



# A VOZ DAS INSTITUIÇÕES SOCIAIS

O Inbalance - Ferramenta de Avaliação de Riscos Psicossociais

# inbalance®

A XZ Consultores realizou recentemente o primeiro colóquio de divulgação do Inbalance, um produto composto por cinco ferramentas (informáticas) de Avaliação de Riscos – riscos psicossociais, biológicos, químicos, ergonómicos e físicos. A primeira ferramenta que se encontra numa fase final de definição é a de avaliação de riscos psicossociais. Com ela pretendemos de uma forma acessível e prática mas objetiva e rigorosa, avaliar as mais importantes dimensões deste tipo de riscos que emerge de forma significativa nas organizações e com consequências cada vez mais notórias na saúde dos colaboradores e na das organizações. Na última edição d' A Voz das Instituições Sociais noticiamos a nossa certificação efr e o prémio obtido que reconhece as melhores práticas de gestão das condições laborais. Este reconhecimento reflete precisamente o esforço que as organizações fazem, particularmente os órgãos de gestão, para criar o equilíbrio psicossocial necessário ao bem estar das pessoas de forma a aumentar a sua identificação com a missão da organização e, logo, a sua produtividade. Ora, tendo as instituições sociais como principal missão apoiar a população que, em função da idade, dependência ou situação socioeconómica estão em desvantagem, torna-se determinante a vigilância destes riscos junto dos seus colaboradores para que os mesmos tenham os recursos pessoais e profissionais necessários para dar resposta às necessidades de quem apoiam.

Emília Costa  
XZ Consultores, SA

SG LM SHT LAB SA GF KE

**Abril de 2013**

**Contatos**

**Morada:** Av. Padre Júlio  
Fragata, 112, 1º Sala 9  
4710-413 Braga

**Tel.:** 253 257 141/2

**Fax:** 253 257 143

**geral@xzconsultores.pt**

**www.xzconsultores.pt**



**Equipa Editorial:**

Júlio Faceira Guedes

Emília Costa

Filipa Rodrigues

Helena Araújo

## DIANOVA PIONEIRA EM PORTUGAL COM CERTIFICAÇÃO COM O MODELO EFR ECONOMIA SOCIAL

“O equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar representa hoje em dia um dos principais desafios na gestão de pessoas. Mais do que a visão em termos de maximização das competências de cada um dos seus profissionais, as Organizações necessitam de ter uma visão e preocupação com a sua envolvente social.

Considerando a profunda modificação dos valores da sociedade, a alteração dos papéis no seio da família, o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a dificuldade de atrair e reter talento, entre outros fatores, que transformam a igualdade de oportunidades e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal numa necessidade e num elemento estratégico para a competitividade organizacional, a Dianova desenvolveu um Plano de ação para a Igualdade e Conciliação, materializado na adoção de um conjunto de 20 medidas junto das suas pessoas que integram as dimensões de estabilidade e qualidade no emprego, flexibilidade laboral, serviços de apoio e suporte à família.

Na sua sequência, e após uma extensa auditoria realizada pela SGS, foi atribuída pela Fundación Másfamilia à Dianova, a Certificação EFR Economia Social, a primeira em Portugal.

Com este selo de qualidade de gestão de Capital Humano, a Dianova vê assim consagrado o seu pioneirismo no seio do Terceiro Sector, implementando as melhores práticas orientadas para o aumento da satisfação e produtividade das suas pessoas.”

**Marta Santos**, Gestora de Pessoas da Associação Dianova Portugal



### **Quadro de 37 Colaboradores/as passa a beneficiar de forma sistematizada mais de 10 medidas de igualdade e conciliação visando incrementar a eficiência organizacional**

Reconhecendo a crescente importância das temáticas de Gestão de Pessoas | Capital Humano relativas à conciliação e equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, a Dianova Portugal implementou os seus Planos de Igualdade e Conciliação entre 2011 e 2012, materializados na adoção de um conjunto de medidas junto dos seus Colaboradores que integram as dimensões de estabilidade e qualidade no emprego, flexibilidade laboral, serviços de apoio e suporte à família.

Na sua sequência, e após uma extensiva auditoria realizada pela SGS e respetivo parecer favorável, foi atribuída pela Fundación Másfamilia à Dianova a Certificação **EFR Economia Social** (marca Entidade Familiarmente Responsável para as Organizações da Economia Social e Solidária | Terceiro Sector), de acordo com a Norma EFR 1000-2, edição 2, a 18 de Fevereiro último.

Sendo a primeira organização social em Portugal com este selo de qualidade de gestão do Capital Huma-



## DIANOVA PIONEIRA EM PORTUGAL COM CERTIFICAÇÃO COM O MODELO EFR ECONOMIA SOCIAL

no, a Dianova vê consagrado o seu pioneirismo no seio do Terceiro Sector, implementando as melhores práticas orientadas à eficiência e eficácia organizacionais, e especificamente aquelas que contribuam para o aumento da satisfação e produtividade dos seus Colaboradores, rumo à sua sustentabilidade. Até ao presente encontram-se certificadas em Portugal com o selo EFR Empresa em 5 entidades entre as quais o Banco Santander Totta.



Para Cristina Lizarza, Presidente de Direção da Dianova, “A profunda modificação dos valores da sociedade, a alteração dos papéis no seio da família, o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a dificuldade de atrair e reter talento, entre outros fatores, transformaram a igualdade de oportunidades e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal numa necessidade e num elemento estratégico para a competitividade organizacional.

É com este objetivo que a Dianova investe não só na melhoria contínua das competências dos seus Talentos (37 Colaboradores/as na atualidade), a *alma mater* da nossa Organização, mas sobretudo no incremento do seu desempenho e da sua qualidade de vida profissional-pessoal-familiar. Esta nova certificação é o corolário da nossa aposta nas políticas, processos, boas práticas nacionais | internacionais e resultados alcançados a nível da Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, revestindo-se como boa prática de benchmarking para outras organizações sociais nesta crescente fase de profissionalização e diferenciação no Terceiro Sector.”

Por sua vez Roberto Martínéz, Director da Fundación Másfamilia, afirma que “desde 2005 que estamos a trabalhar para uma nova cultura empresarial e de gestão de pessoas através da **Iniciativa EFR**. Algumas das suas principais características prendem-se com a eficiência e orientação a resultados, a utilização da tecnologia e a flexibilidade, sob um novo estilo de liderança e direção.

A nossa conceção de Conciliação vai mais além de uma interpretação restritiva como um tema de horários. Conciliação não como um fim mas como um meio. Uma ferramenta potente para transformar empresas, organizações sociais e entidades públicas. A Conciliação é, assim, uma fantástica oportunidade para mudar e melhorar.”

Porque na Dianova cada Pessoa | Colaborador tem um papel principal: o Seu! Dianova, Somos Todos!

**Cristina Lizarza**, Presidente da Direção da Associação Dianova Portugal  
**Roberto Martínéz**, Diretor da Fundación Másfamilia

## A PRECARIEDADE LABORAL E O SENTIDO DE DOENÇA PROFISSIONAL

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), estima que diariamente morre uma pessoa em Portugal devido a acidente de trabalho ou doença profissional. Mais, acrescem a estes números os indivíduos que se encontram incapacitados permanentemente ou temporariamente, sendo que de forma cumulativa será difícil, senão impossível, ter uma perceção real de custos sociais e económicos para as pessoas, empresas e, em última instância, para o Estado deste tipo de incidentes. Falamos, ainda assim, de dados *oficiais*, deixando aqui em aberto as múltiplas hipóteses de ocorrências *não documentadas*, o que tende a agravar o cenário apresentado.

Será ilegítimo branquearmos uma realidade cada vez mais presente: com o desenvolvimento negativo da economia, a tendência para o surgimento de ocupações profissionais tendencialmente precárias é uma realidade acutilante e, nesse sentido, o aumento exponencial do risco e perigo profissional, com todas as possibilidades associadas, é crescente. Tanto mais, quando existe uma dissemelhante entre aquilo que é o discurso oficial das entidades responsáveis pelo sector laboral e as práticas officiosas realizadas pelos diversos atores e agentes do mercado.

Sabemos hoje que a Economia Social não é alheio às questões da precariedade laboral e, mais que isso, assinala uma elevada taxa de exposição ao risco profissional, derivada das diversas atividades realizadas no âmbito da assistência e prestação de cuidados a terceiros. Esta informação é bastante agravada quando temos em mente que as necessidades económicas e financeiras das Organizações colocam-nas perante a necessidade de estruturar o serviço prestado, mantendo a qualidade e rigor, com um número parco de colaboradores. Por isto, a intervenção qualificada no sector da Higiene, Segurança e Medicina no Trabalho é uma necessidade fundamental para o ótimo progresso das atividades propostas e, mais importante, para a manutenção das capacidades físicas e intelectuais de todos os colaboradores. Acresce, a título de exemplo, que uma Organização responsável, isto é, que tem em consideração as necessidades específicas dos seus colaboradores contribuindo ativamente para a melhoria das suas condições de vida e bem-estar, conta com resultados laborais e produtivos bastante mais significativos, havendo mesmo trabalhadores que consideram que a consideração e respeito demonstrado por parte da entidade patronal é o fator que mais contribui para o seu desenvolvimento e envolvimento profissional.

Contudo, a possibilidade de aproximação entre a prática e as recomendações exige um trabalho de fundo das entidades oficiais e responsáveis envolvidas que, em todo o caso, não deve passar apenas pela fiscalização intensiva mas, antes, por uma necessária pedagogia inclusiva, ou seja, capacitante de todas as Organizações, independentemente da sua dimensão, e os demais indivíduos envolvidos para a necessidade de um trabalho focado na prevenção e não na resolução das ocorrências. Assim, poderemos iniciar um processo de melhoria nas condições de trabalho, por um lado, e melhorar drasticamente os números acima inscrito.

Nicolau Roque  
XZ Consultores, SA



## COLÓQUIO INBALANCE - AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

No passado dia 16 de Abril a XZ Consultores realizou um colóquio subordinado à temática de avaliação dos riscos psicossociais, na Porto Business School da Universidade Católica (Campus da Foz). Contamos com as intervenções da Dra. Paula Campos, docente do IPAM, a qual fez uma apresentação “Riscos Emergentes: A marca pessoal na eficácia das estratégias de intervenção”; contamos ainda com a intervenção da Dra. Amélia Fontoura, Especialista de Medicina do Trabalho da SONAE, a qual apresentou a temática “Gestão dos Riscos psicossociais na SONAE”; e a última oradora convidada foi a Dra. Manuela Ornelas, com uma apresentação versando sobre o *coaching*, com a apresentação “Blue Coaching Project”.

Estas intervenções contribuíram para o enquadramento da temática dos riscos psicossociais e o reforço da necessidade de intervenção neste âmbito, complementando a apresentação final, principal motivação para a realização do colóquio. A apresentação final foi realizada por dois consultores da XZ – Emília Costa e José Cruz - os quais fizeram parte da equipa de trabalho do inbalance.

Nesta apresentação, Emília Costa apresentou todo o processo de conceção da ferramenta de avaliação de riscos psicossociais, concretamente dos conteúdos/dimensões abordadas e José Cruz apresentou a conceção e utilização do ponto de vista da solução informática. No momento do *coffee break*, os participantes foram convidados a testar a ferramenta numa das dimensões de avaliação, tendo sido os resultados da amostra tratados e apresentados na última parte do evento.

Esta é a primeira de algumas iniciativas que a XZ vai desenvolver para apresentação deste produto inbalance.





## DECRETO LEI 220/2008 NAS IPSS

A segurança dos Trabalhadores e Clientes é importante?

A resposta a esta pergunta, penso que é fácil e transversal a empregadores e trabalhadores e resulta num redondo “SIM”.

Tudo fazemos para que esta Segurança esteja salvaguardada?

Pois... aqui penso que não será um sim tão redondo!!!

Vejam uma das dimensões da Segurança – Segurança contra incêndios em Edifícios.

Na minha opinião, todos os responsáveis pelas instituições devem fazer as seguintes questões:

- \* “Estamos preparados para uma emergência? Incendio; ameaça de bomba; inundação; sismo; etc.?”
- \* “Conseguimos evacuar de forma eficaz toda a população do edifício em caso de necessidade? Funcionários e clientes?”



Como poderei responder afirmativamente a estas questões? Respondo com: “cumprindo o DL 220/2208 de 12 de Novembro”

O DL 220/2208 estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios. Este decreto-lei vem obrigar todos os edifícios ou partes de edifícios a elaborar um documento em que sejam definidas medidas que façam com que, 1º a probabilidade de ocorrência de um sinistro deste tipo seja diminuído ao máximo, 2º, que caso aconteça, a evacuação ocorra com o máximo de rapidez e fazendo com que toda a população do edifício evacue em segurança para um local previamente definido.

De uma forma muito sucinta isto é o que se pretende com esta legislação.

Segundo o ponto 4 do artigo 6º do referido DL a responsabilidade da elaboração e da manutenção das condições de segurança dos edifícios, durante todo o ciclo de vida dos mesmos, é da responsabilidade:

“a) Do proprietário, no caso do edifício ou recinto estar na sua posse;

## DECRETO LEI 220/2008 NAS IPSS

- b) De quem detiver a exploração do edifício ou do recinto;
- c) Das entidades gestoras no caso de edifícios ou recintos que disponham de espaços comuns, espaços partilhados ou serviços coletivos, sendo a sua responsabilidade limitada aos mesmos.”

Ou seja, no caso de uma instituição, IPSS, a responsabilidade é de quem explora o edifício.

Qual o passo a seguir então?

**1º** Elaborar as medidas de autoproteção

**2º** Submete-las à aprovação da autoridade nacional de proteção civil (ANPC)

**3º** Esperar pelo parecer positivo da ANPC e cumprir o estabelecido no documento aprovado.

Seguidamente surgirá todo um trabalho realizado no sentido de cumprir o documento, que, salvaguardando as particularidades de cada edifício, passará necessariamente por: formação; exercícios de simulação de situações de emergência (simulacro); auditorias; verificação das condições de segurança, etc.

Quem faz esta elaboração e este acompanhamento? Terão necessariamente de ser pessoas especializadas e autorizadas para tal. A XZ Consultores, SA normalmente, executa estes trabalhos no âmbito da prestação de serviços externos de Higiene e Segurança no Trabalho, no entanto poderá ser através de um serviço independente.

Concluindo, este trabalho é obrigatório de acordo com o DL 220/2008, mas também é necessário de forma a garantirmos que as condições mínimas de segurança, nesta dimensão, estão asseguradas e possamos, em consciência, dizer: “Sim, estamos preparados, para uma emergência. Sim, conseguiremos evacuar toda a população do edifício em segurança caso seja necessário”.

André Lima  
XZ Consultores, SA



## SEMINÁRIO: COMPROMISSO E CONCILIAÇÃO

14 de Maio de 2013

Local: Universidade Portucalense – Porto

### Programa

**14:00** Boas-vindas

**14:10** Compromisso e conciliação.

Roberto Martínez. Diretor. Fundación Másfamilia

**15:00** Apresentação do esquema de implementação efr

Emília Costa. Consultora. XZ Consultores, SA

**15:30** Apresentação do esquema de certificação efr

André Ramos. Gestor de Produto. APCER

**16:00** Estudo de caso

Sónia Aires. Diretora. Sol dos Pequeninós

**16:30** Debate

**17:00** Café de despedida



### BREVEMENTE...

**Formação Financiada**—Formações Modulares certificadas nas diferentes áreas .

#### Formação Avançada XZ

Gestão e Coordenação da Formação—ação 3

Lean Management—ação 4

#### e-Learning XZ

e-XZ = Abordagem ao Sistema de Gestão da Qualidade – 14H (sem horas presenciais - Gratuito)

e-XZ = Implementação do Sistema de Gestão da Qualidade – 24H (sem horas presenciais)

e-XZ = Auditor Interno da Qualidade – 40H (07H presenciais)

e-XZ = Implementação de Sistemas HACCP – 22H (07H presenciais)

e-XZ = Criatividade - 10H (sem horas presenciais)

e-XZ = ISO 22000 - 14H (sem horas presenciais)

e-XZ = Referenciais IFS e BRC Food - 20H (sem horas presenciais)

e-xz = Conformidade Legal em matéria de ambiente—08H (sem horas presenciais)

e-XZ = Liderança - 10H (sem horas presenciais)

e-XZ = Formação Pedagógica Inicial de Formadores [blearning] - 90H (20H presenciais + 07H síncronas)

e-XZ = Higiene e Segurança no Trabalho – 20H ( e-learning)

e-XZ = Ergonomia [blearning] - renovação do CAP de TSHST (homologado ACT) (sem horas presenciais)

