

## **Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal na APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A.: Implementação e certificação pela NP 4552:2016**

**Helena Maria de Sousa Gomes da Silva<sup>1</sup>, Margarida Saraiva<sup>2</sup>, Fátima Jorge<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Direção de Recursos Humanos, APS- Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A., [helena.silva@apsinesalgarve.pt](mailto:helena.silva@apsinesalgarve.pt)

<sup>2</sup> Departamento de Gestão, Escola de Ciências Sociais, Universidade de Évora e BRU-UNIDE/ISCTE-IUL, [msaraiva@uevora.pt](mailto:msaraiva@uevora.pt)

<sup>3</sup> Departamento de Gestão, Escola de Ciências Sociais, Universidade de Évora e CICP. [mfi@uevora.pt](mailto:mfi@uevora.pt)

### **1. INTRODUÇÃO**

As tendências económicas têm vindo a resultar em horas de trabalho cada vez mais diversificadas, descentralizadas e individualizadas, geradoras de tensões entre os requisitos de negócio das empresas, numa economia 24h/7d, com pressões competitivas e de fiabilidade, que conduzem (não raras vezes) a trabalho excessivo, com extensas horas adicionais e em horários atípicos. Essas condicionantes prejudicam a conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, particularmente das pessoas do setor dos transportes, e daí a importância da implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação, certificável pela Norma Portuguesa 4552:2016 “Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal - Requisitos”.

Com a implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação pretende-se facilitar a melhoria da atuação de todas as organizações. Assim, esse instrumento permite definir com maior acuidade os requisitos de um Sistema de Gestão da Conciliação com mais qualidade, aumentando o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras das restantes partes interessadas, demonstrando a capacidade de cada organização definir políticas e boas práticas de conciliação, em sintonia com a sua missão estratégica (CITE, 2019a).

A APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A. (APS), criada pelo Decreto-Lei nº 588/77, de 14 de dezembro de 1977, é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, com a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE) 52220, Atividades auxiliares dos transportes por água, pertence ao Setor Empresarial do Estado (SEE), de acordo com o Decreto-Lei nº 337/1998, de 3 de novembro, e desenvolve um modelo de *Community Manager*, em defesa dos interesses dos portos de Sines, de Faro e de Portimão (APS, 2020).

Tradicionalmente, os setores dos transportes (aéreo, marítimo, rodoviário, ferroviário, fluvial, espacial, logístico) são dominados por homens, apresentando a política de transportes uma orientação masculina. Nesse sector, enquanto concebida por homens e centrada no estilo de vida masculino, os postos de trabalho são ocupados, principalmente, por homens e com uma cultura e valores com pouco apoio às mulheres e pouco sensível à dimensão do género (JOUE, 2017).

A APS segue a tendência de masculinização típica do setor dos transportes, particularmente em funções operacionais, com mais de dois terços da sua força de trabalho representada pelo sexo masculino, pese embora apresente um equilíbrio de representatividade de homens e mulheres nas carreiras mais qualificadas, que é de 50% para cada sexo (Silva, 2021).

Este artigo tem como objetivo apresentar resumidamente o desenvolvimento de um Sistema de Gestão da Conciliação, através da elaboração de um Programa de Conciliação, atendendo aos domínios da Norma Portuguesa 4552:2016, boas práticas laborais, apoio profissional e desenvolvimento pessoal, e serviços e benefícios, na APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A, recorrendo-se ao método estudo de caso e a metodologias qualitativas, através da observação e análise documental, e a metodologia quantitativas, através de inquéritos por questionário.

## 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste trabalho optou-se pelo estudo de caso, que permitiu estudar a APS, no seu contexto real, utilizando múltiplas fontes de evidência, enquadrando-se numa lógica de construção de conhecimento. Assim, partindo-se de um problema iniciado com o “porquê?”, de ser uma obrigatoriedade para o Setor Empresarial do Estado a realização de planos para a igualdade e conciliação, seguindo-se o “como?”, ou seja, a concretização de planos para a igualdade e programas de conciliação, através da definição de objetivos claros e do enquadramento teórico da investigação, seguindo o CITE (2019b).

Assim, pretendeu-se dar resposta ao problema do impacto da implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação na APS e certificação pela NP 4552:2016, com o objetivo de captar as circunstâncias e as condições da situação, através de um projeto típico, recorrendo-se às informações sobre as experiências da empresa.

Com a formulação das proposições de estudo pretende-se garantir o diagnóstico e o apoio à monitorização da execução de um Programa de Conciliação e de um Plano para a Igualdade, em adenda, que potenciase a manutenção do Sistema de Gestão da Conciliação, adentro do Sistema Integrado de Gestão (SI) da empresa, e que garantisse a certificação pela Norma NP 4552:2016, a qual se verificou em 25-05-2021 (Ver Figura 1).



Figura 3 – Certificado pela Norma NP 4552:2016

Por outro lado, com essa formulação das proposições pretendia-se a inventariação e revisão da literatura internacional e nacional, a identificação da população e a constituição da amostra, de

modo a identificar as partes interessadas relevantes ou constituintes, com base na Norma AA1000 “Stakeholder Engagement Standard 2015”, do *Institute of Social and Ethical AccountAbility* (IOUE, 2015).

Assim, por via da triangulação metodológica, obteve-se o desenho e aplicação dos instrumentos de recolha de dados qualitativos através da observação e da análise documental, e na recolha de dados quantitativos através de inquéritos por questionário, tendo-se efetuado a revisão do Sistema Integrado, por forma a integrar o novo Sistema de Gestão da Conciliação, por aplicação do ciclo de Deming ou ciclo PDCA (P-Plan, D-Do, C-Check, A-Act) e do Guião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, 2019b) (Ver Figura 2).

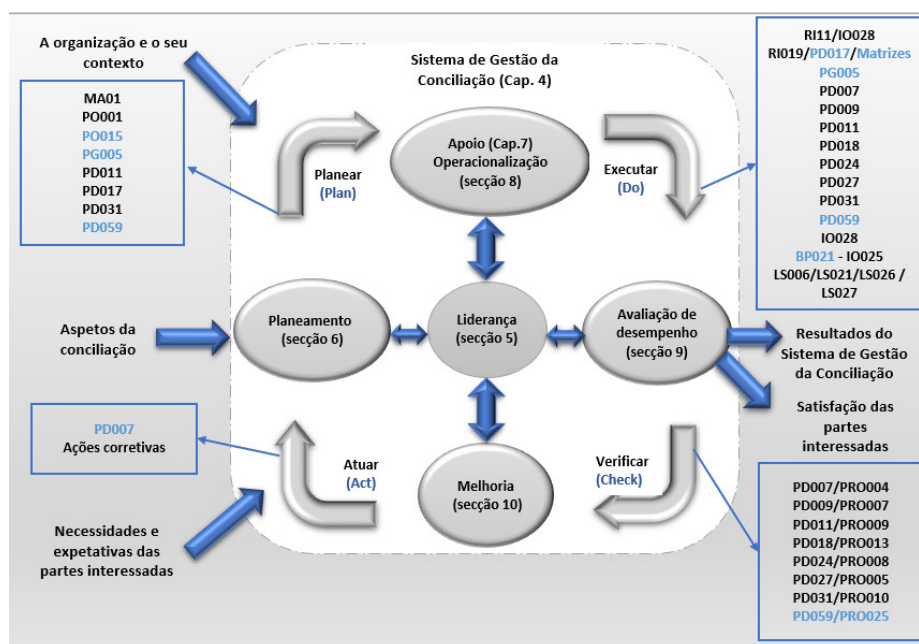


Figura 2 – Sistema de Gestão da Conciliação na APS pela Norma NP 4552:2016

### 3. RESULTADOS

Através da implementação do inquérito por questionário “*Short Inventory on Stress and Wellbeing* (S-ISW)”, lançado em parceria com a empresa Pulso Europe Portugal, foi possível efetuar a caracterização psicossocial da APS, permitindo definir mapas de prioridades de apoio à gestão para a tomada de decisão. Por outro lado, também foi possível disponibilizar informação do posicionamento da empresa em comparação com um grupo de referência, constituído por 56.806 observações, recolhidas em várias empresas e países europeus, durante os anos 2014-2019.

Pelo que, ficou demonstrado que a APS relativamente ao bem-estar no trabalho, com um valor médio global absoluto de 2,54, ficou abaixo do grupo de referência de 2,75. Porém, pode-se referir que é uma empresa de risco baixo, o que a coloca numa situação vantajosa, tornando-a mais competitiva no mercado de trabalho. Relativamente aos fatores de risco no trabalho, a APS apresenta um valor médio global absoluto de 3,11, abaixo do grupo de referência de 3,33, o que representa um resultado de risco médio, porém, deve ser considerado como um alerta, já que é influenciador da produtividade.

O inquérito por questionário, da responsabilidade da APS, construído com base nos domínios da Norma NP 4552:2016, conjugadas com as dimensões do Guião da CITE (2019b), permitiu a auscultação dos/as trabalhadores/as num conjunto de questões agrupadas em Secções (S<sub>2</sub> a S<sub>7</sub>),

tendo sido evidenciado, através da análise do meio envolvente contextual e transacional (S<sub>3</sub>), que o ambiente é de incerteza, agravado pela epidemia SARS-CoV-2, originada pela doença Covid-19.

Porém, relativamente aos domínios da conciliação, boas práticas laborais (S<sub>4</sub>), apoio profissional e desenvolvimento pessoal (S<sub>5</sub>) e serviços e benefícios (S<sub>6</sub>), observou-se que um resultado médio de 97,44%, concluindo-se que:

1. O reduzido efetivo prejudica o contexto político-legal e sócio-cultural externo a favor da igualdade e da conciliação
2. a rede de infraestruturas externas não é facilitadora da organização do trabalho em regime de escala ou por turnos
3. a flexibilidade dos tempos de trabalho é facilitadora da conciliação, particularmente das pessoas com responsabilidades familiares ou cuidadoras.

#### 4. CONCLUSÕES

Mais do que procurar a objetividade científica, com este trabalho procurou-se captar ideias gerais e aspetos críticos da igualdade e da conciliação, que para o Setor Empresarial do Estado decorre de um requisito legal, construído de acordo com o Guião da CITE (2019b). Igualmente, observou-se que estão em curso mudanças no trabalho, que exigem que as empresas atendam, de forma neutra, às questões da conciliação, e que, para atingir os objetivos da conciliação, é necessária uma avaliação da significância das constituintes, um diagnóstico, um programa de conciliação documentado, que atenda aos aspetos e ao impacto da conciliação, e uma monitorização da sua execução.

Por outro lado, verificou-se que uma estratégia de *Work Time Arrangement* (WTA) e de mix de medidas transversais, poderá ser uma possível solução para enfrentar a incerteza, em torno das novas formas de trabalho. Identicamente, através do *Work Life Balance* (WLB), observou-se que o papel da liderança é fundamental, mas não é exclusiva dos gestores, e que o trabalho é mais do que um meio de ganhar um salário para viver, antes implica relações sociais e um lugar na sociedade, bem como oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

#### 5. REFERÊNCIAS

APS (2021). APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A. Disponível em: <http://www.apsinesalgarve.pt/>

CITE (2019a). Guia Prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2016. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia\\_np4552\\_2016.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia_np4552_2016.pdf) (consultado a 21-5-2021)

CITE (2019b). Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais). Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf) (consultado a 21-5-2021)

JOUE (2015). Norma AA1000 Stakeholder Engagement Standard. Disponível em <https://www.accountability.org/standards/aa1000-stakeholder-engagement-standard/> (consultado a 2-6-2021)

JOUE (2017). Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «As mulheres e os transportes — Plataforma para a mudança. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE0048&from=EN> (consultado a 2-6-2021)

NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal - Requisitos. Instituto Português da Qualidade, Ministério da Indústria e Energia. Lisboa.

Silva, H. M. S. G (2021). Implementação e certificação pela NP 4552:2016 - Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal na administração dos portos de Sines e do Algarve, SA (APS), (Master's thesis, Universidade de Évora).