

UNIVERSITAS

Cooperativa de Ensino Superior e Investigação Científica, CRL

POLÍTICA DE BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL

Versão	Data	Elaborado por
1.0	Dez2022	Romana Madeira Pedro Brás

O presente documento enquadra-se num conjunto de instrumentos que nos orientam na nossa atividade institucional. Para além deste instrumento que visa a promoção de bem-estar Organizacional, destacam-se ainda, o Código de Ética e Conduta (que visa garantir o respeito e o cumprimento dos princípios éticos e deontológicos dos profissionais das nossas instituições), a Política de Privacidade e Proteção de Dados (que visa assegurar o respeito pela privacidade dos trabalhadores, o Plano de Gestão de Riscos e Infrações Conexas e a Política de Segurança (que procuram garantir condições de segurança nas suas diferentes dimensões e prevenir riscos de comportamento abusivos), assim como a implementação do canal de Denúncias (anonimizadas), que possibilita a apresentação de situações conflituosas e/ou abusivas sem que o trabalhador sinta qualquer tipo de constrangimento de identificação.

O “Bem-Estar Organizacional” encontra-se na esfera da responsabilidade social interna de cada instituição, manifestando-se na saúde mental e física dos trabalhadores.

Esta esfera atua na dimensão psicológica, na autoestima, na motivação, na integração, na disposição, na conciliação da vida profissional com a vida privada dos trabalhadores, sendo certo que o bem-estar dos trabalhadores contribui ativamente para o bem-estar dentro da instituição, e vice-versa, numa relação biunívoca.

O objectivo da presente política é criar condições facilitadoras para um local de trabalho saudável, promovendo a satisfação e o envolvimento de todos os trabalhadores na importância do bem-estar pessoal como reflexo directo no bem-estar organizacional, nas suas diferentes dimensões.

Sendo esta uma premissa da Universitas e do ISEC Lisboa, são criados os mecanismos possíveis de apoio para a prevenção e mitigação de situações em que o bem-estar de cada um dos trabalhadores possa estar colocado em causa de acordo com as seguintes dimensões:

I. Dimensão: Trabalho

- As funções de cada trabalhador devem estar claramente definidas, por escrito, sendo definidas em função das competências e qualificações do trabalhador;
- Respeito escrupuloso pelas competências atribuídas a cada trabalhador e pelo horário de trabalho contratualizado;
- Os prazos de entrega de trabalho devem ser razoáveis;
- O ambiente de trabalho deve ser salutar, com um nível de ruído reduzido, iluminação apropriada e higienização dos locais de trabalho;
- As tarefas devem ser distribuídas com respeito e com educação, tendo em atenção as características do trabalhador e do seu trabalho;
- O diálogo com a liderança e entre colegas deve ser uma prioridade para o bem-estar pessoal e para o bem-estar da equipa;
- Assegurar um posto de trabalho emocionalmente seguro para o trabalhador;

II. Dimensão: Organização

- A Universitas / ISEC Lisboa criou o Gabinete de Apoio Psicológico tendo em vista a promoção do desenvolvimento pessoal, académico e profissional dos alunos, docentes e funcionários.
- A saúde psicológica é promovida na instituição, procurando proporcionar um ambiente que permita aos trabalhadores sentirem-se confortáveis ao abordar problemas de saúde psicológica;
- Tolerância zero relativamente a comportamentos discriminatórios ou desadequados como sejam, por exemplo, o racismo, o sexismo, a homofobia, o *bullying* ou qualquer forma de assédio;
- O Gabinete de Apoio Psicológico deve estar disponível para qualquer trabalhador, dentro das regras de utilização deste serviço e as disponibilidades da(s) pessoa(s) que o assegura(m);
- A promoção da segurança e bem-estar dos trabalhadores deve ser assegurada nas diferentes áreas de atuação e são uma prioridade da instituição.

III. Dimensão: Relações Interpessoais

- Envolvimento dos trabalhadores nos processos de decisão, permitindo-lhes contribuir com o seu *know-how* para a resolução de problemas;
- Promover um ambiente seguro, em que o trabalhador tenha a liberdade de se expressar livremente;
- Facilitar, na comunicação interna, processos de feedback e de transparência, especialmente na relação do trabalhador com as suas lideranças, aos vários níveis;
- Criar condições para que não haja qualquer tipo de discriminação em função da natureza do trabalho de cada um, promovendo-se a ideia de que todos são importantes, independentemente da sua categoria profissional, e contribuem para a missão da instituição e para o seu sucesso;

IV. Dimensão: Desenvolvimento Pessoal e de Carreira

- Mobilidade interna dos trabalhadores;
- Criação de oportunidades de crescimento profissional;
- Reconhecimento profissional (formal e informal/financeiro e não financeiro);
- Inquéritos sobre a satisfação no trabalho;
- Medidas ativas de conciliação da vida privada com a vida profissional;
- Incentivo à formação pessoal e em equipa;
- Mecanismos que visem a retenção de talento, a autonomia e o compromisso institucional;

V. Dimensão: Social

- Reajustar as funções de trabalhadores com necessidades especiais e com necessidades de assistência à família, dentro das possibilidades da instituição e garantindo a produtividade;
- Reuniões regulares de equipa para identificar eventuais alterações no estado emocional do trabalhador;

VI. Medidas Concretas de bem-estar para os trabalhadores:

- ✓ Atribuição do dia de aniversário ou, caso o dia seja a um feriado ou no fim-de-semana, o dia útil imediatamente antes ou seguinte (22 dias +1);
- ✓ Promoção de momentos informais de interação coletiva com regularidade periódica (ex.: no início de cada semestre), de forma a cimentar as relações interpessoais dos trabalhadores assim como auxiliar na integração dos novos trabalhadores;
- ✓ Ações de bem-estar (ginástica, dança, pausa colaborativa, ações de “*team building*”) sempre que isso seja possível;
- ✓ Teletrabalho, sempre que possível, para situações pontuais (doença de filhos menores, pessoas a cargo, ou familiares);
- ✓ Teletrabalho, sempre que possível, para situações de intempérie grave ou similar, contribuindo para a redução de circulação de pessoas em momentos de crise;
- ✓ Formação e capacitação dos trabalhadores, em metodologias de trabalho, informática, gestão do tempo, relações interpessoais, autocuidado, línguas estrangeiras, etc.;
- ✓ Acesso ao Gabinete de Apoio Psicológico e acesso permanente à medicina do trabalho;
- ✓ Acesso aos cursos ministrados pelo ISEC Lisboa, em condições favoráveis, dentro das possibilidades da Instituição;
- ✓ Possibilidade de flexibilidade de horário para os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, mas também para trabalhadores com necessidades de assistência à família, desde que as funções desempenhadas o permitam;
- ✓ Possibilidade de definição de um “calendário laboral”, no início de cada ano civil, contemplando as tolerâncias de ponto do Carnaval, do Natal e do fim do ano, para melhor organização na marcação de férias dos trabalhadores;
- ✓ Criação de condições de liberdade e diálogo aberto e franco entre as lideranças e os trabalhadores, sem receio de represálias ou penalizações, criando as condições para o trabalhador poder opinar sobre a organização e desenvolvimento do trabalho;
- ✓ Desenvolver programas de *coaching* e mentoria;
- ✓ Auscultação ao trabalhador sobre as medidas de bem-estar;
- ✓ Garantir a progressão na carreira dos docentes e não docentes, após os resultados da avaliação de desempenho, desde que as condições económico-financeiras da instituição o permitam;

- ✓ Valorização da meritocracia e respetiva tradução monetária, desde que as condições económico-financeiras da instituição o permitam;
- ✓ Possibilidade de criação de um modelo híbrido de trabalho de 4 dias presenciais e 1 de trabalho a distância;
- ✓ Programa de voluntariado aberto a toda a comunidade do ISEC Lisboa;
- ✓ Campanhas internas de sensibilização para a saúde mental: “*mind your mind*”;
- ✓ Promover práticas de inovação que permitam reduzir as tarefas monótonas e melhorar a produtividade;
- ✓ Criação de uma equipa multidisciplinar para garantir e promover as condições de saúde e bem-estar;
- ✓ Modernização dos espaços de trabalho e dos espaços envolventes;
- ✓ Rever as exigências laborais, assegurando que os trabalhadores têm os recursos adequados e suficientes para lidar com os desafios presentes e futuros;
- ✓ Reconhecer o empenho do trabalhador, proporcionando-lhes feedback sobre o trabalho desenvolvido;
- ✓ Proximidade das lideranças com as diversas equipas no sentido de avaliar as pressões e desafios que enfrentam naquele momento, bem como as medidas que devem ser adotadas para mitigar essa pressão;
- ✓ Promoção da igualdade de oportunidades no local de trabalho, recorrendo-se a critérios objetivos e não enviesados de monitorização;
- ✓ Compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os queixosos e/ou denunciadores de situações de assédio e/ou de discriminação;
- ✓ Garantir a manutenção de um espaço livre e democrático em que todos podem expressar-se dentro dos limites da urbanidade, dos bons costumes, da boa-fé e do bom senso.
- ✓ Garantir um ambiente de trabalho sereno, evitando situações de stresse ou potencialmente causadoras de ansiedade;
- ✓ Auscultar os trabalhadores, anonimamente, de forma a identificar em conjunto possíveis problemas de saúde (física e mental);
- ✓ Promover o reconhecimento profissional e a meritocracia;
- ✓ Intervenção profilática a nível individual, promovendo um estilo de vida saudável que permita o equilíbrio entre a atividade profissional, o lazer e o bem-estar (sem que isso colida com o direito à privacidade e à liberdade individual);
- ✓ Assegurar um clima amigável, de colaboração e de cooperação interpares;
- ✓ Assegurar a avaliação dos riscos psicossociais através da aplicação de escalas de mensuração e posterior definição de uma estratégia neste sentido.

VII. Medidas adicionais concretas de bem-estar para trabalhadores Docentes e Investigadores:

- ✓ Atribuição de incentivos à investigação;
- ✓ Identificação das variáveis de natureza pessoal que possam interferir no bem-estar físico e psicológico dos investigadores, bem como ao seu possível isolamento, com consequências diretas na qualidade da sua produção científica;

- ✓ Permitir o teletrabalho na componente não letiva, evitando deslocações desnecessárias, sempre que isso seja possível e não coloque em causa a qualidade do serviço que prestamos;
 - ✓ Criação de um fórum sobre investigação, que permita a partilha entre os diferentes investigadores;
 - ✓ Criação de mecanismos que permitam contribuir para simplificar e desburocratizar as funções docentes, desde que garantindo o cumprimento de todos os requisitos legais;
 - ✓ Apoios e incentivos monetários à produção científica e à internacionalização.
 - ✓ Garantir processos de acompanhamento, formação e mentoria no caso de docentes cujos resultados da sua Avaliação de Desempenho se mostrem insatisfatórios;
- VIII. Medidas adicionais concretas de bem-estar para trabalhadores não-docentes:
- ✓ Numa atitude absolutamente inovadora nas práticas tradicionais de gestão no ensino superior, estender todos os incentivos existentes para os Docentes e Investigadores, aos trabalhadores não-docentes que desenvolvam atividade associada à promoção da inovação pedagógica e/ou de investigação.