



2022

Relatório de Atividades dos Serviços do IST

Direção de Recursos Humanos

Índice

1. TEXTO INTRODUTÓRIO	3
2. CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS EM 2022	4
3. AÇÕES DE MELHORIA.	9

1. Texto introdutório

Em 2022, a DRH prosseguiu os desafios inerentes à gestão de pessoas, aos processos de desmaterialização administrativa e *engagement*/envolvimento dos trabalhadores na comunidade. Podem destacar-se de entre várias atividades: a elaboração do plano de bem estar dos trabalhadores do IST, a realização de ações de cariz comunitário, a continuação da realização das sessões de assinatura de contrato dos novos trabalhadores docentes e investigadores do IST, a realização da primeira sessão de acolhimento aos novos trabalhadores técnicos e administrativos no Museu da Universidade de Lisboa, o desenho dos workflows de gestão de processo das atividades core das unidades da DRH, a criação da plataforma que desmaterializa a contratação de docentes especialmente contratados, o desenvolvimento de todas as ações conducentes ao aumento da oferta de formação de curta duração à comunidade não discente (especialmente, técnicos e administrativos).

As atividades realizadas foram efetuadas de acordo com a alocação de recursos existentes e orientadas para o aumento da satisfação dos trabalhadores do IST, com especial enfoque na garantia da redução do nível de burocracia, indicador precioso e com impacto na redução do tempo associado à prossecução dos objetivos funcionais.

2. Cumprimento dos objetivos e atividades desenvolvidas em 2022

A tabela encontra-se pré-preenchida com os objetivos e resultados-chave que constam do Plano de Atividades 2022 do Serviço, devendo ser concluída com uma breve descrição dos resultados atingidos, a % dos resultados-chave atingida (*) e eventuais notas relevantes. A informação reportada irá constar do Relatório de Atividades IST 2022.

Prioridade	Objetivos	Resultados-chave	Resultados atingidos	% (*)	Notas
Prioridade 3: <i>Social Engagement</i> - Estimular a identidade do Técnico junto da sua comunidade e a marca Técnico nacional e internacionalmente	Aumento da exposição internacional dos RH do IST	Criação de uma agenda de workshops/webinars com responsáveis técnicos/serviços de outras universidades europeias para trocar experiências de organização de trabalho e motivação dos colaboradores (diferentes áreas de atuação) – abril de 2022	A agenda foi criada e era composta por 2 webinars e 2 workshops.	100%	
		Nº de workshops/webinars = 3	Realizaram-se dois Webinars, um em março de 2022, organizado pelo Toni Florencio da UPC e denominado " <i>Project Management at UPC</i> ", e um segundo organizado pelo Luís Moreira, em abril de 2022, sobre " <i>Programas de Mobilidade Internacional</i> " e que contou com a intervenção de colegas internacionais. Realizou-se ainda uma sessão de trabalho (Workshop), de partilhas de boas práticas, entre os colegas da DRH da UPC e os colegas da DRH do	100%	

			IST. Estava previsto ainda realizar-se um Workshop (Lego Serious Play), agendado para novembro 2022, que seria ministrado por uma colega de TUM, mas que acabou por não se realizar porque a colega saiu da instituição.		
	Receção aos novos colaboradores IST (Técnicos & Administrativos; Bolseiros; Novos Dirigentes) - Programa <i>Feel included</i>	Sessões mensais - 11 sessões no máximo	Foram realizadas duas sessões mensais de acolhimento dos novos Técnicos & Administrativos (01.06.2022 e 04.11.2022)	50%	As sessões não abrangeram os bolseiros nem os dirigentes.
		Sessão anual – <i>Feel included IST</i> – setembro de 2022	A Primeira Sessão Anual de Acolhimento novos Técnicos & Administrativos realizou-se em novembro, de modo a garantir que a grande maioria dos novos trabalhadores recebidos ao longo do ano seriam incluídos na mesma.	100%	
	Promover a articulação da carreira com a vida pessoal nos trabalhadores técnicos e administrativos do IST	Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar - guias informativos para trabalhador estudante (setembro 2022), parentalidade (abril 2022) e pré-aposentação (dezembro)	A pessoa responsável pela elaboração dos guias saiu no início do ano, não tendo sido possível transferir as atividades para outro colaborador. Contudo a página web da DRH foi adaptada para fornecer conteúdos relevantes nestas matérias.	25%	
		Elaboração do Guia de Direitos e Deveres para as incapacidades e deficiências (dezembro)	A pessoa responsável pela elaboração dos guias saiu no início do ano, não tendo sido possível transferir as atividades para outro colaborador. Contudo, foi elaborada no início do ano de 2022 (iniciada ainda em 2021) uma Newsletter Especial com enfoque	25%	

			dado à sensibilização aos aspetos relacionados com as pessoas com deficiência, incluindo os direitos das mesmas.		
Prioridade 4: Recursos - Promover a sustentabilidade dos recursos humanos, financeira e ambiental	Desmaterialização de processos e documentos na DRH	Desenho de um sistema de workflow para procedimentos diversos DRH (concursos, renovações, rescisões, sabáticas, licenças sem vencimento) -> setembro	Superado. Foram elaborados os workflows da maioria das atividades core das unidades da DRH, estando alguns ainda em fase de validação.	100%	
		Delegação de competências entre CG e DRH em matérias enquadráveis legalmente (ex: mobilidades, assiduidade) -> setembro	Não se iniciou.	0%	
		Elaboração do Plano de Boas Práticas Administrativas e Mitigação dos Atos discricionários -> dezembro	Não se iniciou.	0%	
		Elaboração do Plano de Simplificação e Otimização dos Procedimentos na plataforma das Missões (IST, IST.ID e ADIST) – julho de 2022	Plano concluído a 29.10.2021, onde foram identificados os problemas da plataforma DOT, separador Missões e propostas de soluções, dependentes da DSI.	100%	

	Cumprimento dos requisitos de Certificação em Responsabilidade Social ISO26000	Levantamento dos requisitos para certificação -> fevereiro	Transição do objetivo para o biénio 2023/2024	n.a.	
		Atingir 25% dos requisitos até dezembro	Transição do objetivo para o biénio 2023/2024	n.a.	
	Auditoria Interna à qualidade dos dados registados em SAP	Redução do número de inconsistências no SAP - 10% em relação à auditoria do ano anterior no mesmo período - janeiro, maio e setembro	Atingido parcialmente. Foram elaborados um relatório e uma análise preliminar noutra dos períodos.	50%	
		2 ações de formação interna para corrigir introdução de registos em SAP e extração de dados/queries - 2 por semestre	Realizou-se uma sessão de esclarecimento SAP em setembro/outubro, integrada na 2ª edição da Formação Interna da DRH.	50%	
	Dotar o NFD de formadores internos, regulamentação específica e reconhecimento externo enquanto entidade formadora	Criação um regulamento e uma Bolsa com Formadores IST (funcionários e docentes do IST, voluntários para a atividade de formadores) - regulamento até fevereiro	A proposta final de regulamento foi apresentada e aprovada condicionalmente, com a indicação por parte dos órgãos competentes para a introdução de um novo artigo referente à interação entre o NFD, os formandos e os responsáveis das unidades.	100%	
		Angariação de 15 formadores ao abrigo do novo regulamento de formadores	A angariação dos formadores internos encontra-se dependente da aprovação final do Regulamento Interno da Formação Profissional do IST.	100%	

			Contudo, ainda sem regulamento final aprovado, o NFD envolveu 17 formadores internos durante o ano de 2022.		
		Desenvolvimento de um plano de Certificação da formação (Identificação das entidades certificadoras e de reconhecimento de prestígio da formação) - Até final do ano	Adaptação e enquadramento do plano de formação do NFD aos critérios de certificação da DGERT. O IST enquanto instituição de ensino superior já possui certificação enquanto entidade formadora.	100%	
	Definição e implementação do plano de bem-estar social dos Trabalhadores do IST	Organização de pelo menos uma atividade incentivadora do bem-estar social dos Trabalhadores - 2º semestre	Foram efetuadas algumas atividades, das quais se pode destacar, a título de exemplo, a criação de uma campanha de angariação de bens de puericultura, entregues posteriormente a uma IPSS.	100%	
		Elaboração do Plano de Bem-Estar Social dos Trabalhadores do IST- maio	Plano foi finalizado, faltando ainda a aprovação dos órgãos competentes.	100%	

(*) Indicar: Se não iniciado - indicar 0 %; Se iniciado, mas não concluído - indicar percentagem de realização; Se concluído - indicar 100% ou um valor superior nas situações em que as expetativas foram superadas.

3. Ações de Melhoria.

Nesta tabela o Serviço incluirá as ações de melhoria que identificou e pretende implementar em 2023 e completará com uma breve reflexão ao nível dos resultados-chave a alcançar, dos recursos envolvidos e indicadores/métricas a apurar, se aplicável.

Descrição da ação de melhoria	Objetivo a atingir	Resultados-chave alcançados (****)	Prioridade	Recursos envolvidos	Indicador ou Métrica (****)
Melhoria dos recursos materiais e técnicos das salas de formação	Capacitar as duas salas de formação do Pavilhão do Jardim Norte com equipamento tecnológico que permita a realização de formações em formato híbrido e mobiliário que permita a adaptação das salas a diferentes formatos (plateia, U, ilhas, etc.).	Remodelação das duas salas de formação.	Elevada.	Aquisição de painéis interativos, equipamento de videoconferência. Mobiliário: mesas, cadeiras e móveis de apoio. Aquisição de equipamento de suporte à formação, mala com materiais pedagógicos.	# ecrãs digitais # materiais de suporte pedagógico
Regulamento de Formação Profissional do IST	Aprovação pelo CG, do Regulamento de Formação Profissional do IST, que permitirá a constituição da Bolsa interna de formadores e valorização do Formador Interno do IST	Aprovação do Regulamento e constituição da Bolsa Interna de Formadores.	Elevada.		Data de apresentação oficial do regulamento
Elaboração de um Plano de Formação na	Elaboração de um Plano com um mínimo de 2 novas formações	Realização das formações previstas, com uma média de 8	Moderada.	Recursos humanos do NFD – DRH.	# ações de formação na área do bem-estar e conciliação

área do Bem-Estar e Conciliação	na área do Bem-Estar e Conciliação.	formandos participantes.			
Alargar as sessões de boas vindas aos novos colaboradores (p.e. bolseiros; dirigentes)	Realizar sessões de boas vindas aos novos bolseiros e dirigentes	Já foi implementada parte da medida - sessão para os novos bolseiros realizada em 16.02.2023	Social Engagement - Estimular a identidade do Técnico junto da sua comunidade e a marca Técnico nacional e internacionalmente	Colaboradores da DRH; sala do Museu do DECivil e sala de reuniões da DRH; kits de boas vindas (fitas); apresentações PowerPoint	Nº de sessões realizadas e universo abrangido (todas as novas contratações de bolseiros e dirigentes); Grau de satisfação dos bolseiros e dirigentes que frequentem as sessões
Desmaterialização dos processos de contratação de bolseiros, docentes especialmente contratados, investigadores DL/57.	Melhorar a gestão da tramitação dos processos	Medida iniciada ainda em 2022 (pessoal docente especialmente contratado) – em fase de testes	Elevada	DSI e DRH	Validação da plataforma de testes durante o ano de 2023; concretização da disponibilização da plataforma dos docentes especialmente contratados a meio de 2023
Aumentar a abrangência de informação disponibilizada aos trabalhadores do IST	Criação de FAQ's específicas em assuntos relacionados com os Recursos Humanos (p.e. acumulação de funções)	Medida já iniciada em 2022, a concretizar em 2023	Média	Colaboradores da DRH	Data de disponibilização das novas FAQ's na página da DRH
Dar cumprimento ao RNID - Regulamento Nacional de Interoperabilidade Digital	Implementar a disponibilização de formulários com formato digital (ODF), até final de dezembro de 2023	Identificação dos documentos a abranger	Média	Especialista de informática	Porcentagem de execução de formulários em formato ODF disponibilizados nas páginas da DRH

Dar cumprimento ao RNID - Regulamento Nacional de Interoperabilidade Digital	Corrigir os erros das páginas web da DRH, até final de junho de 2024	Identificação dos erros na página web da DRH	Média	Especialista de informática	<i>Percentagem de execução de correção de erros nas páginas web da DRH</i>
Lançamento formal do GAC – Grupo de Apoio Comunitário	Elaboração e aprovação de regulamento para o Grupo de Apoio Comunitário	Aprovação do regulamento e lançamento oficial do GAC, para que posteriormente se inicie a planificação de atividades no seu âmbito	Média	Recursos humanos da AT-DRH	Data de lançamento formal do GAC

(****) *Preenchimento opcional*