na avaliação de desempenho no último triénio	Dra. Mara Rebelo	A designar
Workshop: Um dia na Quinta Pedagógica da “Casa Caramela” – “O trabalho em equipa”	2	Todas as categorias profissionais	Colaboradores identificados na avaliação de desempenho no último triénio	Dra. Mara Rebelo	A designar
Postura profissional	2	Todas as categorias profissionais	Colaboradores identificados na avaliação de desempenho no último triénio	Dra. Mara Rebelo	A designar
Autodefesa/Defesa pessoal	2	Todas as categorias profissionais	Lar Residencial e Residência Autónoma	Dra. Mara Rebelo	A designar

Nota: Não estão previstas para o ano de 2019, ações de formação às quais a Instituição também é certificada como entidade formadora, designadamente as áreas temáticas: 729 – Saúde – Programas não classificados noutra área de formação; 761 – Serviço de apoio a crianças e jovens; e 347 - Enquadramento na organização/empresa.

6. DIVULGAÇÃO

O presente Plano de Atividades será divulgado junto de todas as partes significativas/envolvidas.

Formas de divulgação:

- Em suporte digital no sítio da Fundação COI em www.fundacao-coi.pt;
- Estará acessível a todos os clientes em suporte de papel no Centro de Recursos Educativos/Mediateca.



Aprovação

Aprovado em reunião do Conselho de Administração de 14 de Dezembro de 2018



O Presidente do Conselho de Administração





AO SERVIÇO DA COMUNIDADE