



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

WLB
WORK-LIFE BALANCE

Projeto número: 2019-1-CZ01-KA204-061180

«Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women»

Produção Intelectual 3 - Manual para formadores para implementar o equilíbrio entre a vida familiar/pessoal e a vida profissional

Metodologia para uma formação presencial



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo, que reflete apenas a opinião dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nela contida.

AUTORES

EPATV, representada por Joana Rocha e Francisca Borges

CO- AUTORES

Klaudius Silhar (AIVD), Angeliki Giannakopoulou (DAFNI KEK), Kateřina Krausová (AOA CR), Lenka Prokopová (AOA CR)

CONSÓRCIO

O projeto Work-Life Balance - Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women envolve um consórcio de quatro organizações de diferentes países com experiência na área da educação de adultos: a Association of Czech Experts in Andragogy (AOA CR- Czech Republic), a Association of Adult Education Institutions in Slovakia (AIVD SR - Slovakia), DAFNI KEK (Greece) e o Grupo Amar Terra Verde (EPATV - Portugal).



Contents

Introdução.....	5
1. Algumas dicas antes de iniciar uma formação presencial.....	6
a- Como seleccionar e organizar o grupo para uma formação presencial?.....	6
b- Composição do grupo.....	6
c- Como preparar o espaço para a formação?	6
d- Como usar o plano de sessão?.....	7
e- Tempo das sessões	7
f- Estrutura comum a todas as sessões.....	7
➤ “Team building”	9
➤ “Storytelling”	9
➤ “World café”	11
➤ “Focus Group”.....	12
➤ “Margolis Wheel / Speed Dating”	13
➤ “Fishbowl”	14
➤ “Networking cards”.....	14
➤ Teste de auto-conhecimento.....	15
3. Formação presencial – Plano de sessão.....	16
❖ Sessão 1	16
Passos	16
❖ Sessão 2	18
Passos	18
❖ Sessão 3	19
Passos	19
Anexo 1	22
Anexo 2	23
Anexo 3	24
➤ Estudo de caso 1	24
➤ Estudo de caso 2.....	24
➤ Estudo de caso 3.....	25
➤ Estudo de caso 4.....	25
Anexo 4	26
Anexo 5	27
Anexo 6	28
Anexo 7 (exemplos)	30
4. QUEM ESTÁ POR DETRÁS DESTE MANUAL.....	33

5. Fontes36

Introdução

O projeto «Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women» apoia e tenta promover a igualdade entre mulheres e homens através da criação de resultados intelectuais inovadores focados na implementação do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal (WLB) nas empresas. As questões de desigualdade de género realmente importam nos locais de trabalho. Mulheres e homens devem ter direitos e condições de trabalho iguais; no entanto, nem sempre é assim. Muitas organizações pagam salários mais baixos às mulheres; as mulheres têm menos oportunidades de promoção na carreira, etc. As barreiras de género estão em todos os aspetos da vida: escola, universidade, local de trabalho, família, etc.

Assim, o projeto destina-se a formadores/tutores/consultores que promovam a implementação do work-life balance nas empresas. A implementação de ferramentas adequadas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal pode ser difícil para alguns especialistas de Recursos Humanos por ser um processo demorado e uma tarefa que implica alguma experiência.

Por esta razão, um grupo de especialistas internacionais preparou este manual para formadores, tutores e consultores que irão conduzir o blended learning com o objetivo de implementar ferramentas adequadas de WLB nas empresas.

Desta forma, foi elaborado um WLB Blended Learning, que consiste na parte F2F – descrita no Manual para Formadores – e um curso online, disponível em moodle.aoacr.cz – descrito no Manual para Tutores. A metodologia utilizada neste manual para esta formação presencial para formadores está focada na interatividade dos participantes. Assim, os formadores encontrarão um breve programa de formação e o desenvolvimento de 3 sessões de formação.

Este manual está assim dividido em 3 partes:

- Dicas práticas antes de liderar presencialmente: nesta parte, apresentamos algumas pequenas observações sobre como organizar o grupo e o espaço e como estruturar uma boa formação.
- Metodologias/ferramentas para tornar a aprendizagem mais significativa: são sugeridas algumas ideias de atividades que podem ser utilizadas durante a formação.
- Planos de sessão: esta parte consiste no programa de cada sessão e um desenvolvimento detalhado sobre como conduzir a sessão e o tempo mínimo gasto em cada atividade. Esta parte é seguida de anexos
- documentos criados para apoiar algumas das atividades da formação.

Esperamos que este manual seja útil para implementar ferramentas de WLB não só na sua empresa, mas em qualquer outro contexto onde se possa justificar.

1. Algumas dicas antes de iniciar uma formação presencial

a- Como selecionar e organizar o grupo para uma formação presencial?

Ao escolher um grupo para a formação presencial, tenha em mente o seguinte:

Tamanho do grupo - Mínimo 7, Ideal 10 - 12, Máximo - 15 participantes para trabalhar com um formador. Estes são os valores que garantem a formação participativa (o tamanho mínimo de um grupo deve ser 7 porque apenas este número garante alguma diversidade de opiniões em discussões em grupo).



C1 – formação de curta duração (short-term joint staff training event)-

Formação de formadores (Training for trainers) – Vila Verde (Portugal) 27, 28 e 29 de setembro 2021

b- Composição do grupo

Se tiver oportunidade de escolher os participantes do grupo, prefira a diversidade: idade, sexo, experiência profissional, hierarquia na organização, etc. Se a formação for destinada a pessoas de uma entidade pública, organização não governamental ou empresa privada, recolha previamente informações sobre as relações hierárquicas, pois isso influencia o funcionamento do grupo (tente distribuir as diferentes categorias para diferentes grupos de trabalho).

c- Como preparar o espaço para a formação?

Escolha uma sala com algum espaço livre que permita formar um círculo de cadeiras. Este arranjo espacial ajuda os participantes a estarem em pé de igualdade.

Deixe as mesas de lado, pois haverá muito pouco trabalho de leitura e escrita e para evitar criar barreiras à comunicação. Essa disposição da sala e das cadeiras na roda promovem uma formação com maior interação entre os participantes.

Use um flipchart ou quadro branco para escrever e resumir os pontos principais da discussão e chamar a atenção dos participantes.

Para alguns exercícios, são necessários meios audiovisuais. Certifique-se de que todos possam ver bem o ecrã de projeção de onde estão sentados.

Seja o primeiro a chegar ao local de formação para preparar o espaço e dar as boas-vindas aos participantes.

d- Como usar o plano de sessão?

Como é o responsável por conduzir as sessões presenciais, certifique-se que leu os materiais fornecidos neste Manual e selecione os que considerar mais adequados. Pode ainda adicionar ou substituir os exercícios que considerar relevantes para o objetivo de cada módulo.

e- Tempo das sessões

Sugere-se que o tempo dedicado a cada sessão da formação presencial seja de 90 minutos no mínimo e 4 horas no máximo (240 minutos).

f- Estrutura comum a todas as sessões

Em sessões de formação interativas, independentemente do tempo disponível, é necessário fornecer uma estrutura composta por três elementos principais:

1. Aquecimento/quebra-gelo e apresentação dos participantes: no mínimo 15 minutos, podendo variar de acordo com o tamanho do grupo.
2. Corpo principal da sessão: os exercícios selecionados que levam aos objetivos da sessão e que podem apresentar um nível de dificuldade crescente. Procure sempre incluir um exercício prático promovendo assim a participação ativa de todos os participantes que permitirá que as suas ideias e atitudes sejam abordadas e discutidas.
3. Elemento de encerramento: reflexões, feedback e discussão que preparam os participantes para a transferência de novos conhecimentos e competências resultantes da sessão para o seu ambiente de trabalho.

Além disso, com base na metodologia de Gagné, também poderá implementar os 9 passos deste método para desenvolver uma boa formação:

9 Eventos de Instrução

Robert Gagné

Este é um modelo de design instrucional criado por Robert Gagné em 1965. As etapas não são regras rígidas, mas considerações gerais a serem levadas em conta ao projetar a instrução.



Todos os Direitos Reservados para Instituto de Desenho Instrucional®. Ao compartilhar citar a fonte.

A antiga prática de contar histórias é uma das ferramentas mais eficazes que as pessoas podem usar. Os contadores de histórias comunicam naturalmente: a análise pode exercitar a mente, mas não oferece um caminho fácil para o coração, que é onde se deve ir para motivar as pessoas.

Trabalhar com histórias é uma das melhores maneiras de:

- Tornar os conceitos abstratos significativos, usando uma variedade de padrões narrativos para diferentes objetivos.
- Ajudar a ligar pessoas e ideias.
- Estimular a imaginação e motivar a ação.
- Dar espaço para respirar e permitir que diferentes perspectivas surjam.
- Criar sentido, coerência e significado.
- Desenvolver descrições valiosas das situações em que o conhecimento é aplicado e as soluções são encontradas.
- Examinar os valores e a cultura organizacional.
- Comunicar mensagens complexas de forma simples.
- Operar em rede de forma eficaz.
- Inspirar mudanças; fornecer uma solução para problemas imediatos e mais amplos.
- Apresentar o ponto de vista de alguém que esteve diretamente envolvido.
- Alcançar um equilíbrio entre palavras de pessoas e declarações de organizações.
- Procurar pessoas com autoridade para tomar decisões e mudar as coisas.

O storytelling é usado para identificar e trocar episódios de aprendizagem, explorar valores e inspirar as pessoas para a possibilidade de mudança, enriquecer informações quantitativas com evidências qualitativas, estabelecer conexões e criar propósitos comuns e melhorar a eficácia das decisões estratégicas. As aplicações potenciais das histórias incluem:

- Histórias orais
- Exercícios de construção de equipa ou comunidade
- Atividade de aquecimento para o workshop
- Relatórios de back-to-office
- Revisões de atividades ou projetos
- Sistemas de monitoramento e avaliação
- Lazer

Boas histórias são geralmente interessantes, incomuns, provocadoras, sérias, controversas, surpreendentes, intrigantes ou inspiradoras.

Advertências: contar histórias não é adequado para todas as situações e pode haver casos em que não seja a escolha certa. Por exemplo, quando o público não quer essa atividade ou em situações específicas em que a metodologia analítica resulte melhor. Em alguns contextos de trabalho, contar histórias exigirá paciência e apoio da gestão por um longo tempo.¹

¹ <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/storytelling.pdf>

➤ **“World café”**



O World Café é um processo de conversação estruturado destinado a facilitar a discussão aberta. É projetado em torno da ideia de que as pessoas geralmente têm discussões muito boas e significativas num café enquanto tomam uma bebida juntos. A ideia é que os participantes se desloquem entre uma série de mesas onde continuam a discussão em resposta a um conjunto de questões ou tópicos pré-determinados pelo facilitador. É útil para criar um ambiente agradável na sala. É importante enfatizar o objetivo geral: que, no final, se trata de um exercício de reflexão e construção de sentido.

Um World café consiste nas seguintes etapas:

- 1 - O facilitador pergunta aos participantes: “Quais foram os três principais tópicos/pontos aprendidos com a experiência de ontem?”
- 2 - Os participantes partilham as suas respostas e 3-4 tópicos principais são selecionados (por exemplo, os tópicos que foram mencionados com mais frequência ou os tópicos que precisam ser mais explorados).
- 3 - O grupo prepara a sala de forma a que o número de mesas seja igual ao número de tópicos definidos. Algumas cadeiras são colocadas ao redor das mesas; há o mesmo número de cadeiras em cada mesa e o suficiente para que todos os participantes se possam sentar. Por exemplo, quando se organizam 4 tópicos para um grupo de 20 participantes, precisamos de 4 mesas com 5 cadeiras cada. Cada tabela conterá um tema diferente a ser discutido. E cada mesa é coberta com uma “toalha de mesa”: um grande pedaço de papel.
- 4 - As pessoas sentam-se em mesas diferentes. (Os participantes visitarão todas as mesas, então não importa onde comecem.)
- 5 - Neste momento, o facilitador explica o resto do processo.
- 6 - Na primeira rodada, os participantes têm cerca de 10 minutos para falar sobre o tema na sua mesa e discutir a aplicação e implicações desse tema no seu contexto profissional e desenhar/escrever as suas ideias e pensamentos na toalha de mesa.
- 7 - No início da primeira ronda, todas as mesas devem nomear um anfitrião. Ele/ela permanece na mesa e não se move para a outra mesa como os outros fazem. Posteriormente, o anfitrião terá o papel de transmitir resumidamente essa discussão sobre o tema ao novo grupo de participantes, usando as anotações que constam na toalha de mesa.
- 8 - Após 10 minutos, todos (exceto o anfitrião) saem da mesa e encontram uma nova onde o anfitrião os recebe e resume os tópicos que foram discutidos na(s) rodada(s) anterior(es). Durante a segunda rodada (que é um pouco menor que 10 minutos) os novos participantes refletem sobre as propostas discutidas pelos colegas da rodada anterior, acrescentando novas ideias (com uma cor diferente) aos escritos e desenhos na toalha de mesa. No final da rodada, as pessoas saem e espalham-se novamente, misturando-se o máximo possível para que possam falar o maior número de pessoas diferentes.

9 – Faça quantas rodadas forem os tópicos para que todos possam visitar todas as mesas. No final, o facilitador pede aos anfitriões de cada mesa que resumam os pontos mais relevantes discutidos na sua mesa.²

➤ “Focus Group”



Um focus group é uma discussão em grupo que reúne pessoas de origens semelhantes ou com experiências semelhantes para discutir um tópico específico. O grupo de participantes é guiado por um moderador (ou facilitador do grupo), que introduz temas para discussão e ajuda o grupo a participar numa discussão animada e natural entre eles.

Um focus group não é uma entrevista em grupo em que um moderador faz perguntas ao grupo e os participantes fornecem respostas individualmente. O focus group baseia-se na discussão em grupo e é particularmente produtivo quando os participantes podem conversar entre si sobre o tópico de interesse. Isso é importante, pois permite aos participantes a oportunidade de discordar ou concordar uns com os outros. Pode fornecer informações sobre como um grupo pensa sobre uma questão, sobre o tipo de opiniões e ideias, e as inconsistências e variações que estão presentes numa determinada comunidade em termos de crenças e das suas experiências e práticas. A discussão geralmente é "focada" numa determinada área de interesse. Geralmente não cobre uma grande variedade de questões, mas permite que o formador explore um ou dois tópicos com mais detalhe. Os focus groups também são "focados" porque os participantes geralmente partilham uma característica em comum (pode ser a idade, o género, a formação educacional, a religião ou algo diretamente relacionado ao tópico). Essa condição incentiva os elementos do grupo a falar mais livremente sobre o assunto sem medo de serem julgados pelos outros.³



² <https://edepot.wur.nl/439461>

³ <https://archive.unu.edu/unupress/food2/UINO3E/UINO3E03.HTM>



C1 – short-term joint staff training event- Training for trainers – Vila Verde (Portugal) 27th, 28th and 29th of September

➤ **“Margolis Wheel / Speed Dating”**

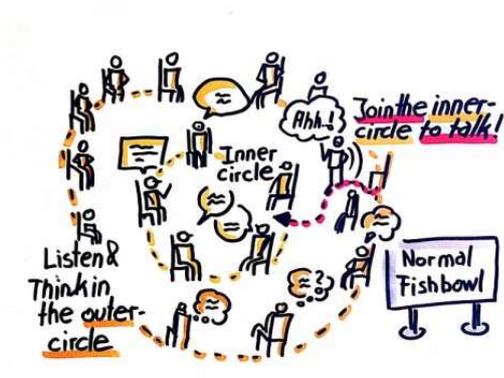
Algumas pessoas chamam este método de Speed Dating. Os participantes sentam-se em dois círculos de frente um para o outro (o círculo interno voltado para fora, o círculo externo voltado para dentro). Todas as pessoas estão frente a frente com outra pessoa. Se o grupo for composto por um número ímpar de pessoas, forma-se um trio, ou o facilitador pode participar.



Certifique-se de que está claro quem está frente a frente de quem; isso pode ser feito pedindo a todos que apertem a mão da pessoa em frente. Faça três a quatro voltas. Cada volta consiste em propor um tema ou pergunta num cartão, que é então discutido em pares por três a cinco minutos. Enfatize o facto de que três/cinco minutos é um tempo limitado e que cada participante deve fazer uma boa gestão do tempo para que ambos os elementos possam expor as suas ideias. No fim de cada volta, os elementos do círculo externo movem-se um lugar para a esquerda e repete-se o exercício com outra pergunta, num outro par.



C1 – short-term joint staff training event- Training for trainers – Vila Verde (Portugal) 27th, 28th and 29th of September



➤ “Fishbowl”

O grupo é dividido em grupos mais pequenos de 4 a 5 pessoas. As equipas refletem sobre o programa do dia anterior selecionando uma ideia desafiadora, provocadora ou surpreendente para apresentar aos colegas. Escolhido o tema/ideia, são convidados a desenvolver alguns argumentos a favor e outros contra. Após 10 minutos, o facilitador pergunta qual o grupo que gostaria de começar a partilhar a sua ideia. Todos os participantes tomam partido, concordando ou discordando. Para evitar confusão, o facilitador pode traçar uma linha no meio da sala (por exemplo, com fita adesiva) e colocar um sinal em cada lado da linha: um marcador “concordo” e o outro a dizer “discordo”. As pessoas decidem se concordam ou discordam e passam para o lado correspondente da sala. Isso resulta em dois grupos que estão de frente um para o outro. Posteriormente, cada grupo tenta convencer o outro grupo com os seus argumentos. Quando os participantes mudam de ideia, passam para o outro lado da linha. A ideia é ter os argumentos mais convincentes para que mais pessoas passem para o seu lado. Procure ter um debate curto e animado. Quando a discussão começa a fracassar ou se torna repetitiva, o facilitador encerra o debate. Ele/ela pode pedir aos participantes para citarem os três argumentos mais convincentes e/ou possíveis lições aprendidas. Depois disso, passa-se à próxima ideia a ser partilhada.⁴

➤ “Networking cards”

Esta é uma ferramenta de rede. Todos os participantes recebem um cartão com duas questões para discussão e reflexão. Os participantes vão caminhar pelo espaço durante um tempo (definido pelo facilitador), até que recebem um sinal para parar em frente a outra pessoa. As duplas discutem uma das

⁴ <https://edepot.wur.nl/439461>

questões (escolha a questão A. ou B. – a que mais gosta) que constam nas cartas e trocam ideias. Quando um par termina a sua discussão, trocam as cartas e continuam andando até encontrarem outra pessoa. Novamente, as duplas escolhem uma pergunta para discutir e trocam cartas no final da conversa.⁵



C1 – short-term joint staff training event- Training for trainers – Vila Verde (Portugal) 27th, 28th and 29th of September

➤ **Teste de auto-conhecimento**

A autoconsciência é o conhecimento consciente do próprio caráter, dos sentimentos, das motivações e dos desejos. A sua presença é essencial para quem quer crescer e mudar para melhor. A autodescoberta é um processo sem fim, mas é vital. Através da autodescoberta, podemos aprender sobre nós mesmos, encontrar o nosso propósito e trazer mais alegria para as nossas vidas. Existem muitos questionários interessantes que podem ser úteis para alcançar essa autoconsciência.⁶

⁵ <https://edepot.wur.nl/439461>

⁶ [22 Questions for Self-Discovery - My Question Life](#)

3. Formação presencial – Plano de sessão

❖ Sessão 1

Sessão 1	Base teórica
Conteúdos	O que é o WLB? Porque é importante abordar o conceito de WLB? Quais são os benefícios que as ferramentas / as metodologias de WLB podem proporcionar às empresas?
Resultado pretendido	Perceber a importância da implementação de ferramentas que proporcionem o WLB na empresa
Material / recursos	<ul style="list-style-type: none">- Quadro branco;- computador/ tablet/telemóvel com acesso à internet para a atividade do Flinga ou Jamboard;- anexo 1: frases;- anexo 2: tabela das consequências de um desequilíbrio entre a vida profissional e familiar/pessoal- anexo 3: estudos de caso;- anexo 4: questionário do Google forms
Tempo	90 minutos a 4horas

Plano de sessão

1- 15 min – Para aquecer e se conhecerem uns aos outros:

O formador pode usar o exercício de troca de papéis para promover empatia e competências de escuta ativa.

O grupo é dividido em duplas. Em cada pequeno grupo, cada pessoa diz à outra informações pessoais básicas em resposta a um breve conjunto de perguntas. Então, ao regressar ao grupo principal, cada pessoa assume o papel do outro e fala com o grupo na primeira pessoa.

Por exemplo, a Maria entrevista a Rosa e depois apresenta-se como se fosse abRosa, dizendo: “O meu nome é Rosa. Eu sou (cargo). Eu moro em...”, etc. Então, a Rosa faz o mesmo, dizendo: “ O meu nome é Maria, moro em...”, etc.

2- 10 min – Brainstorming: o que significa equilíbrio entre vida profissional e pessoal? Isso pode ser feito com a ajuda de um quadro branco ou da aplicação Fling (<https://flinga.fi/s/FUBB9KT>) ou a aplicação Jamboard (https://jamboard.google.com/d/1L2_N428fgJmCwut3KdevcWD18-DeyqjdnDkXgGLgvWQ/edit?usp=sharing) (neste caso, os participantes terão necessidade de aceder à internet e a um computador / telemóvel).



3- 30 min - Apresentamos alguns pontos sobre o conceito de WLB com base nos comentários dos participantes:

- Manter um equilíbrio entre as obrigações e responsabilidades da vida profissional e pessoal/familiar.
- Alcançar o equilíbrio entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional é uma preocupação tanto para os trabalhadores como para os empregadores.

Durante esta atividade, o formador pode partilhar alguns cartoons engraçados e satíricos relacionados com este tópico ou estatísticas, para suscitar a discussão (**ver anexo 1**). Nesta parte, o formador também focará a atenção nas questões de género no trabalho, incluindo alguns cartoons sobre este tema.

4- 15 min - Porquê abordar o conceito de WLB?

- Mudança demográfica (essas mudanças afetam particularmente as mulheres trabalhadoras porque elas continuam sendo as principais cuidadoras das suas famílias.)
- Mudança sociológica (aumento da presença de mulheres no mercado de trabalho; aumento do número de famílias onde ambos os pais trabalham no mercado de trabalho; aumento do número de famílias monoparentais.)
- Mudanças no local de trabalho (A natureza da economia de mercado inevitavelmente obriga as empresas a serem cada vez mais competitivas e de alto desempenho - isso exige que as empresas melhorem os seus serviços, ampliem as suas horas, ...)

O formador irá focar a sua atenção nas questões de género que ainda existem após essas mudanças. A lei promove a igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho e pode ser analisada (cada país tem os seus próprios artigos que merecem destaque).

Impactos do desequilíbrio entre vida profissional e pessoal:

- Sobre os funcionários
- Na empresa

O formador apresentará uma tabela que mostrará as consequências de uma vida profissional desequilibrada (**ver anexo 2**).



5- 15 min - O formador dividirá os participantes em grupos de 3 (ou 4) e dará a cada grupo um cartão com um estudo de caso (**ver anexo 3**). Os participantes terão que destacar os aspetos de desequilíbrio presentes no estudo de caso e os indicadores de satisfação (se aplicável). Para apresentar o resultado das suas análises, os participantes receberão post-its (amarelo para exemplos de desequilíbrio e azul para indicadores de satisfação) e uma cartolina para apresentar os resultados.

6- 20 min - Cada grupo apresentará os seus resultados: em primeiro lugar será feita uma breve apresentação do estudo de caso e das principais conclusões a que o grupo chegou. Como um dos estudos de caso é sobre as desigualdades de género, a discussão será levantada para destacar as

questões de género que levam às desigualdades no local de trabalho (como remuneração desigual; assédio sexual, ...).

7- 10 min – Os participantes deverão preencher um questionário no Google Forms sobre a situação na sua própria empresa (**ver anexo 4**).

8- 10 min- Análise dos resultados e conclusão: WLB é um tópico que deve ser tido em conta.

❖ Sessão 2

Sessão 2	Como iniciar a mudança?
Conteúdos	Análise de casos práticos: impacto do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
Resultados	Os participantes poderão analisar as necessidades e potencialidades de algumas empresas e apresentar boas práticas a implementar na sua própria empresa.
Material / recursos	Vídeos elaborados pelo consórcio do projeto WLB; post-its de cores diferentes <ul style="list-style-type: none">- Anexo 5: tabela a preencher- Anexo 6: tabela para correção do anexo 5 e possíveis acréscimos
Tempo	90 minutos a 4 horas

Plano de sessão

1- 30 min – A sessão pode iniciar com a atividade do Fishbowl, de forma a recapitular os conteúdos da sessão anterior.

2- 25 min – Os participantes são divididos em pares e receberão um quadro com medidas de conciliação família-trabalho, que está organizado em 6 categorias:

- Apoio à família dos colaboradores
- Flexibilidade temporal e espacial
- Qualidade no emprego
- Desenvolvimento pessoal e profissional
- Oportunidades iguais
- Liderança e estilos de liderança

A grelha será preenchida com a experiência nas suas empresas/instituições (**ver anexo 5**).



3- 25 min – Os resultados são partilhados posteriormente com o grupo todo. O formador tem previamente uma grelha preenchida com orientações para a identificação dos benefícios associados ao WLB (**ver anexo 6**) para ir complementando as respostas apresentadas.

4- 45 min – Metodologias/ferramentas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal:

O grupo será dividido em pequenos grupos (de 3 - 4 participantes) e será fornecido um link para os vídeos produzidos pelo consórcio do projeto Work-life balance: <https://www.youtube.com/channel/UCNMvovqIUNY524jqfMn4ioA>

Cada grupo terá que listar as boas práticas do WLB identificadas em 4 vídeos, escrevendo cada uma em post-its.

5- 20 min - Conclusões:

Cada grupo apresentará as suas próprias conclusões sobre a tarefa.

❖ Sessão 3

Sessão 3	Como implementar o WLB na sua empresa?
Conteúdos	Ferramentas e metodologias que podem ser utilizadas em pequenas, médias ou grandes empresas de forma a implementar medidas de WLB.
Resultados	Dependendo do tamanho da empresa, os participantes serão capazes de escolher metodologias e ferramentas adequadas para implementar o WLB.
Material / recursos	Post-its amarelos e verdes; 7 networking cards com 2 questões cada - anexo 7: atividade do networking cards.
Tempo	90 minutos a 4 horas

Plano de Sessão

1- 20 min - A sessão pode começar com a atividade das networking cards. Todos os participantes recebem um cartão com uma pergunta para discussão e reflexão (**ver anexo 7**) sobre os temas abordados nas sessões anteriores. Os participantes começam a caminhar pelo espaço, ao sinal do facilitador param em frente de outra pessoa e discutem uma das perguntas (cada participante terá uma) e trocam ideias. Quando um par termina a sua conversa, eles continuam a andar até encontrar outra pessoa e iniciar outra conversa (idealmente, os participantes não devem escolher a questão discutida anteriormente).

2- 45 min - O grupo será dividido em pequenos grupos (2 ou 3 participantes no máximo por grupo) e será utilizada a metodologia do focus group: cada membro do grupo apresentará a sua empresa e um exemplo de desequilíbrio identificado nesse contexto. O grupo tentará então encontrar algumas boas soluções para os problemas. Os recursos materiais disponibilizados para apresentar os resultados desta tarefa são: cartolina de papel e marcadores coloridos da tarefa.



3- 30 min – Regresso ao grupo geral

Cada grupo apresentará as suas conclusões. No final desta sessão, os participantes terão construído uma espécie de lista de boas práticas/ferramentas/metodologias que poderão utilizar/adaptar ao seu próprio contexto/à sua própria empresa.

4- 20 min – Como atividade final, o formador pedirá aos participantes que coloquem as cadeiras de forma a formar a letra U. Uma cadeira ficará no meio.

Cada participante irá sentar-se na cadeira do meio e terá de concluir as frases:

- Durante a formação a coisa mais interessante que aprendi foi sobre...
- Durante a formação, a atividade que mais apreciei foi ... porque ...

U





C1 – short-term joint staff training event- Training for trainers – Vila Verde (Portugal) 27th, 28th and 29th of September

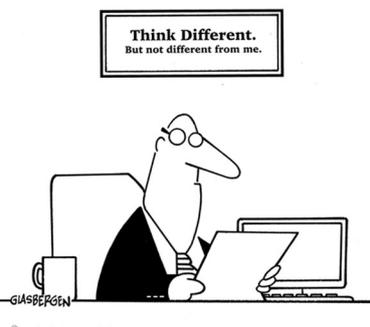
Anexo 1



© Randy Glasbergen
glasbergen.com



© Randy Glasbergen
glasbergen.com



40% das baixas devem-se ao stress

60% dos acidentes no local de trabalho estão relacionados com o stress

Os funcionários que trabalham 11 horas por dia ou mais têm 67% de hipóteses de ter um ataque cardíaco

Anexo 2

Funcionários	A nível individual, as pessoas geralmente sofrem consequências em termos de sua própria saúde, falta de tempo para apoiar os familiares e prestar assistência, evitar ou adiar ter filhos e, eventualmente, deixar de participar ativamente em iniciativas cívicas e sociais.
Empresas	As empresas são afetadas por custos diretos com a saúde e custos indiretos em termos de envolvimento dos funcionários, aumento da rotatividade, satisfação no trabalho, perda de produtividade, absentismo, entre outros.
Governo	Os governos verificam as externalidades pela percentagem da população ativa que deixa de trabalhar por licença médica (às vezes por longos períodos), o que pressiona os gastos com saúde e a sustentabilidade do sistema de providência.
Sociedade	A sociedade é indiretamente afetada por desenvolvimentos demográficos, desigualdades de género, instabilidade social e bem-estar social, entre outros.

Anexo 3

➤ Estudo de caso 1

A Sofia é Técnica de comunicação e relações públicas. Tem 29 anos, é casada e mãe de uma filha.

«Em março de 97 tive a proposta de emprego que sempre quis: ser contabilista numa agência de Comunicação e Relações Públicas.

Consciente de que teria de sacrificar a minha vida familiar, ou melhor, os meus primeiros anos de casada (estava marcado para junho), aceitei o desafio com muita vontade e bastante motivação. Depois de alguns meses, percebi que era muito difícil

não jantar em casa ou não estar com o meu marido aos fins de semana. Mas, mesmo assim, continuei a pensar que era um desafio realizar-me profissionalmente e conciliar isso com a vida familiar. Claro que as horas extraordinárias que eu fazia eram pagas e recebia pequenos prémios da empresa (como bilhetes para um jogo de futebol, para um concerto, bilhetes de cinema,...).

Depois de um ano e meio, saí de licença maternidade, depois de uma gravidez stressante, voltei a um emprego com cerca de 12 horas de trabalho por dia. Nessa altura, comecei a sentir que a minha vida ia ter que mudar porque agora não era apenas o meu marido que me esperava para jantar e passar o fim de semana, mas também a minha filha. Quando voltei da licença maternidade, ofereceram-me um lugar com menos responsabilidade do que antes, justificando o facto de agora ter filhos, o que me obrigaria a deixar de ir ao médico, ficar com minha filha em casa quando ela ficasse doente, sair mais cedo (19h), etc.

Como esperado, respondi, dizendo que a minha mãe e a minha empregada poderiam substituir-me nessas novas responsabilidades de mãe. Mesmo assim, dediquei-me a trabalhar com maior intensidade e responsabilidade, tentando que às 19h eu pudesse sair e estar com a minha família.

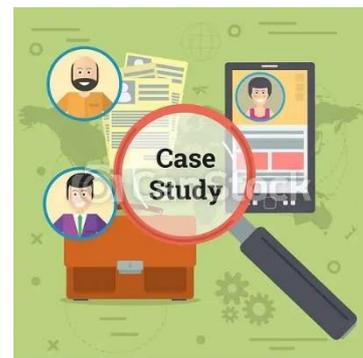
No final do mês, quando recebi o cheque, este apresentava apenas uma parte do valor que havia sido acordado quando me contrataram, há cerca de um ano e meio. Surpreendida, fui falar com o diretor geral da empresa. A justificação que me foi dada foi que eu havia escolhido uma vida que ia contra as expectativas da empresa ou aquela que eles queriam de mim (ser mãe) e, portanto, eu deveria sofrer as consequências, afetando assim o meu salário. »

➤ Estudo de caso 2

A Isabella trabalha como gerente numa empresa internacional

«Consegui um cargo de gerente de vendas numa empresa internacional. Eu estava feliz, pois este era o meu emprego dos sonhos. Apesar de estar numa situação pessoal complicada (eu estava num processo de divórcio e tinha dois filhos pequenos), eu costumava trabalhar muito e passar longas horas no meu trabalho. A minha mãe ajudou-me com as crianças porque ela percebeu que eu tinha que pagar algumas dívidas do meu marido.

Um dia fui convocada a apresentar-me no tribunal por causa do divórcio. Foram dois dias, tive que estar presente. Levei a convocatória ao meu chefe e pedi-lhe a possibilidade de ter algumas horas livres para



ir ao tribunal (e voltar ao trabalho após o término da sessão). Apesar de eu já ter trabalhado muitas horas extras, que não eram pagas, o meu chefe recusou o meu pedido. “Como gerente, você não pode se dar ao luxo de não estar no escritório e dar um exemplo tão mau”, disse. “Ter um emprego assim requer o seu compromisso em tempo integral”.

➤ **Estudo de caso 3**

O Stephan trabalha como contabilista numa grande empresa internacional.

«É solteiro e não tem filhos. Há um ano, o seu pai estava muito doente e a doença deixou algumas sequelas. Stephan precisa de o apoiar, porque há um dia na semana em que não é possível receber o apoio externo.

Stephan pode fazer o seu trabalho em casa. Ele já tinha feito isso antes, durante o confinamento devido ao Covid, e não foi nenhum problema. Agora, ele questionou o seu chefe sobre a possibilidade de ter um ou dois dias de home office durante a semana.

O seu chefe concordou, mas havia uma condição: Stephen tinha que estar disponível no telemóvel e e-mail 2 horas antes do horário de trabalho e 3 horas depois. Mas esse horário não seria pago, pois Stephan na verdade não estaria a trabalhar, ele só teria de controlar o telemóvel e os e-mails e estar disponível”.

➤ **Estudo de caso 4**

A Ângela candidatou-se a uma vaga de aprendiz de ladrilhador.

«Ela perguntou inicialmente se aceitariam uma pessoa de meia idade e a resposta foi positiva, desde que estivesse em boas condições de saúde e apta a trabalhar em obra. Perante esta informação a Ângela avisou que estava muito interessada em candidatar-se à vaga. O entrevistador respondeu pedindo desculpas, dizendo que eles não perceberam que a candidate era a Ângela; o trabalho era muito físico, e por conseguinte muito difícil para mulheres. Foi então que a Ângela avisou que iria denunciar esta situação de discriminação.

Depois disso, os entrevistadores em questão apresentaram um pedido de desculpas por escrito, reiterando a afirmação de que o trabalho era muito difícil para as mulheres e concordaram em alterar os seus anúncios de recrutamento no futuro. Os entrevistadores também concordaram em receber formação sobre discriminação e pagaram a Ângela uma indemnização.

Anexo 4

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=ha0yIZAXZE-VwKSh_QZ1LUqNosBa68JGgTv-g7-SxadUQ0NTMVAwWkVTSTI5MEZSWUIYWjQyRDJUNC4u

Anexo 5

Indicadores de medidas de conciliação vida pessoal / vida profissional	Alguns exemplos passíveis de serem aplicados na sua empresa ou no seu contexto organizacional
1. Apoio à família do funcionário	
2. Flexibilidade temporal e espacial	
3. Qualidade no emprego	
4. Desenvolvimento Pessoal e profissional	
5. Igualdade de oportunidades	
6. Liderança e estilos de liderança	

Anexo 6

Uma política empresarial que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar está associada a um conjunto de vantagens:

1. Incentiva a criatividade e motivação dos trabalhadores, gera uma melhor comunicação entre os gestores e os funcionários e promove um maior conhecimento completo dos objetivos e da cultura da organização;

2. Facilita a introdução de novos métodos de trabalho e novas tecnologias, proporcionando uma maior utilização do capital tecnológico;

3. Pode proporcionar a redução de burnout e da rotatividade, reduzindo a necessidade e custos associados ao recrutamento de pessoal;

4. Reduz os custos do processo de formação, pois contribui para a constituição de recursos humanos qualificados;

5. Previne o burnout e reduz o absentismo;

6. Aumenta a produtividade, pois torna o planeamento dos horários de trabalho mais ajustado às necessidades dos funcionários, o que evita absentismos imprevistos;

7. Alargar e diversificar o leque de potenciais colaboradores interessados em trabalhar numa empresa que lhes ofereça boas condições para o exercício de uma atividade profissional em harmonia com as suas responsabilidades familiares;

8. A diversidade de funcionários com competências mais amplas cria uma maior variedade de recursos, capacidades e perspectivas;

9. Reduz os conflitos no local de trabalho;

10. Através da reorganização do horário de trabalho, em determinadas atividades, a empresa poderá atrair novos clientes;

11. Os custos de criação de serviços (tanto para crianças como para idosos) podem ser deduzidos dos custos fiscais da empresa;

12. Valoriza a imagem da empresa junto da comunidade envolvente e a nível internacional, o que contribui para a promoção dos seus produtos e para o aumento do volume de negócios;

13. Permite à empresa candidatar-se a prémios, que também contribuem para a divulgação das suas boas práticas e responsabilidade social, promovendo o reconhecimento e a visibilidade da empresa no mercado.

Anexo 7 (exemplos)

O equilíbrio entre a vida familiar e profissional significa oferecer ao funcionário um salário mais elevado...

Promover o equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional irá ficar caro para a empresa...

O desequilíbrio entre a vida profissional e familiar pode provocar problemas de saúde...

É fácil separar os dois mundos: a família e o trabalho.

A sociedade pode vir a sofrer com as consequências de práticas de desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional...

Os espaços de lazer propostos pela empresa apenas podem ser utilizados durante as horas extras ou também durante as horas de expediente?

O equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional é um direito ou uma recompensa dada ao funcionário pela empresa?

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é, na melhor das hipóteses, uma ideia indescritível, e, na pior, um mito completo.

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional não é um título ou um benefício. A sua empresa não lhe pode proporcionar esse equilíbrio. Assim, cada um é responsável por criá-lo para si mesmo.

As mulheres deveriam receber menos do que os homens, como é evidente...

As mulheres não podem liderar um trabalho de equipa composto exclusivamente por homens. As posições de líderes devem ser exclusivas dos homens.

4. QUEM ESTÁ POR DETRÁS DESTE MANUAL

AOA CR (The Association of Czech Experts in Andragogy)

É uma organização sem fins lucrativos cujos membros incluem especialistas em andragogia e outros profissionais envolvidos na educação de adultos, seja como educadores diretos em educação não formal de adultos, educadores e leitores nos setores privado, público e sem fins lucrativos ou especialistas e pesquisadores em andragogia. Os membros concentram-se em vários campos da educação de adultos - desde a educação técnica até às competências sociais.



O objetivo central das atividades desenvolvidas pela associação é assegurar a profissionalização dos seus membros e dos serviços que prestam, contribuindo assim para o desenvolvimento da educação de adultos. A AOA CR representa os seus membros e as suas atividades em organizações internacionais (EAEA e CEDEFOP), apresenta propostas para a preparação e implementação de medidas legislativas e outras no domínio da educação de adultos e coopera com as autoridades estatais da UE. Outro objetivo da associação é a troca e divulgação de informações e experiências profissionais entre os membros da AOA CR na área de educação de adultos.

Para mais informações: www.aoacr.cz

AIVD SR (The Association of Adult Education Institutions in Slovakia)



A AIVD SR é uma organização voluntária não governamental, apolítica, sem fins lucrativos, estabelecida em 1991 com sede em Bratislava, Eslováquia. Contam com mais de 100 membros (2021): ONGs, instituições públicas e privadas de educação de adultos. Como organização guarda-chuva, a AIVD SR é a coordenadora da Semana de Aprendizagem ao Longo da Vida na Eslováquia e faz parte das redes locais, regionais e nacionais. A AIVD SR é membro da European Association for the Education of Adults (EAEA) desde 2008 e da European Basic Skills Network (EBSN) desde 2017. A associação também está representada na Sectoral Alliance for Education, Science and Sport, no Accreditation Board for Further Education do Ministério da Educação, e uma série de outros conselhos e comités.

O foco dos projetos nacionais e internacionais da AIVD SR é melhorar as condições de educação e aprendizagem de adultos na Eslováquia, oferecendo a possibilidade de troca de experiências e estabelecimento de parcerias. Há 30 anos, a AIVD como a maior associação profissional do género, visa: promover os interesses e as necessidades das instituições de educação de adultos, facilitar o desenvolvimento dos seus membros, concentrar capacidades profissionais para soluções e desenvolvimento em educação de adultos, cooperar com as autoridades estaduais e outras entidades na preparação e implementação de medidas legislativas e outras de educação de adultos, organizam eventos para profissionais de EA e público em geral, certificam docentes de Educação de Adultos, representam os membros e promovem as suas atividades junto de associações nacionais e internacionais.

Para mais informações: www.aivd.sk

DAFNI KEK

DAFNI KEK é um centro de educação e pesquisa sem fins lucrativos. Com base nos artigos oficiais dos Estatutos: “O âmbito inicial da instituição era a conceção e oferta de cursos de Formação Profissional contínua e de Educação de Adultos a uma vasta gama de grupos marginalizados no quadro de financiamento da UE, Financiamento do Estado ou de forma independente”.



A organização atuou anteriormente como um centro independente de pesquisa para a inovação em educação de adultos, além de ser um Centro de Aprendizagem ao Longo da Vida, certificado pela EOPPEP (Organização Nacional para a Certificação de Qualificação e Orientação Profissional), até 2020, sob o qual a organização deve respeitar e agir de acordo com as legalidades nacionais para tais centros educacionais. Desde 2002, a DAFNI KEK tem capacidade para ministrar cursos a nível nacional através de Estruturas e departamentos certificados em várias cidades, principalmente em Atenas e Argos. Devido às recentes reformas e grandes mudanças nas prioridades da organização, DAFNI KEK é um centro de educação e pesquisa sem fins lucrativos.

A organização acha que a declaração de Paulo Freire que está em destaque no site da organização, bem como pendurada nas paredes de seus escritórios, realmente cobre a essência em torno do trabalho contra a injustiça social, incluindo a injustiça contra diversos grupos de pessoas de diferentes culturas e países, ou seja: “...não há transformação sem ação... Os educadores progressistas precisam se convencer de que não são apenas professores – isso não existe - não apenas especialistas em ensino. Somos militantes políticos porque somos professores... O nosso trabalho implica ensinar disciplinas com sobriedade e competência, mas também exige o nosso envolvimento e a nossa dedicação para superar a injustiça social.” - (Professores como Trabalhadores Culturais: Cartas aos Que Ousam Ensinar, pág. 42) PAULO FREIRE

DAFNI KEK é também membro ativo da European Association for Education of Adults, parceiro ativo da OED Network (Outreach-Empowerment-Diversity), fornecedor oficial registado de consultoria profilPASS (por DIE, DE) na Grécia, membro da Euromobility Network e parceiro da AnnaLindh Foundation (via CYCLISIS, nosso departamento cultural, www.cyclisis.gr), parceira ativa do grupo focal “alunos e jovens difíceis de alcançar” da NECE (bpb).

Para mais informações: www.kekdafni.gr

EPATV



A Escola Profissional Amar Terra Verde (EPATV) é uma escola profissional, uma entidade formadora e um centro de educação de adultos, onde se desenvolvem atividades sociais e educativas em contextos formais, não formais e informais. É uma instituição privada tutelada pelo Ministério da Educação, que foi fundada em 1993 em Vila Verde, zona rural do norte de Portugal, pouco qualificada e cuja população enfrenta problemas sociais e económicos, principalmente devido ao desemprego, às baixas qualificações formais e às condições de vida. Incluído na escola profissional, temos uma Unidade de Aprendizagem ao Longo da Vida e Educação de Adultos, especialmente vocacionada para o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências desde 2006 e com mais de 40 000 horas de cursos de formação dirigidos a adultos. O nosso centro é especializado na requalificação das qualificações da população adulta, pelo reconhecimento de um nível superior de qualificações formais ou pelo reconhecimento de uma qualificação profissional.

A escola também desenvolve, há muito tempo, atividades de voluntariado, um projeto Eco-escola e projetos Erasmus +, que envolvem todos da comunidade e mantêm todos motivados e com uma atitude positiva em relação ao desenvolvimento pessoal, social e ao ambiente e sua sustentabilidade.

Diariamente procuramos promover a inclusão social, a igualdade de género, a cidadania ativa, o emprego ou o auto-emprego; trabalhamos também na prevenção do abandono escolar precoce.

A EPATV é também membro da APCEP – Associação Portuguesa para a Aprendizagem ao Longo da Vida e da ANESPO – Associação Nacional das Escolas Profissionais. A nível local, a EPATV tem uma forte relação com a comunidade, com todos os atores da sociedade civil. A nível nacional, a EPATV trabalha em estreita colaboração com os Ministérios da Educação e do Trabalho e com o Alto Comissariado para as Migrações.

Para mais informações: www.epatv.pt

5. Fontes

http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf

https://www.een-portugal.pt/info/RSO/Paginas/Apresentacao/questionario_4_3.html

Afinal, não sou só eu... Conciliar o Trabalho e a Família, projeto "Para uma Sociedade Activa", promovido pelo Graal.

https://www.shrm.org/certification/educators/Documents/Worklife%20Balance%20Case%20Final_SW.pdf