

# XII Encontro

de investigadores da Qualidade

// FCT NOVA, Campos da Caparica //

24 de  
junho  
2022

**NOVA**  
NOVA SCHOOL OF  
SCIENCE & TECHNOLOGY

ENCONTROS  
DA RIQUAL

REDE DE  
INVESTIGADORES  
DA QUALIDADE

## IPVConcilia

## Sistema de Gestão da Conciliação

(Norma Portuguesa 4552)



**Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo**

**concilia**

Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Ana Sofia Rodrigues, Ana Teresa Oliveira, Álvaro Cairrão, Maria Filipa Mourão, Helena Sofia Rodrigues, Linda Saraiva, Sara Paiva, Mara Rocha, Susana Moura, Maria Filipa Patrocínio, Damiana Matos, Marcia Amorim, Cíntia Carones e Susana Caravana

[sofia@ipvc.pt](mailto:sofia@ipvc.pt)

Projeto IPVConcilia  
(POCI-05-5762-FSE-000328)

**ama** | AGÊNCIA PARA A  
MODERNIZAÇÃO  
ADMINISTRATIVA  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Cofinanciado por:

**COMPETE  
2020**

**PORTUGAL  
2020**

**UNIAO EUROPEIA**  
Fundo Social Europeu

# Evolução dos mecanismos de Gestão da Qualidade no IPVC



# MODELO DE GOVERNAÇÃO-Qualidade e Responsabilidade Social IPVC

**PROPÓSITO:** *Um Politécnico Socialmente Responsável, gerador de conhecimento global ...*

**MISSÃO:** o *desenvolvimento harmonioso da pessoa humana*, a criação e a gestão do conhecimento...

**VISÃO:** *O IPVC deverá ser uma instituição reconhecida, nacional e internacionalmente, pela qualidade da sua formação, suportada por atividades de I&D e inovação desenvolvidas numa parceria ... Uma instituição onde se queira e goste de trabalhar.*

Valores



POLÍTICA

ESTRATÉGIA



OBJETIVOS  
DE DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL





**3** SAÚDE DE QUALIDADE



**GARANTIR O ACESSO À SAÚDE DE QUALIDADE E PROMOVER O BEM-ESTAR PARA TODOS, EM TODAS AS IDADES**

**5** IGUALDADE DE GÊNERO



**ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS**

**8** TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO



**PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÓMICO INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO E O TRABALHO DIGNO PARA TODOS**



**IPVC** 2020  
2024  
**PLANO ESTRATÉGICO**



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo



**EIXO 4**  
**RECURSOS HUMANOS**

**REC1.** / Capacitar as pessoas, valorizar competências e potenciar as funções

**REC2.** / Estruturar e valorizar as carreiras numa perspetiva de progressão e rejuvenescimento

**REC3.** / Reconhecer o mérito, motivar e conciliar a vida profissional, familiar e pessoal

# Projeto IPVConcilia (POCI-05-5762-FSE-000328) - Histórico DE BOAS PRÁTICAS

- ✓ Adesão ao Pacto de Conciliação em 11 julho 2019- PROGRAMA 3 em LINHA do GOVERNO
- ✓ CANDIDATURA a FINANCIAMENTO da AMA, 2019 (COMPETE 2020)
- ✓ Assinatura da Carta Portuguesa da Diversidade em 2020 (APDDI)
  
- ✓ **Capacitação** da gestão de topo, responsáveis dos serviços e colaboradores/as **para referencias de conciliação** (em particular da NP 4552) e para a **Igualdade**
- ✓ **Revisão de Plano de Formação** que passou a incluir **Desenvolvimento Pessoal, Gestão de Tempo, Gestão de Carreiras, Riscos Psicossociais**
  
- ✓ **Regulamento de Organização de Tempo de Trabalho (2020)** (ex.Flexibilização horários, jornada continua, dias de véspera de Natal e de Páscoa (e Segunda de Páscoa), aniversário próprio e dos filhos <12 anos)
- ✓ Na definição de horários letivos, reforçar ajustamento de necessidade/limitação conciliação
- ✓ Programa de Mobilidade entre serviços
  
- ✓ **Gabinete de Saúde e Bem Estar do IPVC-consultas** (para além da medicina no trabalho, enfermagem, psicologia, terapia familiar, quiromassagem, nutrição).
- ✓ Diagnóstico de riscos laborais e **1º diagnóstico de de Riscos Psicossociais**
- ✓ Centro Desportivo: Reforço de Ginástica Laboral; programas em parceria (ex. yoga)
  
- ✓ Reforço de momentos institucionais e TeamBuilding: Festa de Natal em cada Unidade; Concurso Gastronómico, Vindimas; Horta ESA-IPVC



# Enquadramento e Justificação do Projeto de Implementação da NP 4552

Histórico de Implementação de SGQ e SGRS

Objetivos do PE IPVC 2024 (Eixo 4- Recursos Humanos)

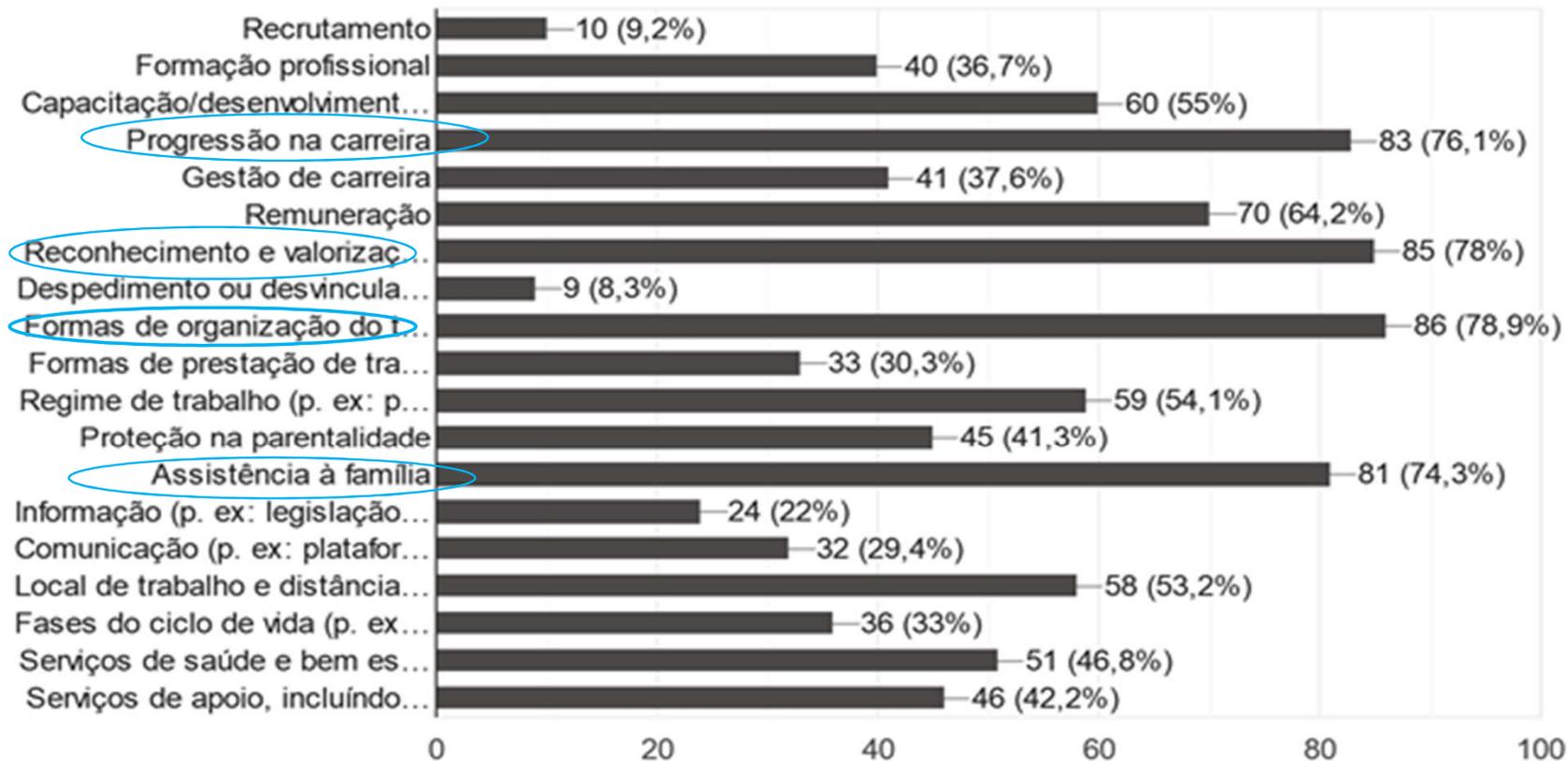
## Projeto IPVConcilia- Conciliação Vida Profissional, Familiar e Pessoal

- **Diagnóstico à Gestão de Topo** (com base na NP 4522), **entrevistas a Grupos-Chave**
- **Workshop (ex.Visual Thinking)** que mostraram que a gestão de tempo e da carreira são das questões mais impactantes na Conciliação
- **Participação em Estudos sobre Condições de Trabalho** (ONRH, Work&Home; Bridges-Alto Minho pela Igualdade de Género)
  
- Identificação de **Legislação** aplicável
- **Identificação das PI** e mecanismos de envolvimento
- **Identificação dos Aspetos de Responsabilidade Social**

# Enquadramento e Justificação do Projeto

Apresentamos os Aspetos da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal (com base na norma NP 4552) e solicitamos que selecione até 10 aspetos que considera mais relevantes:

109 respostas



# Pré-Diagnóstico sobre Conciliação (NP 4522) no Projeto IPVConcilia (Ex.de sugestões dos grupos-chave)

- “...**tempos de trabalho como o grande problema** e que no caso dos docentes só se cumpre em termos de serviço letivo, o resto nunca é cumprido, embora apontem isso como uma **responsabilidade de cada um, liberdade exige responsabilidade**.”
- ...**dificuldades em dizer “não”** e das repercussões que isso possam ter, por isso a vida familiar e pessoal é a que mais sofre.”
- “..aquilo que faz falta é que a gestão de topo **defina algumas regras/boas práticas que sejam claras e transversais a todo o IPV.**”
- ...algumas pessoas consideram que uma menor ou maior **conciliação passa muito pela organização do seu tempo de trabalho e do saber dizer “não”**..
- **Formas de organização do tempo de trabalho** foi apontado como um aspeto positivo pelos grupos não-docentes, ao contrário dos grupos docentes
- **Informação e comunicação** foi apontado como um aspeto muito negativo. A **comunicação necessita de ser melhorada, há excesso de informação e a mesma não é clara**, tornando-se difícil gerir tanta informação.
- **Gestão dos horários** é apontado de forma geral como positivo, havendo a preocupação de se minimizar impactos de deslocações de quem reside longe e a tendência de haver horários mais agregados.
- Ter **cuidados na convocação de reuniões**: informar com a **antecedência de, pelo menos, 24h, tempo de reunião, objetivos, papéis, etc.;**
- “**Desenvolver formações no âmbito das soft-skills como gestão e organização do tempo de trabalho**”



Relatório

# CLIMA

# ORGANIZACIONAL

- IMPACTE POSITIVO E NEGATIVO DOS ASPETOS NAS 3 ESFERAS DA VIDA -

Recrutamento  
e Seleção

Acolhimento e  
Integração

Formação  
Profissional

Formas de  
Organização  
do Tempo de  
Trabalho

Local de  
Trabalho e  
distancia de  
casa

Progressão  
na Carreira

Fase do ciclo  
de vida

Regime de  
Trabalho

# Diagnóstico de Riscos Psicossociais

## Conclusões (Cont.)

 Situação de Risco para a saúde

► Merecem **PARTICULAR ATENÇÃO** por parte IPVC, os resultados das subdimensões:

- **Ritmo de trabalho** (escala que avalia a rapidez com que é necessário realizar o trabalho);
- **Exigências cognitivas** (escala que avalia o nível de exigência atencional, a solicitação de ideias e de tomada de decisão);
- **Exigências emocionais** (escala que avalia o nível de exigência emocional do trabalho).



# A Felicidade aplicada ao Contexto Organizacional

A Felicidade Interna Bruta (FIB) como ferramenta de suporte à Gestão de Pessoas

## FELICIDADE E BEM-ESTAR COMO INDICADORES DE DESENVOLVIMENTO

A abordagem da Felicidade Interna Bruta (FIB) foi proposta inicialmente pelo Reino do Butão, como alternativa ao Produto Interno Bruto (PIB). Esta visão parte do princípio de que o cálculo da riqueza deve basear-se noutros pilares além de bens e serviços como o desenvolvimento económico, a conservação do meio ambiente e a qualidade de vida das pessoas (conceitos de **sustentabilidade** atuais).



*World Happiness Report*  
Dia Internacional da Felicidade  
(20 de Março)

## FELICIDADE COMO "OBJETIVO HUMANO FUNDAMENTAL"

O primeiro Relatório Mundial da Felicidade (*World Happiness Report*) foi lançado em 1 de abril de 2012, continuando deste então, tratando-se de uma iniciativa da *Sustainable Development Solutions Network* das Nações Unidas.

Existem atualmente várias entidades de referência que conduzem iniciativas globais e regionais de monitorização da felicidade e bem-estar das populações (ex: New Economics Foundation – Happy Planet Index; OCDE - Better Life Index).

# Estudo PILOTO FIB IPVC



## Dimensões em Análise

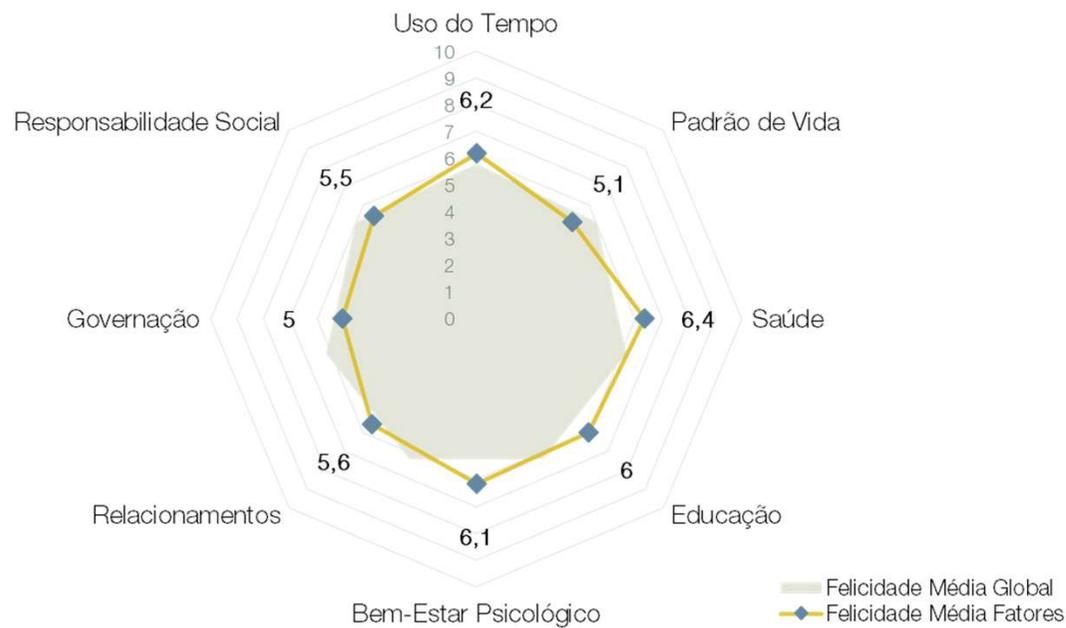
16 indicadores organizados em 8 dimensões ou fatores:

1. Uso do Tempo (Gestão do Tempo; Balanço Vida-Trabalho)
2. Padrão de Vida (Remuneração; Planeamento Financeiro)
3. Saúde (Sono; Alimentação; Energia e Vitalidade)
4. Educação (Crescimento Pessoal e Profissional)
5. Bem-Estar Psicológico (Emoções Negativas/Resiliência; Forças e Virtudes Pessoais; Emoções Positivas)
6. Vitalidade dos Relacionamentos (Cooperação entre Colegas; Segurança Psicológica)
7. Governança (Transparência; Reconhecimento)
8. Responsabilidade Social (Responsabilidade Social)



# Principais Resultados

Nível de Satisfação/Felicidade atual por Domínio/Fator



TOP 3 DOMÍNIOS COM NÍVEL DE FELICIDADE + POSITIVO

- 1 Saúde
- 2 Uso do Tempo
- 3 Bem-Estar Psicológico

TOP 3 DOMÍNIOS COM NÍVEL DE FELICIDADE - POSITIVO



# MANUAL DE ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO

COLABORADORES/AS IPVC



2021



## PLANO PARA A IGUALDADE IPVC

Um Plano promotor da **Igualdade,**  
**Diversidade e Inclusão** na:

- Gestão Estratégica e Institucional
- Gestão da Ciência
- Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero)
- Comunidade Estudantil
- Gestão de Recursos Humanos
- Segurança e Saúde no Trabalho
- Comunicação e Imagem

# PLANO DE COMUNICAÇÃO

## IPVConcilia

1.ª Edição: jan. 2022



# CONHEÇA O PROGRAMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO

## IPVCONCILIA- ALINHAMENTO COM ODS



ALIANÇA  
OBJETIVOS DE  
DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL PORTUGAL



**GARANTIR O ACESSO À SAÚDE DE QUALIDADE E PROMOVER O BEM-ESTAR PARA TODOS, EM TODAS AS IDADES**

Riscos laborais, Riscos Psicossociais  
Programas de acompanhamento (saúde e bem-estar, ginástica laboral, apoio psicológico, promoção de estilos de vida saudáveis,...)



**ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÉNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS**

Constituição de Comissão para a Igualdade;  
Plano para a Igualdade 2020-2024...



**PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÓMICO INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO E O TRABALHO DIGNO PARA TODOS**

OTT, Gestão de Horários, Manual de Funções  
Capacitação em gestão da carreira, desenvolvimento pessoal (gestão de tempo e do stresse, Psicologia positiva e prevenção do burnout, “organizações felizes”; Dias Institucionais, TeamBuilding; Programa de benefícios e de Reconhecimento e valorização...