

ina



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

Liderança | Comunicação | Motivação | Satisfação

Showcasing
de Boas Práticas de
Valorização das Pessoas

CANDIDATURAS



Uma iniciativa do INA lançada em abril de 2015

VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

Liderança | Comunicação | Motivação | Satisfação

As instituições são feitas pelas pessoas e para as pessoas.

Em qualquer organização ou situação, são sempre as pessoas que fazem a diferença, com a sua atitude, o seu saber, a sua curiosidade e dedicação.

Podemos debater e aperfeiçoar modelos organizacionais, procedimentos, hierarquias, funcionalidades mas estaremos sempre a falhar o essencial, se não falarmos de pessoas.

E é por isso que o nosso maior compromisso é com todos os trabalhadores da Administração Pública, no seu desenvolvimento profissional através do conhecimento, na melhoria contínua das suas competências e na sua valorização profissional.

Lançámos um desafio a toda a Administração Pública e, hoje, aqui estão os resultados: foram apresentadas 121 boas práticas, por 55 organismos, de norte e sul de Portugal Continental e Regiões Autónomas.

Obrigada a todos aqueles que dedicaram tempo de trabalho a partilhar connosco os vossos projetos. Acreditamos que os bons exemplos têm, necessariamente, um efeito inspirador, multiplicador.

O objetivo é, e será sempre, uma Administração Pública melhor.

Sandra Sant`Ana
Subdiretora-Geral

Este é um projecto da Administração Pública para a Administração Pública (AP), concebido e lançado no seu interior. A proposta deste showcasing requer que se dê conta do que de bem feito existe na AP, e coloca na frente do palco as pessoas e a sua valorização.

Vale a pena salientar o próprio conceito de “valorização das pessoas” estabelecido no Regulamento do showcasing: Reconhecimento da centralidade do factor-pessoas na organização e portanto da indispensável implementação de práticas que promovam a responsabilidade pessoal e das equipas, mas também as diferentes formas de motivação humana (intrínseca, extrínseca e transcendente), para além de níveis adequados de autonomia das atitudes e dos comportamentos, tudo no sentido de criar nas pessoas o sentimento de realização e satisfação profissional e de garantir desempenhos profissionais alinhados com a missão e os objetivos específicos da organização. A valorização das pessoas, em causa neste Showcasing, decorre da iniciativa e capacidades pessoais para realizar, em cada contexto concreto, boas práticas que as valorizem no sentido acima descrito. A formulação desta perspectiva, com a sua tremenda exigência de critério, nunca será de mais recordar, e de propor como referencial de sucesso.

Está-se diante de um projecto inédito, estrutural e estruturante. A AP apresenta-se neste showcasing com uma postura de inovação, nos objectivos não menos do que nos processos, e com um sentido de prazo alargado: a AP arriscou criar uma nova “boa prática” sem lhe fixar à partida um horizonte temporal. Este carácter intemporal deste showcasing pode mesmo vir a ser um dos seus traços identificadores mais acentuados.

A repartição do showcasing por 5 categorias – Comunicação interna, Cooperação interna e entre organismos, Liderar pessoas, Gerir a mudança, Desenvolver a confiança – procura estimular o discernimento das boas práticas sob diferentes ângulos de valorização das pessoas. Sendo certo que estas cinco perspectivas de entendimento da realidade são próximas, interagem, e até nalguns casos se tornará difícil não as sobrepor por completo, quis-se com esta opção dar a oportunidade às candidaturas de poderem escolher a boa prática tal como a estimam mais, no seu contexto particular de existência. Porque essa boa prática serve, e é útil, às pessoas dessa realidade concreta, valorizando-as desse ponto de vista em especial.

José Manuel Seruya
Coordenador Científico

CATEGORIA 2.1. COMUNICAÇÃO INTERNA	9
ACONTECE	11
A TECNOLOGIA COMO SUPORTE DE INTEGRAÇÃO	13
MURAL DE VALORES	15
INTRANET - FERRAMENTA DE COMUNICAÇÃO INTERNA E GESTÃO DE RECURSOS	17
PÉS AO CAMINHO	19
INCREMENTO DA COMUNICAÇÃO ENTRE OS STAKEHOLDERS INTERNOS	21
SESSÕES TÉCNICAS - UMA ESTRATÉGIA PARA O CONHECIMENTO	23
PLANO PARA A COMUNICAÇÃO INTERNA	25
CRIAR CIMENTO	27
REUNIÕES SGD	31
RH+ PARAR. PENSAR. MUDAR.	37
COMUNICAÇÃO - UMA VIA PARA A EXCELÊNCIA	39
DRH ENTRE PORTAS	43
VAMOS APRENDER ALGUNS GESTOS EM LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA?	49
PARTILHA DE SABERES E EXPERIÊNCIAS	51
PROGRAMA DE FORMAÇÃO INTERNA EM ELEARNING – FIXE	53
A COMUNICAÇÃO COMO ALAVANCA DA MUDANÇA ORGANIZACIONAL	55
O DIA DO COLABORADOR	63
A SEMANA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL	65
À CONVERSA... COM	69
DIA DA SECRETARIA-GERAL	73
A CÂMARA	77
O IP LEIRIA E A CIDADE JUNTOS PELA INCLUSÃO	79
1 DOIS 3, ERA OUTRA VEZ	83
AMIANTO NO INE	93
WIKI CMSEIXAL	95
ALERTAS ATENDIMENTO	99
(IN)FORMAÇÃO PARA TODOS	101
CAMPANHA LINHA	105
COMUNICAÇÃO INTERNA IFAP	107
ENCONTRO IFAP “BALANÇO 2014 E PERSPETIVAS 2015	109
APROXIMAR	113
ENCONTRO DE QUADROS	117
COMUNICAR PARA ENVOLVER	121
CAMPANHA ECO	131
IGUALDADE DE GÉNERO. NÓS, CURVAS E PONTES	133
CATEGORIA 2.2. LIDERAR PESSOAS	135
PEDRA BASILAR NA EVOLUÇÃO PROFISSIONAL DOS COLABORADORES	137
CRESCEMOS JUNTOS	139
QUESTIONÁRIO SATISFAÇÃO COM A CHEFIA	141
COMPROMISSO RH	145
AVALIAÇÃO MULTICOLOR	147
EQUILIBRAR A VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL FAMILIAR	151
PREMIE - PLANO DE RECONHECIMENTO DO ESFORÇO E DO MÉRITO INDIVIDUAL E DE EQUIPA	155
EMPOWER HIGH PERFORMANCE	59
RESPONSABILIDADE SOCIAL - LIDERANÇA ATIVA	161

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS CENTRADA NAS PESSOAS	165
GAC – GABINETE DE APOIO AO COLABORADOR	173
APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E JURÍDICO EXTRAJUDICIAL	175
HORTA SOCIAL	177
PLANO DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL	179
SOMOS CMS	181
JUNTOS FAZEMOS (+)	183
QUALIFICAR	185
APOIAR	197
CUIDAR	205
INTEGRAR	211
SUPERPIQUENIQUE DO DIA DO FUNCIONÁRIO MUNICIPAL	215
UMA FAMÍLIA 5 ESTRELAS	219
PROJETO K POTENCIAL	223
CATEGORIA 2.3. COOPERAÇÃO INTERNA ENTRE ORGANISMOS	225
ICI-UBI: OPINIÕES OUVIDAS ... INOVAMOS MELHOR	227
REUNIÕES COM OUTROS SERVIÇOS	229
INTEGRAR PARA CUIDAR	233
POTENCIAR SINERGIAS	239
MOVIMENTO MENOS OLHOS DO QUE BARRIGA	243
REDE DE CENTROS LOCAIS DE APRENDIZAGEM DA UAB	247
EQUIPAS MULTIDISCIPLINARES NOS AGRUPAMENTOS ESCOLARES DE LOURES	251
MAQUILHAGEM PARA TODOS/AS	257
A COOPERAÇÃO COMO PILAR DE UM NOVO MODELO DE GESTÃO	259
COMO ENCONTRAR CALMA NUM MUNDO AGITADO - MINDFULNESS	271
PAC - POSTO DE ATENDIMENTO AO CIDADÃO	273
PROTOCOLOS COM A UMA - UNIVERSIDADE DA MADEIRA E A UNIVERSIDADE DE AVEIRO	275
ENCONTROS TEMÁTICOS NO MESS	277
PORTAL DO CONHECIMENTO PARA A INOVAÇÃO E QUALIDADE DO MESS (POCIQ)	281
MOBILIDADE DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO PORTO	285
TECNOLOGIAS ADAPTADAS E INCLUSÃO	287
CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS	295
SIMII – SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO DE INFORMAÇÃO E INDICADORES	297
PROJETO E-LEARNING NO IFAP	299
REDE PORTODOS - REDE PARA O DESENVOLVIMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DO MESS	303
CONCRETIZAR	307
TACE – TEMPO PARA APRENDER A CIDADANIA EUROPEIA	311
GERIR PROJETOS ELEITORAIS	313
PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA DESLOCAÇÃO	317
FORMANDO / FORMADOR	321
CHEFIAS DO CENTRO HOSPITALAR DO OESTE DESENVOLVEM COMPETÊNCIAS EM LIDERANÇA, COMUNICAÇÃO, GESTÃO DE CONFLITOS E DE EQUIPAS EFICAZES	323
SEMANAS DEDICADAS À RESPONSABILIDADE SOCIAL	331
CATEGORIA 2.4. GERIR A MUDANÇA	335
QUALIDADE: ESCREVE O QUE FAZES; FAZ O QUE ESCREVES; MELHORA O QUE FAZES	337
HR EXCELLENCE IN RESEARCH	339
O SISTEMA DE GESTÃO AUTÁRQUICA BASEADO NA MELHORIA CONTÍNUA DOS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS	341

PROPOSTAS DE MELHORIA	345
MELHORIA CONTÍNUA	349
PROJETO MC	351
ISO, COMO INSTRUMENTOS DE MUDANÇA	355
O IMPACTO DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DE FUNÇÕES INSPETIVAS	359
MAISS PRÓXIMO	361
MELHOR TECNOLOGIA – UMA MAIS VALIA PARA O DIA-A-DIA LABORAL	367
TRANSIÇÃO DE RECURSOS HUMANOS DO MUNICÍPIO DE LISBOA PARA AS JUNTAS DE FREGUESIA	369
RISCOS PSICOSSOCIAIS: COMO INTERVIR NA MUDANÇA	379
A CRIAÇÃO DA REDE NACIONAL DE DORMITÓRIOS - MELHORES CONDIÇÕES DE SAÚDE (EXAMES MÉDICOS E MEDIÇÕES DE AMIANTO)	381
COMPROMISSOS: COM AS PESSOAS, COM O SERVIÇO, COM A COMUNIDADE, COM O AMBIENTE E COM OS FORNECEDORES E PARCEIROS	385
D-PAD	389
IPO EM FORMA	399
PROJETO IDOC IFAP - GESTÃO DOCUMENTAL/INFORMAÇÃO	403
A TRANSFERÊNCIA DE APRENDIZAGEM SEM CUSTOS	407
PROJETO NASCER CIDADÃO	413
IMPLEMENTAÇÃO DO CENTRO DE INSTRUMENTAÇÃO MARÍTIMA	417
FENG-SHUI DA SALA DO NÚCLEO	421
UMA AGENDA POSITIVA DE GESTÃO DA MUDANÇA	423
CATEGORIA 2.5. DESENVOLVER A CONFIANÇA	425
PAI – PROGRAMA DE ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO	427
EMPOWERMENT CMP	429
CANTANHEDE TROPHY	433
IDEIAS SASUM 2015 – INOVAR, MELHORAR, SATISFAZER	435
PARTICIPAR PARA MELHORAR: PRÁTICAS PARTICIPATIVAS COMO FATOR DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS TRABALHADORES	439
CIDADÃO + HOSPITAL DE OVAR + COMUNIDADE = ELOS EM CIDADANIA	453
FORMAÇÃO/TIRO POLICIAL E CRIAÇÃO DA BOLSA DE FORMADORES	455
SOCIALIZAR	457
HAPPINESS CLUB EHTC	463
TOTAL DE CANDIDATURAS	467
FICHA TÉCNICA	469

NOTA: O conteúdo desta brochura é da exclusiva responsabilidade dos seus autores e não vincula o INA.

O IMPACTO DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DE FUNÇÕES INSPETIVAS

Instrumento facilitador da gestão de recursos humanos

Responsabilidade da candidatura

Organismo/unidade orgânica:

Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT)

Pessoa responsável pela apresentação

Cássia Silva

Cargo:

Chefe de Divisão

Categoria a que se candidata:

Gerir a mudança

Caracterização da entidade candidata

Setor de atividade:

Controlo, auditoria e fiscalização para as áreas compreendidas na missão e atribuições do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia e do Ministério da Agricultura e do Mar

Tipo de entidade:

Serviço central da administração direta do Estado

Caracterização sumária da atividade principal: A IGAMAOT integra as seguintes áreas de intervenção:

- Auditoria financeira, de gestão e de controlo técnico dos serviços e organismos;
- Auditoria aos sistemas de regulação e aos sistemas de controlo oficial no âmbito da segurança alimentar;
- Auditoria e controlo de apoios nacionais e comunitários;
- Controlo e inspeção das atividades com incidência ambiental;
- Avaliação e acompanhamento do ordenamento do território;
- Sistema contraordenacional ambiental.

Caracterização dos RH em 2014/15:

Em 31 de dezembro de 2014, a IGAMAOT contava com um total de 124 trabalhadores, 4 dirigentes superiores em comissão de serviço, 2 dirigentes intermédios em comissão de serviço, 76 em nomeação definitiva e 42 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Existiam ainda 14 chefes de equipa multidisciplinar (CEM), pertencentes à carreira de inspeção.

Em comparação com o ano de 2013, que apresentava um efetivo de 133 trabalhadores, verificou-se um decréscimo de 9 trabalhadores o que representa uma diminuição de 6,8%.

Descrição sumária da cultura organizacional que identifica esta entidade:

O modelo de organização interna é do tipo misto, em que as áreas de missão estão assentes num modelo de estrutura matricial, sendo a respetiva atividade desenvolvida por projetos e ações, levadas a cabo por equipas multidisciplinares (geralmente 2 inspetores) cuja constituição é fixada numa base de mobilidade funcional.

Síntese dos 3/4 acontecimentos principais que marcaram a entidade em 2014/15:

1) No ano de 2014 foi elaborado o novo Regulamento de Horário de Trabalho aplicável aos trabalhadores em regime de nomeação ou em regime de contrato de trabalho que veio introduzir profundas alterações aos regulamentos anteriores e introduziu o regime de prestação subordinada de teletrabalho, até então só previsto para os trabalhadores em regime de contrato de trabalho.

2) Avanço significativo do projeto submetido no âmbito do COMPETE, prevendo-se a sua conclusão até 30 de setembro de 2015, que visa:

- Efetuar uma intervenção profunda nos 3 principais sistemas de informação de suporte ao desenvolvimento da atividade inspetiva – portal internet, sistema de informação de gestão interna e sistema de informação geográfica;
- Reformular e modernizar a infraestrutura tecnológica de suporte.

3) Reorganização interna das instalações onde operam os serviços, que passaram a ficar concentrados todos num único edifício e criação de uma área social dedicada aos trabalhadores.

4) No âmbito da política de satisfação e bem-estar laboral foi implementada a prática de aulas de yoga realizações da IGAMAOT.

Descrição e Caracterização da Boa Prática:

Designação:

O Impacto do Teletrabalho no desempenho de funções inspetivas

Síntese:

Instrumento facilitador da gestão de recursos humanos

Para quê:

Tendo como objetivo a uniformização dos procedimentos e equidade de tratamento de todos os funcionários, a par da atualização dos instrumentos de gestão face aos novos enquadramentos legais, foi

aprovado o novo regulamento de horário de trabalho da IGAMAOT que integra num único regulamento os regulamentos anteriormente existentes. O referido regulamento, aplicável a todos os trabalhadores da IGAMAOT, independentemente da natureza do vínculo, representa a transposição da nova Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo DL 35/2014, de 20 de junho, introduzindo o regime de prestação subordinada de teletrabalho.

Deste modo, é dado corpo ao objetivo de criar um instrumento facilitador da gestão de recursos humanos na IGAMAOT, promovendo ao mesmo tempo a eficácia e a eficiência da atividade desenvolvida por esta Inspeção-Geral, pela valorização do seu ativo mais importante – as pessoas.

Com quem:

Esta prática é aplicável a todos os trabalhadores da IGAMAOT aem regime de nomeação ou em regime de contrato de trabalho.

Com que outros recursos:

- Ligação VPN à rede interna da IGAMAOT;
- Atribuição de equipamentos portáteis e tablets aos trabalhadores;
- Número verde – gratuito – para facilitar o contato trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho

Como (e quando) é executada: O regime de teletrabalho abrange o período normal de trabalho e tem a duração de oito horas por

dia e de 40 horas por semana, conforme consta do Regulamento do Horário de Trabalho - Despacho n.º 13742/2014, artigo 3.º n.º 1.

Resultados alcançados:

- Redução de custos: Despesas gerais e custos de espaço;
- Aumento da motivação: Os trabalhadores respondem positivamente à confiança que lhes é atribuída, adotando um estilo de trabalho mais independente e uma maior motivação;
- Maior imunidade a perturbações externas, por exemplo, greves de transportes ou más condições climáticas.
- Maior produtividade
- Menos stress
- Menos custos mensais

O detalhe dos resultados alcançados com a implementação deste regime pode ser consultado no questionário aplicado a todos os trabalhadores após 6 meses de implementação.

Fatores-chave de êxito:

- Forte envolvimento de todos os trabalhadores com a direção na implementação da Boa Prática;
- A atividade de inspeção desenvolvida pelos trabalhadores da IGAMAOT é propícia à implementação desta Boa Prática;
- Forte adesão dos trabalhadores a este regime.

Dificuldades sentidas na concretização:

- Capacidade de dotar todos os trabalhadores dos recursos tecnológicos necessários à implementação desta prática.

Alguns testemunhos:

Os resultados desta Boa prática constam do questionário aplicado a todos os trabalhadores após 6 meses de implementação.

TOTAL DE CANDIDATURAS

Entidade Proponente	Localidade	N.º de candidaturas
Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) Almada – Seixal – Gabinete do Cidadão	Almada	1
Agrupamento Escolas São Bruno	Caxias	1
Área de Apoio Social do CHLC, EPE	Lisboa	1
ASAE-Autoridade de Segurança Alimentar e Económica	Lisboa	2
Câmara Municipal da Maia	Maia	1
Câmara Municipal de Amarante	Amarante	1
Câmara Municipal de Cantanhede	Cantanhede	1
Câmara Municipal de Esposende	Esposende	1
Câmara Municipal de Lagos	Lagos	1
Câmara Municipal de Loures	Loures	3
Câmara Municipal de Lisboa	Lisboa	1
Câmara Municipal de Oeiras	Oeiras	7
Câmara Municipal de Pombal	Pombal	2
Câmara Municipal de Setúbal	Setúbal	1
Camara Municipal de Torres Vedras	Torres Vedras	1
Câmara Municipal do Porto	Porto	1
Câmara Municipal do Seixal	Seixal	1
Centro de Informação Europeia Jacques Delors Direção-Geral dos Assuntos Europeus-Ministério dos Negócios Estrangeiros	Lisboa	1
Centro de Recursos e Serviços Comuns da Universidade do Porto	Porto	1
Centro hospitalar Barreiro Montijo, e.p.e./ Centro de Educação e Formação	Barreiro	1
Centro Hospitalar do Oeste	Caldas da Rainha	1
Centro Hospitalar Lisboa Central (CHLC)	Lisboa	1
Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve	Faro	1
Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro	Coimbra	1
Comissão Nacional de Eleições	Lisboa	2
DGAE - Direção-Geral da Administração Escolar	Lisboa	1
Direção Regional de Educação	Funchal	1
Direção Regional de Qualificação Profissional (DRQP)	Funchal	1
Direção-Geral da Política e da Justiça	Lisboa	1
Direcção Regional para a Administração Pública do Porto Santo	Porto Santo	8
Escola de Hotelaria e Turismo de Coimbra	Coimbra	2

Entidade Proponente	Localidade	N.º de candidaturas
ESPAP, IP	Alfragide	2
Hospital Dr. Francisco Zagalo	Ovar	1
IFAP - Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I.P.	Lisboa	4
Infraestruturas de Portugal, SA	Almada	3
Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT)	Lisboa	1
Instituto Coordenador da Investigação Universidade da Beira Interior	Covilhã	1
Instituto da Segurança Social, IP	Lisboa	3
Instituto de Informática, I.P. / Área de Comunicação e Sustentabilidade	Porto Salvo	3
Instituto dos Registos e do Notariado, I. P. (IRN, IP)	Lisboa	2
Instituto Hidrográfico - Marinha	Lisboa	2
Instituto Nacional De Estatística, IP	Lisboa	4
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.	Lisboa	4
Instituto Politécnico de Leiria	Leiria	1
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E.	Porto	8
Instituto Superior de Engenharia do Porto	Porto	2
Laboratório Nacional de Energia e Geologia, I.P.	Alfragide	1
Lipor-Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto	Gondomar	4
Secretaria-Geral da PCM	Lisboa	1
Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional (SG/MDN)	Lisboa	3
Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência (SGMEC)	Lisboa	2
Secretaria-Geral do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social	Lisboa	7
Serviços de Acção Social da Universidade do Minho (SASUM)	Braga	5
Universidade Aberta	Lisboa	2
Universidade de Évora	Évora	1

FICHA TÉCNICA

DIREÇÃO

Mafalda Lopes dos Santos

Diretora-Geral

Sandra Sant'Ana

Subdiretora-Geral

COORDENAÇÃO

Carla Freitas

Chefe de Divisão de Comunicação e Relações Públicas

Teresa Loff

Técnica Superior

COORDENADOR CIENTÍFICO

José Manuel Seruya

Professor Auxiliar na Universidade Católica

APOIO TÉCNICO

Nuno Cabrita

Técnico Superior

Conceição Martins

Assistente Técnico

Luisa Silva

Assistente Técnico

António Isidro

Técnico Especialista de Informática

Renato Pessoa

Técnico de Informática

COMITÉ DE COORDENAÇÃO

Mafalda Santos

Sandra Santana

Carla Freitas

José Seruya

Marina Pereira

Diretora de Serviços de Desenvolvimento

Organizacional e Sistemas de Informação

Albino Lopes

Professor Catedrático no Instituto Superior

de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)

Paula Guimarães

Presidente do Grupo de Reflexão e

Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE)

DESIGN DA IMAGEM E BROCHURA

Sara Coelho

Técnica Superior

DESIGN DA EXPOSIÇÃO DE CARTAZES

Flúor Design

www.ina.pt