

IPVConcilia- Sistema de gestão da conciliação

Ana Sofia Rodrigues

sofia@ipvc.pt

CISAS, ESA, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Ana Teresa Oliveira

ateresaoliveira@estg.ipvc.pt

CISAS, ESTG, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Maria Filipa Mourão

fmourao@estg.ipvc.pt

ESTG, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Mara Rocha

mararocha@ess.ipvc.pt

UICISA: E, ESS, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Álvaro Cairrão

acairrao@esce.ipvc.pt

ESCE, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Helena Sofia Rodrigues

sofiarodrigues@esce.ipvc.pt

ESCE, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Linda Saraiva

lindasaraiva@ese.ipvc.pt

ISSO, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Sara Paiva

sara.paiva@estg.ipvc.pt

AdiT-Lab, ESTG, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Susana Mendes Moura

smendes@ipvc.pt

CISAS, ESA, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Maria Filipa Patrocínio

rh@ipvc.pt

SC, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Damiana Matos

damianamatos@sas.ipvc.pt

SAS, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Cintia Caronescintiacarones@ipvc.pt

SAS, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Marcia Amorimobservatorio@ipvc.pt

SC, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Susana Caravanagci@ipvc.pt

SC, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Paula Silvapaula.silva@ipvc.pt

SC, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Resumo:

O Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC), no âmbito do Plano Estratégico IPVC2024, iniciou, em 2019, a implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, segundo a NP 4552, em integração com o atual Sistema de Gestão (SG-IPVC), da Qualidade (ISSO 9001) e da Responsabilidade Social (NP 4469). Para a implementação do IPVConcilia e Integração do SGConciliação no SG-IPVC houve um forte investimento na capacitação em Sistema de Gestão da Conciliação e em benchmarking. A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal permanece um desafio para as organizações e suas pessoas, tendo implicações na qualidade de vida no trabalho e na qualidade de vida geral dos seus colaboradores. Com a implementação do IPVConcilia, o IPVC pretende reforçar a resposta a necessidades e expectativas dos/as colaboradores/as e implementar ações que promovam a conciliação. Para isso, têm sido adotadas medidas para a melhoria da qualidade de vida dos/as colaboradores/as, promovendo o bem-estar, o desenvolvimento pessoal e a Conciliação e para reforçar essas medidas realizou-se uma auscultação aos colaboradores. Os resultados mostram que os colaboradores estão, de uma forma geral, muito satisfeitos havendo, no entanto, dimensões a melhorar, entre elas: Ritmo de trabalho, Exigências cognitivas e Exigências emocionais. Espera-se obter a certificação do SG-Conciliação do IPVC até setembro de 2022.

Palavras-chave: bem-estar, conciliação, felicidade, qualidade de vida.

Abstract:

The Polytechnic Institute of Viana do Castelo (IPVC), within the scope of the IPVC2024 Strategic Plan, began, in 2019, the implementation of the Management System for the Conciliation between professional, family and personal life, according to NP 4552, in integration with the current Management System (SG-IPVC), Quality (ISO 9001) and Social Responsibility (NP 4469). For the implementation of the IPVConcilia and the Integration of the SGConciliation in the

SG-IPVC, there was a strong investment in training in the Conciliation Management System and in benchmarking. The conciliation between professional, family and personal life remains a challenge for organizations and their people, having implications for the quality of life at work and the general quality of life of its employees. With the implementation of the IPVConcilia, the IPVC intends to reinforce the response to the needs and expectations of the employees and to implement actions that promote conciliation. To this end, measures have been adopted to improve the quality of life of employees, promoting well-being, personal development and Reconciliation, and to reinforce these measures, a consultation was carried out with employees. The results show that employees are, in general, very satisfied, although there are dimensions to improve: Work rhythm, Cognitive Demands and Emotional Demands. It is expected to obtain certification from the IPVC SG-Conciliation by September 2022.

Keywords: well-being, reconciliation, happiness, quality of life

1. Introdução

O Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC), no âmbito do Plano Estratégico IPVC2024, iniciou, em 2019, a implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, segundo a NP 4552, em integração com o atual Sistema de Gestão (SG-IPVC), da Qualidade (ISSO 9001) e da Responsabilidade Social (NP 4469).

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal permanece um desafio para as organizações e suas pessoas. Conciliar favorece a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento. Com a implementação do IPVConcilia, o IPVC pretende reforçar a resposta a necessidades e expectativas dos/as colaboradores/as e implementar ações que promovam a conciliação, numa lógica de benefício mútuo, investindo nas pessoas, promovendo o envolvimento, o compromisso e a motivação para uma participação ativa para a cocriação de um IPVC cada vez mais sustentável e inclusivo e onde se queira e goste de trabalhar. Para isso, têm sido adotadas medidas para a melhoria da qualidade de vida dos/as colaboradores/as, promovendo o bem-estar, o desenvolvimento pessoal e a Conciliação.

Para a implementação do IPVConcilia e Integração do SGConciliação no SG-IPVC houve um forte investimento na capacitação em Sistema de Gestão da Conciliação e em benchmarking para conhecer procedimentos e práticas noutras organizações.

2. Enquadramento Teórico

Segundo Cordeiro (2012), um dos fatores essenciais no funcionamento de uma organização é o Comprometimento Organizacional (CO), uma vez que este determina a relação existente entre os colaboradores e a própria organização. Neste sentido, a aplicação de políticas de Gestão

de Recursos Humanos com base em aspectos sócio emocionais irá promover relações de confiança mútua e conseqüentemente um aumento do CO (Marescaux *et al.* 2013), o que se pode tornar vantajoso para ambas as partes.

Para Klein *et al.* (2019) o desenvolvimento de uma organização depende diretamente dos colaboradores e do seu envolvimento. Por isso, na linha de pensamento destes autores, os colaboradores são o cerne das organizações, uma vez que são as suas capacidades técnicas e os seus conhecimentos que vão permitir que se atinjam os objetivos organizacionais. Torna-se então essencial que se promova uma boa vida laboral, de forma a serem atingidos melhores níveis de performance.

Como a maior parte do tempo de um indivíduo é passado no local de trabalho, torna-se fundamental transformar as Organizações em locais agradáveis e saudáveis para a execução das tarefas. O local de trabalho deverá transmitir a sensação aos colaboradores que estão realmente a viver e a realizar os seus objetivos. A Qualidade de Vida, satisfação e alegria devem fazer parte das organizações. Deve também haver, por parte das organizações e dos colaboradores, uma preocupação em criar um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. (Vasconcelos, 2001).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) os “riscos psicossociais são o conjunto de fatores que podem afetar a integridade física e mental das pessoas”. Integram um conjunto de variáveis resultantes da interseção das dimensões pessoais, coletivas e organizacionais da atividade laboral e têm impacto na saúde psicológica e física (stress, ansiedade, burnout, depressão, perturbações do sono, doenças músculo-esqueléticas, doenças cardiovasculares, etc.). Estas variáveis influenciam o bem-estar dos indivíduos no seu local de trabalho, a sua felicidade e podem ter implicações nefastas a nível familiar.

3. Sistema de Gestão da Conciliação e Projeto IPVConcilia

No âmbito do Plano Estratégico IPVC 2020-2024, da Política da Qualidade e de Responsabilidade Social do IPVC e em alinhamento com o Programa 3 em linha para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar do Governo, o IPVC iniciou a implementação do Projeto IPVConcilia, que pretende investir em condições potenciadoras da igualdade, da inclusão, do bem-estar e da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das pessoas do IPVC, promovendo o envolvimento, o compromisso e a motivação para uma participação ativa na cocriação de valor para um IPVC cada vez mais sustentável e inclusivo e onde se queira e goste de trabalhar e estudar.

Em 2019, o IPVC assinou o Pacto para a Conciliação, assumindo o compromisso de implementar e certificar um sistema de gestão com base na norma portuguesa NP 4552. Nesse mesmo ano, submeteu candidatura ao sistema de apoio à modernização e capacitação da administração pública (SAMA), tendo sido aprovado o Projeto IPVConcilia (POCI-05-5762-FSE-000328).

Assim, o IPVC iniciou em 2020 o processo de integração do Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552) no SG-IPVC (Qualidade e Responsabilidade Social).

Esta iniciativa surgiu da necessidade de sistematizar iniciativas de Conciliação já desenvolvidas pelo IPVC e estruturar um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) que, suportado pelas orientações e requisitos da norma NP 4552, permita ao IPVC gerar impactes positivos ao nível das suas pessoas e estruturar um Programa de Gestão da Conciliação com medidas e ações, de forma a ter uma base clara e objetiva de comunicação com as pessoas.

3.1 Metodologia de Implementação

Com o propósito de mobilizar toda a Organização, em torno do Programa de Implementação, efetuaram-se ações de capacitação sobre as principais características da norma e ações de apresentação de Programas de Conciliação realizados noutras instituições numa perspetiva de benchmarking. Estas primeiras ações de sensibilização, imersão e capacitação foram orientadas para os Líderes, responsáveis de órgãos de gestão, dirigentes de Serviços, Gestores da Qualidade e os Gestores Institucionais da Qualidade, de cada uma das Escolas/Serviços da instituição.

Decorreu de seguida o processo de integração da Conciliação no Sistema de Gestão do IPVC. Iniciou-se com o diagnóstico a colaboradores/as, com o propósito de identificar necessidades de capacitação, sensibilização e ações de desenvolvimento pessoal e profissional, ações de promoção do bem-estar e possibilidades de ajustamentos na organização do trabalho, linhas concretas de atuação, com relevância para a satisfação e bem-estar dos/as trabalhadores/as, que contribuam para a promoção do envolvimento e desempenho individual e organizacional e reforço da capacidade de retenção do capital de conhecimento e de capacidade técnica que estes/as trabalhadores/as detêm e que é vital para a continuidade do cumprimento das atribuições e missão do IPVC, a implementar no âmbito da promoção da conciliação da vida profissional com a pessoal e familiar dos profissionais do IPVC.

Este diagnóstico incluiu entrevistas, *focus groups* e questionários, tendo sido ouvidas as partes interessadas para o processo de forma a conhecer a sua perceção relativamente às práticas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal do IPVC, às medidas implementadas e sugestões para implementação.

Este diagnóstico, junto com a identificação da legislação e regulamento aplicável e respetiva avaliação da conformidade legal, permitiu efetuar uma primeira análise de contexto organizacional que agregou questões associadas à conciliação no contexto das atividades do IPVC e respetiva análise SWOT.

Aos aspetos da conciliação identificados pelas Partes Interessadas, juntou-se a avaliação da significância com base nos critérios alvo, probabilidade/frequência e gravidade, e o impacto considerado relevante pela Gestão de Topo IPVC.

No seguimento dos requisitos da NP4552, o IPVC reforçou e integrou no SG mecanismos de gestão de aspetos de conciliação, com procedimentos e indicadores de desempenho associados a aspetos identificados como relevantes de conciliação e que permitam monitorizar a eficácia e eficiência do Programa de Gestão de Conciliação assim como o alinhamento com o Plano para a Igualdade IPVC.

Também se implementou, pela 1ª vez no IPVC, Avaliação de riscos psicossociais de colaboradores/as IPVC, realizado através de entrevistas individuais e recolha de dados qualitativos associada a recolha de dados quantitativos a toda a comunidade de colaboradores IPVC. Para avaliar e identificar os principais riscos psicossociais, aos quais os colaboradores do IPVC estão sujeitos, e com o objetivo de implementar medidas e ações que promovam o seu bem-estar físico e psíquico, foi aplicada a versão média do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ II aferida para a população portuguesa, por Carlos Fernandes da Silva e colaboradores (2012, 2014) incluindo algumas subescalas da versão longa. Todos os itens do COPSQ são avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos (1-Nunca/quase nunca, 2-Raramente, 3-Às Vezes, 4-Frequentemente e 5-Sempre) ou (1- Nada/quase nada, 2-Um pouco, 3-Moderadamente, 4-Muito e 5-Extremamente). Também existem alguns itens em escala invertida por terem a ordem de resposta inversa à dos restantes.

Resumindo, a implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, segundo a NP 4552, em integração com o atual Sistema de Gestão (SG-IPVC), da Qualidade (ISSO 9001) e da Responsabilidade Social (NP 4469) decorreu de acordo com a seguinte metodologia:

- Foi efetuada a Atribuição de responsabilidades e autoridades associadas ao Sistema de Gestão e Conciliação IPVC;
- Realização de diagnóstico inicial de acordo com a NP4552 (autoavaliação pela Gestão de Topo e entrevistas e *focus group* com colaboradores/as);
- Análise do contexto IPVC sobre questões associadas à conciliação; Identificação da legislação e Regulamentação aplicável e avaliação da conformidade;
- Identificação dos aspetos da conciliação e das partes interessadas (PI) significativos; Revisão dos Valores, Política, Objetivos e Indicadores de Gestão do IPVC à luz da NP 4552; Identificação de riscos e oportunidades associados ao SGConciliação;
- Revisão da Estrutura do SG-IPVC e da documentação;
- Avaliação de Riscos Psicossociais; Diagnóstico Organizacional e estudo piloto de medição do Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB) de colaboradores/as, numa adaptação do Índice das Nações Unidas;
- Definição da Comissão para a Igualdade do IPVC;
- Elaboração do Plano para a Igualdade;
- Definição do 1º Programa de Conciliação IPVC;
- Avaliação aos colaboradores ao nível do Índice de Felicidade/Bem-estar dos seus colaboradores através da adaptação do Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB) das Nações Unidas.

3.2 Resultados preliminares globais

A implementação do Sistema de Gestão da Conciliação é um processo complexo e com diferentes resultados preliminares. Neste artigo pretende-se dar a conhecer o processo de forma global e pormenorizar alguns aspetos considerados mais relevantes nesse mesmo Sistema.

A informação apresentada na Tabela 1, de seguida, retrata os Domínios de resultados globais nesta 1ª fase: 1. Boas Práticas Laborais; 2. Serviços e Benefícios; 3. Apoio. Estes Domínios encontram-se associados a aspetos e medidas específicas que contribuem já para a implementação do sistema de gestão da conciliação. Em suma, dando cumprimento ao seu propósito de ser um *Politécnico Socialmente Responsável* e à missão de contribuir para o *desenvolvimento harmonioso da pessoa humana, para a criação e gestão do conhecimento,*

com o trabalho que tem vindo a desenvolver no âmbito da conciliação, o IPVC pretende apoiar os/as colaboradores/as nos esforços para equilibrar as responsabilidades do trabalho e contribuir para que estes tenham sucesso nas suas três esferas da vida, e para tal aprovou, em 2022, o **Programa de Gestão da Conciliação** que a seguir se apresenta de forma resumida:

Tabela 1 – Domínios do Sistema de Gestão da Conciliação

DOMÍNIOS	ASPETOS	MEDIDA
1. BOAS PRÁTICAS LABORAIS	Ambiente de trabalho	Atividades comemorativas da agenda institucional
		Celebrações institucionais
		Espaços de trabalho dotados de recursos para promoção de bem-estar.
		Facilitação de marcação de reuniões com Gestão de Topo como Política de gestão de “porta aberta”; Acesso facilitado por vários meios de comunicação com Gestão de Topo (presencial, email, telf,...)
		Ações de promoção do espírito de equipa e do bom ambiente de trabalho
		Plataforma de ideias
	Formas de organização do tempo de trabalho	Regulamento de Organização de Tempo de Trabalho
		Regulamento de prestação de serviço docente
		Boas práticas de gestão de tempo
		Flexibilidade na marcação de férias
	Formas de prestação de trabalho	Redução de carga horária letiva para cargos de gestão (Aplicável conforme decisão superior e enquadrado na legislação)
		Existência de procedimento de identificação de necessidades: - recursos humanos, físicos (salas/espacos pedagógicos, laboratórios), de equipamentos e preferências de horário do docente
	Informação/ Comunicação	Divulgação, em local apropriado, da informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, proteção da parentalidade e igualdade de género
		Implementação da NP4552
		Programa de Acolhimento de colaboradores/as
		Apoio em situação de Emergência Social
		Criação de Plano para a Igualdade IPVC
	Local de trabalho e distância a casa	Ações de comemoração de datas/efemérides ligadas à conciliação
	Reconhecimento e valorização	Alteração de locais de trabalho
		Reconhecimento a colaboradores/as aposentados/as
		Reconhecimento a colaboradores/as pelo tempo de serviço e qualificação avançada
		Programa de Elogios
	Recrutamento	Reconhecimento mediante prémios de estímulo científico e pedagógico
Bolsa de Recrutamento Docente		
Regime de trabalho	Disponibilização de recursos para teletrabalho/trabalho remoto/trabalho à distância	
2. SERVIÇOS E BENEFÍCIOS	Assistência à família	Dispensa nas Festividades
		Maternidade e paternidade
		Plataforma de partilha/empréstimo de bens

	Serviços de saúde e bem estar	Gabinete de Saúde e Bem-Estar:
		- Consultas
		- Ações de sensibilização
		- Rastreios
		- Diagnóstico de riscos laborais e psicossociais
		- Bem-Estar e Felicidade Organizacional (FIB)
		Centro desportivo:
		- Ginástica laboral
		- Modalidades desportivas (próprias e protocoladas)
		- Ações de sensibilização
		Disponibilização de atividades da Oficina cultural
		Disponibilização de Lavandaria low cost
		Disponibilização de Serviço de Refeições e Takeaway nas cantinas do IPVC
		Produtos agrícolas da quinta ESA IPVC- preços acessíveis e sentido de pertença
		Horta terapêutica ESA-IPVC
		BIRA IPVC – promover utilização de bicicletas (saúde e bem-estar, mobilidade)
		Certificação FISU – Healthy Campus
		Programa de descontos e benefícios (através de protocolos com parceiros)
3. APOIO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO PESSOAL	Capacitação/ desenvolvimento pessoal	Ações de capacitação e desenvolvimento pessoal
		Coaching individual
	Fases do ciclo de vida	Programa de orientação à reforma de colaboradores/as
	Formação profissional	Bolsa de formação (valor anual de apoio financeiro)
		Formação de adequação a teletrabalho/trabalho remoto/trabalho à distância
	Gestão de carreira	Plano de gestão de pessoal docente e não docente
Apoio ao desenvolvimento da carreira		

Na Tabela nº 2 apresentamos alguns dos Indicadores de Conciliação e Igualdade em monitorização no IPVC.

Tabela nº 2. Indicadores de Conciliação e Igualdade para 2021.

Exemplos de Indicadores de Conciliação e Igualdade	2021
Nº ações do gabinete de saúde para promoção da saúde e bem estar	Meta: ≥ 10
	Resultado: 19
Nº inscritos no centro desportivo IPVC (média mensal)	Meta: ≥ 50
	Resultado: 82
Índice de satisfação dos colaboradores – Global	Meta: $\geq 3,6$
	Resultado: 3,74
Índice de satisfação dos colaboradores aos objetivos atribuídos no âmbito das suas funções	Meta: $\geq 3,5$
	Resultado: 3,59

Índice de satisfação dos colaboradores – PD	Meta: $\geq 3,5$
	Resultado: 3,76
Índice de satisfação dos colaboradores – PND	Meta: $\geq 3,6$
	Resultado: 3,69
Rácio de PND com formação superior	Meta: 48,0%
	Resultado: 47,0%
Taxa de empregabilidade de colaboradores dos distritos de Porto, Braga e Viana do Castelo	-
	96,0%
Índice de envelhecimento Docentes	<170
	210,53
Índice de envelhecimento Não Docentes	Meta: <270
	Resultado: 340,00
Taxa de Absentismo	Meta: $\leq 5\%$
	Resultado: 6%
Proporção de trabalhadores/as que usufruem de modalidades de horário flexíveis ou jornada continua	Meta: $\geq 50\%$
	Resultado: 59%

Impactes positivos da prática nas partes interessadas da organização:

- Capacitação para a Gestão da Conciliação e para a Igualdade; Realização de benchmarking com organizações familiarmente responsáveis para identificar práticas replicáveis no IPVC.
- Definição de Programa de Gestão da Conciliação 2021-2024;
- Foram definidos os Aspetos de Conciliação relevantes para o IPVC: https://www.ipvc.pt/wp-content/uploads/2022/03/Aspetos-RS-e-conciliacao_21.pdf
- No âmbito do Projeto PRR-BAITES-IPVC está previsto Programa Alto Minho Ser+ Igual que promove a inclusão e a igualdade nas escolhas Vocacionais (VER: <https://www.youtube.com/watch?v=YkiCFS1h1GA>), alinhado com Plano para a Igualdade aprovado em jan.2022
- Capacitação efetuada pela APEE e Projeto Bridges, com 10 pessoas do IPVC com capacitação em Igualdade (58h)

Apresentamos os resultados globais preliminares do sistema e optamos também por apresentar de seguida os resultados de um dos estudos realizados no diagnóstico, o inquérito

realizado aos colaboradores sobre riscos psicossociais, por este ter impacto muito relevante e que gostaríamos de realçar e apresentar.

3.3. Análise dos resultados específicos obtidos no estudo conduzido para avaliação dos riscos psicossociais

3.3.1. Dados sociodemográficos

Participaram neste estudo 163 profissionais do IPVC, sendo 61.25% do sexo feminino e 38.75% do sexo masculino. Relativamente à idade, os grupos etários com maior prevalência são os que contemplam idades entre os 46 e 55 anos (49.69%) e com mais de 55 anos (24.54%).

A participação foi livre, voluntária e com consentimento informado.

A distribuição por função apresenta-se na Tabela 3. Pode verificar-se que a maior parte dos colaboradores que participaram na auscultação estão inseridos na categoria Pessoal Não Docente e Docentes de Carreira.

Tabela 3-Distribuição de colaboradores/as do IPVC que preencheram o inquérito de riscos psicossociais

		Frequência	Percentagem
Válido	Docentes Carreira (tempo indeterminado)	60	36,6
	Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo integral/exclusividade)	15	9,1
	Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo parcial)	19	11,6
	Outra situação	1	,6
	Pessoal Não Docente	66	40,2
	Prestadores de serviços	2	1,2
	Total	163	99,4
Omisso	9999	1	,6
Total		164	100,0

A participação na auscultação teve maior impacto a nível de colaboradores que se situam a meio da sua carreira profissional como se pode constatar através da Tabela 4.

Tabela 4 – Função no IPVC versus Situação/Fase de carreira

Função no IPVC	Situação/Fase de carreira	Situação/Fase de carreira			Total
		Fim (últimos 5 anos da carreira)	Início (primeiros 5 anos da carreira)	Meio	
Docentes Carreira (tempo indeterminado)	Docentes Carreira (tempo indeterminado)	8	6	46	60
	Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo integral/exclusividade)	3	1	11	15
	Docentes Contratados a termo resolutivo (tempo parcial)	2	5	12	19
	Outra situação	0	0	1	1
	Pessoal Não Docente	9	13	43	65
	Prestadores de serviços	0	0	2	2
Total		22	25	115	162

3.3.2 Análise a nível de variáveis profissionais

A análise estatística envolveu medidas de estatística descritiva e estatística inferencial, com nível de significância de 5%. As dimensões avaliadas no questionário foram ao nível de Exigências Laborais, Organização do trabalho e conteúdo, Personalidade, Relações sociais e liderança, Valores no local de trabalho, Interface trabalho- indivíduo e Saúde e bem-estar. Os valores médios obtidos foram comparados com os valores normativos para o setor do Ensino e desses resultados destacam-se os seguintes aspetos claramente positivos e diferenciadores:

- A perspetiva que os/as colaboradores/as transmitem relativamente às possibilidades de desenvolvimento (escala relacionada com a possibilidade de aprender coisas novas, tomar iniciativa e de poder usar habilidades pessoais);
- A transparência do papel laboral (escala relacionada com a definição de objetivos claros, responsabilidades e expectativas quanto ao desempenho profissional);
- A perceção que os/as colaboradores/as têm da sua autoeficácia (escala que avalia a perceção que o próprio tem quanto à sua capacidade em cumprir objetivos e resolver problemas);
- O significado que os/as colaboradores/as atribuem ao seu trabalho (escala que avalia o grau de envolvimento, em termos de motivação e significado atribuído ao trabalho);
- Compromisso face ao local de trabalho (escala que avalia o grau de identificação pessoal com o local de trabalho);

- A percepção de segurança laboral (escala que avalia o grau de envolvimento, em termos de motivação e significado atribuído ao trabalho); e
- Ausência de riscos na subdimensão “Comportamentos ofensivos”.

Verificou-se ainda que, 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) e Exigências emocionais (escala que avaliam o nível de exigência emocional do trabalho), merecem particular atenção por parte IPVC.

No que respeita às dimensões relacionadas com a saúde, conclui-se que é necessário refletir sobre: Exigências laborais: (i) exigências quantitativas (escala relacionada com a gestão da quantidade de trabalho); Organização do trabalho e conteúdo: (i) influência no trabalho (escala que avalia o grau de influência e participação nas escolhas relacionadas com o trabalho); Valores no local de trabalho: (i) comunidade social no trabalho (escala ligada à existência de um bom ambiente de trabalho, de cooperação entre colegas e de um sentimento de pertença); (ii) confiança horizontal (avalia o grau de confiança que os/as colaboradores/ as têm entre si); (iii) confiança vertical (avalia o grau de confiança que a gerência deposita nos/as colaboradores/as e vice-versa); e (iv) justiça e respeito (avalia a existência de equidade na distribuição do trabalho, de abertura para sugestões dos/as colaboradores/as e de uma resolução justa de conflitos); Interface indivíduo trabalho: (i) satisfação no trabalho (escala que avalia a satisfação geral face ao trabalho, em termos das condições físicas, profissionais e do aproveitamento das capacidades pessoais); e (iii) conflito trabalho/família (avalia a frequência com que o trabalho afeta a vida pessoal e familiar); Saúde e Bem-estar: (i) saúde geral (escala que avalia a percepção da saúde de forma geral); (ii) problemas em dormir (escala relacionada com a qualidade do sono); (iii) *burnout* (avalia a frequência de sintomas de exaustão física e emocional); (iv) *stress* (avalia a presença de sintomas de irritação e ansiedade); e (v) sintomas depressivos (avalia a presença de tristeza e falta de interesse no trabalho); Relações sociais e liderança: (i) previsibilidade (escala que avalia o grau de informação obtida relativamente a prazos, a decisões importantes e ao desempenho profissional esperado); (ii) recompensas (escala que se relaciona com a frequência com que o trabalho é reconhecido e com a existência de justiça e respeito); (iv) conflitos laborais (frequência com que se fazem coisas desnecessárias ou sem consenso entre funcionários/as); (v) apoio social de colegas (frequência de ajuda e apoio obtido dos/as colegas face ao trabalho); (vi) apoio social de superiores (frequência com que os/as superiores prestam apoio e dão feedback relativo ao desempenho profissional dos/as

colaboradores/as); e (vii) qualidade da liderança (escala que avalia se a chefia proporciona oportunidades de desenvolvimento aos/as trabalhadores/as, se valoriza a sua satisfação no trabalho, e se é competente na resolução de conflitos e no planeamento do trabalho).

Conclusões

Este trabalho pretende apresentar sucintamente aspetos significativos da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, segundo a NP 4552, em integração com o atual Sistema de Gestão (SG-IPVC), da Qualidade (ISSO 9001) e da Responsabilidade Social (NP 4469). Espera-se obter a certificação do SG-Conciliação do IPVC até setembro de 2022.

O Sistema de Gestão da Conciliação é um compromisso e um modelo de gestão em curso, de construção conjunta, que continua o caminho do IPVC na identificação de aspetos relevantes que procuramos prevenir e resolver na comunidade IPVC como política estratégica na atração e retenção das melhores pessoas. Este trabalho reafirma a preocupação do IPVC com as suas pessoas, auscultando-as e evidenciando o que para elas é mais importante em termos de conciliação, felicidade e satisfação face à sua situação atual para maximizar a criação de uma cultura de bem-estar e felicidade organizacional.

Agradecimentos

Agradecimento a todas/os que colaboraram na implementação do projeto IPVConcilia e ainda a todas/os que participaram na recolha de dados, sob diferentes formas.

Projeto Financiado:

[IPVConcilia \(POCI-05-5762-FSE-000328\)](#)

Cofinanciado por:



Referências

Cordeiro, J. (2012). Comprometimento Organizacional: o caso dos docentes de uma Instituição do Ensino Superior. *Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais*.

Instituto Português da Qualidade (2016). *Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: NP 4552/2016*.

Klein, L. L., Pereira, B. A., & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(3).

Marescaux, E.; Winne, S.; Sels, L. (2013). HR practices and affective organisational commitment: (When) does HR differentiation pay off? *Human Resource Management Journal* 23(4), 39-345. DOI: 10.1111/1748-8583.12013

Vasconcelos, A.F. (2001). A qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, vol. 8 (1), 23-35.

Authors Profiles

Álvaro Cairrão: PhD in Sciences Communication, and Master Degree (M.Sc.) in Advertising and Public Relations by Autonomia University of Barcelona (Spain). Adjunct Professor and Coordinator of Marketing and Business Communication graduation of the Business Sciences School of Polytechnic Institute of Viana do Castelo (ESCE-IPVC). Integrated member of The Center for Communication and Society Studies (CECS).

Ana Sofia Rodrigues, Institutional Quality Manager in IPVC and Pro-President to Quality and Social Responsibility. PhD in Quality, Safety and Food Technology -University of Vigo, Spain. Researcher Member in CITAB and CISAS; Integrates the RIQUA, Member of “Sectoral Commission for Education and Training” CS/11-IPQ; A3ES Auditor of Internal Quality Assurance Systems (ASIGQ) since 2013. Member of Advisory board in Agency for Quality Assurance in the Galician University System-ACSUG since 2015. IPVC Concilia Project Coordinator (POCI-05-5762-FSE-000328).

Ana Teresa Oliveira has received a PhD from Universidade do Minho – Portugal in 2014. She is a professor in Escola Superior de Tecnologia e Gestão in Instituto Politécnico de Viana do Castelo. Her research interests are in the area of people management.

Damiana Matos, Higher technique for food safety of Social Services of the Polytechnic Institute of Viana do Castelo since 2008. Master in Management Organizations sector Business Management from APNOR, degree in Food Engineering from IPVC. Specialist engineer in food engineering by order of Engineers. Quality Internal Auditor since 2011.

Filipa Mourão, Master Degree (M.Sc.) in Probability and Statistic by University of Lisboa (Portugal). PhD in Industrial Engineering and Systems at University of Minho. Quality Manager of the ESTG-IPVC. Member of the Applied Digital Transformation Laboratory of IPVC. Coordinator of the Master in Organizational Management – Business Management at ESTG-IPVC. Member of the organizing and reviewing committee of the ICCSA; Research interests: Quality Management; Data Analysis; ROC methodology

Filipa Patrocínio: Degree in Law from the University of Coimbra, Head of the Human Resources Division of the IPVC; experience of managing Scholarships for students; Interest in the area of hiring, welcoming and integrating employees and health and safety at work.

Linda Saraiva: is a PhD in Human Kinetics in the specialty of motor behaviour by Lisbon University. Since 1999, she works in Higher School of Education at the Polytechnic Institute of Viana do Castelo and her intervention focuses on the area of education and teacher training. She is integrated member of the Research Center on Child Studies of Minho University.” Currently, she is Assistant director, quality manager of the School of Education and institutional manager of Teaching & Learning Process. Member of the Project Rural 3.0: Service Learning for the Rural Development.

Mara Rocha: Master Degree (M.Sc.) in Health Promotion and Health Education by University of Trás-os-Montes e Alto Douro (Portugal). Specialist in Nursing Sciences. PhD Student in Nursing in Universidade Católica Portuguesa. Coordinating Professor and President of the pedagogical council of the Health School of Polytechnic Institute of Viana do Castelo (ESS-IPVC) since 2001. Quality Manager of the ESS-IPVC. Integrated member of The Health Sciences Research Unit: Nursing (UICISA: E). Research interests: Quality Management; Nursing and Health Management.

Márcia Amorim: Graduated in Management Informatics (2007) and Master in Marketing (2017) from the School of Business Sciences of the Polytechnic Institute of Viana do Castelo. Senior Technician at the Assessment and Quality Office and at the IPVC Observatory. Experience in Professional Education Management; Assessment areas: dropout, employability, stakeholder assessment mechanisms.

Sara Paiva: (BSc'02, PhD'11) is an Assistant Professor at the Polytechnic Institute of Viana do Castelo, a PhD in Computer Science with a Post-Doc in Advanced Driving Assistants from Oviedo University in Spain. Her main line of research is smart inclusive mobility in smart cities. She is currently Vice-Chair of the IEEE Smart Cities Marketing Committee and Program Chair of the IEEE Smart Cities Ambassadors Program, leading a worldwide team of 20+ ambassadors. Sara also coordinates, since 2018, the Applied Digital Transformation Laboratory of IPVC with 25+ researchers.