

PLANO ESTRATÉGICO

2025 - 2027



Fevereiro/2025

Sumário

1 – Mensagem da Diretoria.....	3
2 – Introdução	4
3 – Identidade Institucional.....	5
3.1 Missão	5
3.2 Visão de Futuro	5
3.3 Princípios e Valores	5
4. Análise do Ambiente	6
4.1 Ambiente Interno.....	6
4.1.1 Gestão Institucional	6
4.1.2 Marketing e Captação.....	7
4.1.3 Assistência Social	7
4.1.4 Educação Social	7
4.1.5 Financeiro	8
4.1.6 Infraestrutura.....	8
4.1.7 Recursos Humanos e Comunicação Interna	8
4.2 Ambiente Externo	8
5. Objetivos Estratégicos Institucionais	9
5.1 Relação dos Objetivos com as Forças e Fraquezas	10
6. Mapa Estratégico.....	11
7. Planos de Ação	12
APENDICE A - Planos de Ação do PE da AMARE.....	13

1 – Mensagem da Diretoria

Temos a alegria de apresentar a nova versão do Planejamento Estratégico da AMARE, revisado em fevereiro de 2025. Este documento orienta os próximos passos da nossa instituição e reforça o compromisso de garantir atendimentos de qualidade para crianças, adolescentes, jovens e suas famílias em situação de vulnerabilidade em Esperantina – PI.

Desde 2016, construímos juntos uma cultura de planejamento participativo. Com o apoio de profissionais e organizações parceiras de Criciúma – SC, fortalecemos nosso modo de pensar e agir de forma estratégica, sempre em busca de melhorias nos serviços oferecidos.

Nesta nova etapa, contamos novamente com a colaboração desses parceiros, que nos ajudaram a refletir sobre o cenário atual e a definir objetivos e ações mais alinhadas à nossa realidade e missão. Mais do que um documento, este Plano é uma ferramenta que orienta decisões e ajuda a tornar nossa gestão mais eficiente e inovadora.

A responsabilidade pela execução do que aqui está proposto é de todos nós. Acreditamos que o envolvimento coletivo e o acompanhamento constante dos planos são fundamentais para garantir resultados positivos.

Nossa missão é clara: ***“Promover a garantia de direitos para crianças, adolescentes e suas famílias, por meio da assistência social e ações educativas-culturais”***. E é com esse propósito que cada membro da AMARE atua diariamente.

Esperamos que este Planejamento contribua para fortalecer ainda mais a nossa atuação e que siga inspirando escolhas conscientes, responsáveis e transformadoras. Afinal, sabemos que o conhecimento cresce quando é vivido e compartilhado.

2 – Introdução

A AMARE – Associação para o Bem-Estar do Menor Carente de Esperantina-PI tem, desde 1990, um propósito muito claro: transformar vidas. Ao longo de mais de três décadas, temos acolhido crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, vítimas da pobreza, violência, abandono e outras formas de exclusão social. Por meio de serviços socioassistenciais e ações educativas e culturais, buscamos reencantar essas vidas com dignidade, oportunidades e esperança.

Nosso trabalho está fundamentado em valores humanos e no respeito à diversidade, estimulando o desenvolvimento integral das pessoas em suas dimensões afetiva, física, social, ética, cultural, estética e espiritual. Entendemos que cada indivíduo atendido, bem como suas famílias e todos os colaboradores da AMARE, são sujeitos de direitos, com liberdade de expressão e participação ativa.

Para garantir que nossa atuação continue relevante e sustentável, adotamos, desde 2016, a prática do Planejamento Estratégico Institucional, de forma sistemática e participativa. Essa ferramenta de gestão tem sido essencial para definir metas claras, planos de ação eficientes e garantir a continuidade de nossa missão com responsabilidade e visão de futuro.

Nosso primeiro Planejamento Estratégico foi realizado em parceria com a Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, por meio do Professor Ricardo Pieri, com o apoio do Bairro da Juventude dos Bairros Rogacionistas, representado pelo Sr. Anézio Luiz de Souza, ambos de Criciúma – SC. Desde então, mantemos uma trajetória de fortalecimento institucional, com apoio técnico qualificado e participação ativa da equipe da AMARE.

A mais recente revisão deste planejamento, concluída em fevereiro de 2025, reafirma nosso compromisso com a transparência, a melhoria contínua e a sustentabilidade do projeto. Com a colaboração de parceiros e o engajamento de toda a equipe, atualizamos nossos objetivos e estratégias para enfrentar os desafios atuais, ampliar nosso impacto social e manter a qualidade dos serviços oferecidos.

Este documento é mais do que um plano: é uma ferramenta de transformação, construída com diálogo, análise e esperança. Convidamos cada pessoa envolvida com a AMARE a conhecê-lo, aplicá-lo e aprimorá-lo, contribuindo para que nossa organização siga sendo referência na promoção da justiça social e da dignidade humana.

Juntos, seguimos firmes em nossa missão.

3 – Identidade Institucional

A identidade da Amare como instituição é representada pelo conjunto de Missão, Visão e Valores, indicando o que a empresa faz, onde ele quer chegar e quais os princípios e valores que regem as ações de seus integrantes.

Na revisão de fevereiro de 2025 estes três elementos foram rediscutidos e atualizados de acordo com os novos desafios da Amare frente as mudanças da sociedade, o que levou a ajustes necessários, reforçando a essência da Instituição, apresentados a seguir.



3.1 Missão

A missão representa o que a organização faz no segmento em que atua. É a razão de sua existência. No caso da AMARE, a missão institucional é:

Promover a garantia de direitos para crianças, adolescentes e suas famílias, por meio da assistência social e ações educativas-culturais.

3.2 Visão de Futuro

A visão de futuro aponta para onde a organização quer chegar no longo prazo. A visão procura representar o cenário visualizado pela organização para o futuro. Demonstra para onde deverão ser dirigidos os esforços e os recursos. É a direção, o rumo da organização.

A visão de futuro da Amare foi atualizada, dentro do contexto atual da instituição e de acordo com as discussões ocorrido com a equipe que participou do planejamento em fevereiro de 2025, ficando assim estabelecida:

Ser uma organização sustentável e reconhecida pela garantia dos direitos de crianças, adolescentes e suas famílias.

3.3 Princípios e Valores

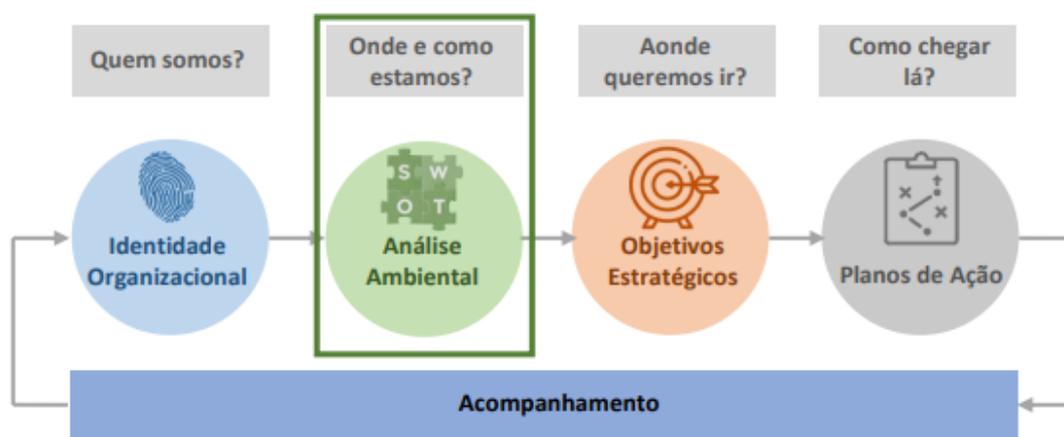
Os valores representam o conjunto dos princípios e crenças de uma organização. Determinam o comportamento de todos e fornecem sustentação para a tomada de decisões na instituição. São preceitos essenciais para a entidade, representando sua filosofia e características comuns a ela e seus integrantes. Funcionam como pilares na orientação da atuação de uma organização, visto que servem de base para tomada de decisões e para o alinhamento entre as pessoas.

Para a AMARE os valores são parte integrante da identidade organizacional e determinam o comportamento esperado por todos nos encaminhamentos da instituição e estão assim definidos:

- Comprometimento e Transparência.
- Diversidade, Equidade e Inclusão.
- Excelência, Inovação e Sustentabilidade.
- Espiritualidade e Gratidão.
- Valorização e Desenvolvimento da Equipe.

4. Análise do Ambiente

A análise do ambiente é um diagnóstico realizado para mapear as forças e fraquezas e as oportunidades e ameaças existentes nos ambientes internos e externos, respectivamente, que podem beneficiar ou prejudicar a organização.



4.1 Ambiente Interno

Na análise do ambiente interno é possível verificar as forças e fraquezas existentes na organização. Na análise realizada pelos participantes foram apontadas, por áreas temáticas, as forças e fraquezas identificadas, com a intenção de fazer os encaminhamentos necessários para a potencialização das forças e a resolução das fraquezas da Amare, conforme apresentados seguir:

4.1.1 Gestão Institucional

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Processos de Gestão Organizados • Alinhamento com missão e valores • Visão estratégica e planejamento • Transparência na prestação de contas • Demonstrações contábeis auditadas externamente • Valores Institucionais e espiritualidade presentes • OSC com base comunitária com Conselho representativo da sociedade 	<ul style="list-style-type: none"> • Centralização, decisões unilaterais • Lideranças com pouca autonomia • Falta de plano de carreira e progressão • Acúmulo de funções e baixa remuneração • Desvio de Função

4.1.2 Marketing e Captação

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Equipe criativa , organizada, coesa e bem relacionada• Boa imagem institucional e impacto social reconhecido• Relações públicas positivas e campanhas eficazes, com satisfação dos doadores.• Transparência na Prestação de Contas	<ul style="list-style-type: none">• Rede de relacionamento pouco desenvolvida• Atuação muito regionalizada• Estratégias deficientes na fidelização de padrinhos• Pouco uso das leis de incentivo e falta de capacitação• Equipe técnica em estruturação e em desenvolvimento• Componentes da equipe insuficiente• Baixa remuneração e concentração no uso de voluntários• Falta de autonomia e infraestrutura

4.1.3 Assistência Social

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Atendimento psicossocial estruturado para assistidos e sua família• Atividades com famílias, visitas, e rodas de conversa• Indicadores positivos de impacto social e empregabilidade• Espaços para atendimento adequado• Equipe qualificada e comprometida• Parceria com a Rede	<ul style="list-style-type: none">• Falta de psicopedagoga• Limitação de internet e transporte para visitas• Baixo envolvimento familiar

4.1.4 Educação Social

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Processos socioeducacionais organizados• Metodologias diversificada, adaptativas e planejamento• Oficinas socioeducativas e profissionalizantes.• Visitas educacionais domiciliares• Professores comprometidos e trabalho em equipe• Estrutura física adequada e ambiente acolhedor• Gestão de materiais para atividades.	<ul style="list-style-type: none">• Diversidade de faixas etárias nas turmas• Recursos pedagógicos limitados• Falta de telefone para o pedagógico

4.1.5 Financeiro

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Processos administrativos-financeiros organizados• Organização e situação financeira sólida• Transparência, responsabilidade e reserva financeira• Profissional qualificado e com conhecimento• Salário e contas em dia	<ul style="list-style-type: none">• Dependência de doações internacionais• Pouca diversificação de fontes de receitas• Falta de profissional para elaboração de projetos• Sobrecarga de funções• Ausência de revisão salarial e progressão de carreira

4.1.6 Infraestrutura

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Estrutura adequada, moderna, limpa e ecológica• Existência de espaço para lazer e recreação• Parque ambiental e energia solar• Equipamentos de qualidade• Boa manutenção e conservação dos ambientes	<ul style="list-style-type: none">• Internet instável e insuficiente• Falta local adequado para o curso de percussão• Inexistência de closet para atividades de teatro• Falta de equipamento adequado para comunicação entre coordenadores• Conflito de autoridade

4.1.7 Recursos Humanos e Comunicação Interna

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Processos administrativos de RH organizados• Equipe comprometida• Práticas e políticas de RH em desenvolvimento• Formação continuada• Algumas políticas de RH: Folga aniversário, Folga Semanal, Trabalho em equipe.	<ul style="list-style-type: none">• Centralização, decisões unilaterais• Lideranças com pouca autonomia• Comunicação interna – assertividade, fluidez, ruídos• Ausência de plano de carreira e capacitações estruturadas• Falta de plano de carreira e progressão• Acúmulo de funções e baixa remuneração• Desvio de Função

4.2 Ambiente Externo

O ambiente externo contém oportunidades e ameaças, que são forças externas, que se bem aproveitados podem trazer vantagens competitivas para a instituição.

A organização não tem poder sobre estas forças, porém pode aproveitar as oportunidades ou se defender das ameaças, de acordo com as forças existentes.

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Parcerias com Secretarias públicas e empresas privadas, inclusive na educação integral • Leis de incentivo (cultura e esporte) e fundos públicos • Habilitação para cursos profissionalizantes e ampliação do impacto • Fortalecimento da presença digital e ações de Advocacy • Cursos profissionalizantes • Crescente valorização de OSCs com foco em inclusão e ecologia • Tecnologia Educacional • Rede de apoio Social municipal • Parcerias com empresas para melhorias em tecnologia • Busca por projetos sociais para investimento de empresas públicas e privadas • Evolução digital (Aplicativos, tecnologias e IA) x campanhas de mobilização • Captação internacional • Emendas parlamentares 	<ul style="list-style-type: none"> • Avanço da educação integral nas escolas locais (concorrência indireta) • Dificuldade de acesso a grandes empresas e instabilidade de financiamento • Crescentes exigências burocráticas para captação de recursos • Concentração de recursos em poucos financiadores • Falta, no mercado, de profissionais para as oficinas.

5. Objetivos Estratégicos Institucionais

Após a realização da análise ambiental, incluindo os ambientes Internos e Externos, foi realizado a definição dos objetivos estratégicos. Estes, representam os resultados que se deseja atingir para a solução dos problemas identificados, a eliminação das causas de dificuldade ou o desenvolvimento de novas potencialidades.



Os objetivos estratégicos institucionais foram ancorados nas áreas operacionais da instituição, conforme demonstrados abaixo:

1. Promover a **valorização do colaborador** por meio de Plano de Cargos e Salários, capacitação contínua e outras políticas de desenvolvimento e gestão de pessoas.
2. Ampliar a **captação de recursos** e fortalecer a rede de parceiros locais e nacionais.
3. Ampliar e qualificar o **atendimento clínico e psicossocial**, com foco em crianças e adolescentes com deficiência, através de equipes multidisciplinares e profissionais especializados
4. Ampliar o acesso à **educação, cultura e esporte**, oferecendo cursos profissionalizantes e melhorando a qualidade do ensino e do apoio psicossocial.
5. Modernizar a infraestrutura de **comunicação** e recursos tecnológicos, garantindo unidade visual e eficiência nas estratégias de comunicação institucional.
6. Fortalecer o **envolvimento das famílias** através de programas de capacitação e atividades que promovam a participação ativa no desenvolvimento das crianças e adolescentes
7. Fortalecer as **Práticas de Sustentabilidade Ambiental**
8. Apoiar a **Advocacy e Incidência Política**
9. Implementar a **cultura da Tecnologia e Inovação** nas ações de Ensino e na Gestão
10. Desenvolver **indicadores** para a avaliação dos impactos sociais.

5.1 Relação dos Objetivos com as Forças e Fraquezas

No quadro a seguir é possível se verificar a relação entre os objetivos estratégicos institucionais e as forças que os sustentam, bem como as fraquezas e riscos que os comprometem:

Objetivos Estratégicos	Forças que o Sustentam	Fraquezas e Riscos que o Comprometem
1. Valorização do colaborador	Equipe dedicada e comprometida	Falta de plano, baixa remuneração, decisões unilaterais
2. Captação e parcerias	Imagem pública forte, parcerias locais e transparência	Ausência de equipe técnica de projetos, pouca estrutura para mobilização
3. Atendimento clínico e psicossocial	Atendimento e processos psicossociais estruturado	Falta de psicopedagoga, internet e transporte
4. Educação e profissionalização	Oficinas, equipe e metodologias adaptativas	Escassez de recursos, falta de biblioteca
5. Comunicação institucional	Equipe criativa e campanhas eficazes	Comunicação interna ineficiente
6. Envolvimento das famílias	Rodas de conversa e visitas	Baixo engajamento familiar em alguns setores
7. Sustentabilidade ambiental	Energia solar, parque ecológico	Nenhum risco crítico apontado
8. Advocacy	Credibilidade comunitária e campanhas	Falta de equipe voltada à mobilização política e Advocacy
9. Inovação e tecnologia	Processos estruturados em várias áreas	Wi-Fi instável, ausência de equipamentos modernos
10. Indicadores de Impacto	Indicadores positivos de impacto social	Poucos indicadores. Pouca sistematização de indicadores

6. Mapa Estratégico

O mapa Estratégico é uma representação visual das estratégias organizacionais, permitindo uma visualização da relação causa e efeito entre os elementos que compõe o planejamento, facilitando assim, o entendimento da estratégia.

Mapa Estratégico Institucional - AMARE (2025)	
Identidade Institucional	<p>Missão Promover a garantia de direitos para crianças, adolescentes e suas famílias, por meio da assistência social e ações educativas-culturais.</p> <p>Visão de Futuro Ser uma organização sustentável e reconhecida pela garantia dos direitos de crianças, adolescentes e suas famílias.</p>
Resultado do Impacto	<p>Impacto Transformação Social de Crianças, adolescentes, jovens e suas famílias.</p>
Perspectiva da Sociedade	<p>Sociedade Garantia de direitos por meio de ações educativas e assistenciais Fortalecimento do vínculo familiar e comunitário Inclusão social com equidade e diversidade</p>
Perspectiva dos Processos Internos	<p>Processos Internos Educação, cultura e esporte, oferecendo oficinas e cursos profissionalizantes Atendimento clínico e psicossocial com equipe profissional multidisciplinar Envolvimento das famílias no desenvolvimento das crianças e adolescentes Advocacy e Incidência Política Medição do impacto social (Indicadores de Impacto) Sustentabilidade ambiental: parque e ações de educação ecológicas</p>
Perspectiva da Aprendizagem e Crescimento	<p>Aprendizagem e Crescimento Plano de Cargos e Salários e valorização profissional Formação contínua e clima organizacional saudável Captação de recursos e fortalecimento de parcerias Uso estratégico de tecnologias e inovação em gestão e ensino</p>

7. Planos de Ação

Para implementação dos Objetivos Estratégicos Institucionais, foram desenvolvidos os Planos de Ação de forma que os esforços sejam concentrados em atividades que resultem na melhoria contínua dos processos internos e por consequência, na melhoria dos serviços prestados à sociedade.



O Plano estratégico da AMARE resultou em 36 Planos de Ações que se encontram no Apêndice “A” deste Trabalho e estão assim distribuídos pelos objetivos estratégicos institucionais:

Objetivos	Planos de Ação
1. Valorização e Remuneração do Colaborador	5
2. Captação e parcerias	5
3. Atendimento clínico e psicossocial	3
4. Educação e profissionalização	4
5. Comunicação institucional	3
6. Envolvimento das famílias	2
7. Sustentabilidade ambiental	5
8. Advocacy	3
9. Inovação e tecnologia	4
10. Indicadores de Impacto	2

APENDICE A - Planos de Ação do PE da AMARE

1. Promover a valorização do colaborador por meio de Plano de Cargos e Salários, capacitação contínua e outras políticas de desenvolvimento e gestão de pessoas.	1.1 Desenvolver e implementar um Plano de Cargos e Salários, buscando o equilíbrio interno e externo da remuneração, abrangendo as funções extras, dentro da sustentabilidade da instituição.
	1.2 Criar um programa de capacitação e treinamento institucional, com base no diagnóstico das necessidades da Amare.
	1.3 Implantar um processo de Avaliação de Desempenho do colaborador para identificar possibilidades de desenvolvimento das pessoas na Amare.
	1.4 Reavaliar as descrições de cargos, revisando as atividades, as responsabilidades, as habilidades e competências de cada cargo, eliminando conflitos de autoridade, nos diversos níveis hierárquicos.
	1.5 Fazer a gestão do Clima Organizacional da Amare, garantindo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

2. Ampliar a captação de recursos e fortalecer a rede de parceiros locais e nacionais.	2.1 Criar um plano de captação de recursos que inclua campanhas, eventos e parcerias estratégicas.
	2.2 Intensificar o uso de ferramentas de comunicação digital para alcançar doadores e parceiros em outras regiões.
	2.3 Avaliar e reestruturar a equipe de mobilização de recursos da Amare.
	2.4 Estabelecer indicadores de desempenho para medir o sucesso das estratégias de captação.
	2.5 Estudar a viabilidade de criação de setor para elaboração de projetos.

3. Ampliar e qualificar o atendimento clínico e psicossocial , com foco em crianças e adolescentes com deficiência, através de equipes multidisciplinares e profissionais especializados	3.1 Realizar parcerias com universidades e instituições de saúde para capacitação e suporte técnico.
	3.2 Implementar um sistema de avaliação contínua para garantir a qualidade dos serviços oferecidos.
	3.3 Incluir atendimento psicológico para as famílias das crianças e adolescentes atendidos.

4. Ampliar o acesso à educação, cultura e esporte , oferecendo cursos profissionalizantes e melhorando a qualidade do ensino e do apoio psicossocial.	4.1 Desenvolver programas de educação integral que incluam atividades esportivas, culturais e de reforço escolar.
	4.2 Oferecer cursos profissionalizantes alinhados às demandas do mercado local.
	4.3 Criar parcerias com escolas, universidades e organizações esportivas para ampliar o impacto.
	4.4 Criar um banco de dados para monitorar o desenvolvimento das crianças e adolescentes atendidos.

5. Modernizar a infraestrutura de comunicação e recursos tecnológicos, garantindo unidade visual e eficiência nas estratégias de comunicação institucional.	5.1 Realizar um diagnóstico das necessidades de infraestrutura e comunicação.
	5.2 Buscar profissionais especializados em design e comunicação para atualizar a identidade visual.
	5.3 Investir em ferramentas digitais para ampliar o alcance das campanhas e melhorar a comunicação interna.

6. Fortalecer o envolvimento das famílias através de programas de capacitação e	6.1 Oferecer workshops e palestras sobre temas como parentalidade positiva, educação financeira e saúde familiar.
--	---

atividades que promovam a participação ativa no desenvolvimento das crianças e adolescentes	6.2 Criar grupos de apoio para pais e responsáveis, facilitando a troca de experiências e o fortalecimento comunitário.

7. Fortalecer as Práticas de Sustentabilidade Ambiental na AMARE, implementando iniciativas ecológicas internas e promovendo a educação ambiental entre crianças, adolescentes e a comunidade	7.1 Implementar oficinas e atividades que abordem temas como reciclagem, compostagem, economia de água e energia, estimulando o protagonismo juvenil em ações ambientais.
	7.2 Estabelecer colaborações com escolas e universidades para enriquecer os programas de educação ambiental e ampliar o alcance das iniciativas.
	7.3 Organizar encontros comunitários para discutir temas ambientais, compartilhar boas práticas e incentivar a adoção de hábitos sustentáveis.
	7.4 Oferecer treinamentos regulares para colaboradores e voluntários sobre práticas sustentáveis e educação ambiental.
	7.5 Compartilhar os avanços e conquistas das iniciativas ambientais com a comunidade e parceiros, fortalecendo a transparência e o engajamento.

8. Apoiar a Advocacy e Incidência Política	8.1 Atuar como defensora dos direitos das crianças e adolescentes, participando de conselhos municipais e estaduais.
	8.2 Promover campanhas de conscientização sobre temas como trabalho infantil, evasão escolar e violência doméstica.
	8.3 Unir vozes para superar as desigualdades e eliminar comportamentos que colocam em risco a infância e a adolescência.

9. Implementar a cultura da Tecnologia e Inovação nas ações de Ensino e na Gestão	9.1 Propiciar capacitações sobre Tecnologia e Inovação
	9.2 Criar espaços adequados ao desenvolvimento da Criatividade e Inovação
	9.3 Utilizar tecnologia para melhorar a gestão e o atendimento, como plataformas de ensino à distância e aplicativos de comunicação com as famílias.
	9.4 Criar um banco de dados para monitorar o desenvolvimento das crianças e adolescentes atendidos.

10. Desenvolver indicadores para a avaliação dos impactos sociais	10.1 Validar os indicadores interno de Impacto Social
	10.2 Desenvolver novos indicadores de Impacto Social