

## Investimento RE-C06-i07 | Impulso Mais Digital

### CONTRATO-PROGRAMA DE FINANCIAMENTO

Entre:

A **Direção Geral do Ensino Superior (DGES)**, com sede na Av. Duque d'Ávila, 137, 1069-016, Lisboa, representada neste ato por Joaquim António Belchior Mourato, portador do cartão de cidadão nº 07417673, válido até 03/08/2031, na qualidade de Diretor-Geral do Ensino Superior, adiante designada por Beneficiário Intermediário ou Primeiro Outorgante;

e

O **Promotor/Líder** do projeto **Instituto Politécnico de Viseu**, com sede na **Av. Coronel José Maria Vale de Almeida, Campus Politécnico, 3504-510 Viseu**, NIF **680033548**, representado neste ato por José dos Santos Costa, portador do cartão de cidadão nº 03968707, válido até 04-05-2031, na qualidade de Presidente;

adiante designado por Beneficiário Final ou Segundo Outorgante;

Considerando o apoio financeiro para a realização do projeto **Move Forward With Us** decorrente do Aviso de Abertura de Concurso para Apresentação de Manifestação de Interesse 05/C06-i07/2023 e do Convite à submissão de propostas para a celebração de contratos-programa com a DGES 06/C06-i07/2024, ambos referentes ao Impulsos Mais Digital - submedida **Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de Promoção de Sucesso e Redução de Abandono Escolar no Ensino Superior**, é celebrado o presente contrato-programa de financiamento para a realização do referido projeto, o qual se rege pela legislação nacional e comunitária aplicável, assim como pelas seguintes cláusulas:

#### Cláusula 1ª

##### (Objeto do contrato)

1. O presente contrato tem por objeto a concessão de apoio financeiro para a realização do projeto liderado pelo **Instituto Politécnico de Viseu**, designado por **Move Forward With Us**, em que os Segundos Outorgantes são os Beneficiários Finais, o primeiro deles promotor e líder da candidatura aprovada e globalmente responsável pela execução do projeto ora contratualizado e os restantes, os respetivos copromotores (se aplicável).

2. Fazem parte integrante do presente contrato o Convite 06/C06-i07/2024 e a proposta (formulário de resposta ao Convite e respetivos anexos) declarada conforme.

## **CLÁUSULA 2.<sup>a</sup>**

### **(Objetivos do projeto de investimento)**

1. Os objetivos do projeto de investimento a que se refere a cláusula primeira estão descritos no Convite e na proposta (formulário de resposta ao Convite e respetivos anexos) declarada conforme, visando contribuir para o Impulso Mais Digital e para a concretização dos indicadores e metas da submedida **Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de Promoção de Sucesso e Redução de Abandono Escolar no Ensino Superior**.

2. A concretização e a operacionalização do projeto são da responsabilidade do(s) Segundo(s) Outorgante(s), na qualidade de Beneficiário(s) Final(ais), em tudo o que essa qualidade e função obriga nos termos da regulamentação comunitário e nacional aplicável.

## **CLÁUSULA 3.<sup>a</sup>**

### **(Custo do investimento e seu financiamento)**

1. Pela execução do contrato, o(s) Segundo(s) Outorgante(s) receberá(ão) o(s) seguinte(s) montante(s):

**Promotor/líder - Instituto Politécnico de Viseu: 588.730,00€ (Quinhentos e oitenta e oito mil e setecentos e trinta euros);**

2. Os pagamentos serão efetuados ao(s) Segundo(s) Outorgante(s), nos termos previstos no Convite e em função de:

- a) Concretização dos indicadores e metas anuais constante da proposta declarada conforme;
- b) Validação, pela DGES, das condições legais e processuais da despesa realizada;
- c) Disponibilidade financeira da DGES e cumprimento de todos os requisitos e procedimentos legais necessários à transferência de verbas para o(s) Segundo(s) Outorgante(s).

#### **CLÁUSULA 4.<sup>a</sup>**

##### **(Prazo e cronograma de execução)**

O projeto de investimento tem como data-limite de conclusão o dia 30 de junho de 2026, obrigando-se o(s) Segundo(s) Outorgante(s) ao seu integral cumprimento nos termos da proposta declarada conforme, anexa ao presente contrato e que dele faz parte integrante.

Todas as despesas elegíveis devem estar devidamente contratualizadas até 31.12.2025 e totalmente executadas até 30.06.2026.

#### **CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>**

##### **(Indicadores e resultados)**

Constitui obrigação do(s) Segundo(s) Outorgante(s) tomar as medidas que se revelem necessárias para assegurar o cumprimento dos resultados a alcançar no âmbito do projeto, nos termos da Proposta declarada conforme, anexa ao presente contrato e que dele faz parte integrante.

#### **CLÁUSULA 6.<sup>a</sup>**

##### **(Pagamentos aos segundos outorgantes)**

1. O processamento de pagamentos é feito a título de reembolso de despesas incorridas com a realização dos investimentos, na sequência da confirmação da realização da despesa entre os promotores e copromotores, quando existam, pela DGES e da informação relativa ao cumprimento dos indicadores e metas e execução financeira das operações;
2. Os pedidos de pagamento são submetidos pelo promotor e copromotores, quando existam, à DGES através do sistema de informação do PRR, apresentando os dados comprovativos de realização de despesa efetuada relacionada com a execução do programa contratualizado (dados das faturas ou documentos equivalentes) relativas à realização do investimento, instruídos dos respetivos procedimentos, que deram origem a essas despesas.
3. Nos projetos com copromotores, cabe ao promotor/líder garantir que as verbas que lhes são transferidas são executadas de acordo com o projeto aprovado.
4. No caso de haver Instituições de Ensino Superior com Unidades Orgânicas dotadas de autonomia financeira, as despesas poderão ser realizadas pelas mesmas, desde que previsto na candidatura declarada conforme.

5. Os apoios a conceder revestem a forma de incentivo não reembolsável, a 100%, nas seguintes condições:

- a) Após assinatura do presente contrato-programa, pagamento de um adiantamento ao promotor/líder e aos copromotores, no valor de 30% do montante de financiamento aprovado, desde que cumpridos todos os requisitos legais e processuais necessários ao mesmo;
- b) No decorrer do projeto, os pedidos de reembolso são efetuados duas vezes por ano, entre 2024 e 2025, até 1 de junho e 1 de novembro e, em 2026, unicamente até 30 de junho;
- c) No prazo de 40 dias úteis, a contar da data da receção do pedido de reembolso, a DGES analisa o pedido, delibera e emite a correspondente ordem de pagamento ou comunica os motivos da recusa, salvo quando solicite esclarecimentos adicionais relativos ao pedido de reembolso em análise, caso em que se suspende aquele prazo;
- d) Os pagamentos serão processados na medida das disponibilidades da DGES, sendo efetuados até ao limite de 95% do montante de financiamento aprovado, ficando o pagamento do respetivo saldo (5%) condicionado à apresentação, pelo(s) Segundo(s) Outorgante(s), do pedido de pagamento de saldo final e relatório final, confirmando a execução da operação nos termos aprovados;
- e) Os pedidos de pagamento serão objeto de verificação administrativa ou no local;
- f) Os copromotores beneficiam igualmente de financiamento em função da sua contribuição para a execução do projeto, de acordo com a chave de distribuição identificada na candidatura, a qual pode ser alterada uma vez pelo consórcio, aquando da avaliação intermédia, em função dos níveis de execução física e financeira verificados até esse momento;
- g) O adiantamento, bem como todos os restantes pagamentos serão efetuados exclusivamente por transferência bancária, para o(s) seguinte(s) IBAN do(s) Segundo(s) Outorgante(s):

**Promotor/líder - Instituto Politécnico de Viseu: PT50 0781 0112 0000 0002 9330 2**

- h) O adiantamento recebido será regularizado através da dedução, em cada pedido de pagamento a título de reembolso (PTR), de um valor calculado pela percentagem resultante do rácio entre o valor apurado dos PTR e o total do financiamento contratado.

## **CLÁUSULA 7.ª**

### **(Obrigações dos segundos outorgantes)**

O(s) Segundo(s) Outorgante(s) (promotor/líder e copromotores), obrigam-se perante o Primeiro Outorgante a:

- a) Executar as operações nos termos e condições aprovadas, previstos no presente Convite e contratualizadas com o beneficiário intermédio (DGES);
- b) Permitir o acesso aos locais de realização das operações e àqueles onde se encontrem os elementos e documentos necessários ao acompanhamento e controlo do projeto aprovado;
- c) Conservar a totalidade dos dados relativos à realização do Investimento, em suporte digital, durante o prazo fixado na legislação nacional e comunitária aplicáveis;
- d) Cumprir as obrigações de informação e comunicação e proceder à publicitação do financiamento ao abrigo do PRR, em conformidade com o disposto na legislação europeia e nacional aplicável e com a Orientação Técnica 5/2021, da EMRP;
- e) Manter as condições legais necessárias ao exercício da atividade;
- f) Repor os montantes indevidamente recebidos e cumprir as sanções administrativas aplicadas;
- g) Manter a sua situação tributária e contributiva regularizada perante, respetivamente, a administração fiscal e a segurança social bem como assegurar o registo dos fornecedores no Registo Central do Beneficiário Efetivo (RCBE);
- h) Adotar comportamentos que respeitem os princípios da transparência, da concorrência e da boa gestão dos dinheiros públicos, de modo a prevenir situações suscetíveis de configurar conflito de interesses, designadamente nas relações estabelecidas entre os beneficiários e os seus fornecedores ou prestadores de serviços;
- i) Adotar um sistema de controlo interno que previna, detete e corrija irregularidades, que internalize procedimentos de prevenção de conflitos de interesses, de fraude, de corrupção e de duplo financiamento, assegurando o princípio da boa gestão e salvaguardando os interesses financeiros da União Europeia;
- j) Disponibilizar, nos prazos estabelecidos, os elementos que lhe forem solicitados pelas entidades com competências para o acompanhamento, avaliação de resultados, controlo e auditoria;
- k) Comunicar as alterações ou ocorrências relevantes que ponham em causa os pressupostos relativos à aprovação do projeto;

- l) Não afetar a outras finalidades, locar, alienar ou por qualquer outro modo onerar, os bens e serviços adquiridos no âmbito dos projetos apoiados, sem prévia autorização do beneficiário intermediário (DGES);
- m) O investimento produtivo ou as infraestruturas financiadas devem ser mantidos e afetos à respetiva atividade e, quando aplicável, na localização geográfica definida na operação, pelo menos durante cinco anos, a contar da data do pagamento final ao beneficiário final;
- n) Nos prazos previstos na alínea anterior e quando aplicável, os beneficiários não devem proceder a nenhuma das seguintes situações, sem prévia autorização do beneficiário intermediário (DGES):
  - i. Cessação ou realocização de sua atividade;
  - ii. Mudança de propriedade de um item de infraestrutura que confira a uma entidade pública ou privada uma vantagem indevida;
  - iii. Alteração substancial da operação que afete a sua natureza, os seus objetivos ou as condições de realização, de forma a comprometer os objetivos originais e metas contratualizadas.
- o) Quando aplicável, cumprir os normativos em matéria de contratação pública relativamente à execução do projeto;
- p) Dar especial atenção às Orientações Técnicas 8/2023, 11/2023 e 12/2023 da EMRP no que se refere aos princípios da transparência, da concorrência e da boa gestão dos dinheiros públicos, de modo a prevenir e mitigar situações suscetíveis de configurar conflitos de interesses, fraude, corrupção e duplo financiamento;
- q) Com a assinatura do presente contrato, os titulares dos órgãos de direção, de administração ou de gestão e outras pessoas que exerçam funções de administração ou de gestão, ficam subsidiariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações referidas na presente Cláusula.

## **CLÁUSULA 8.<sup>a</sup>**

### **(Acompanhamento e controlo)**

O acompanhamento e a verificação dos projetos são efetuados nos seguintes termos:

- a) O promotor/líder deve enviar, até ao 2.º trimestre de 2025, o relatório de progresso físico e financeiro do projeto, englobando a execução global e a anual, mediante template a disponibilizar pela DGES;
- b) Verificações administrativas relativamente à documentação do projeto, aos relatórios de progresso físicos e financeiros e a cada pedido de pagamento apresentado;

- c) Verificação dos projetos no local, visando garantir a confirmação real do investimento.
- d) As verificações referidas podem ser efetuadas em qualquer fase de execução dos projetos, bem como após a respetiva conclusão da operação.
- e) A avaliação intermédia do 2.º trimestre de 2025 será efetuada pela DGES através da verificação do cumprimento dos indicadores de execução contratualizados (KPI); caso haja incumprimentos dos KPI, serão averiguadas pela DGES as razões desse incumprimento junto do Promotor da candidatura podendo, em caso de não justificação adequada ou de colocação em risco da execução global do contrato, condicionar ou impedir os pagamentos seguintes.

### **CLÁUSULA 9.ª**

#### **(Recuperação do apoio financeiro)**

1. Os montantes indevidamente recebidos pelos beneficiários finais, nomeadamente por incumprimento das obrigações legais ou contratuais, pela ocorrência de qualquer irregularidade, bem como pela inexistência ou perda de qualquer requisito de concessão do apoio, constituem-se como dívida, sendo recuperados pela DGES de forma proporcional ao período relativamente ao qual as obrigações não foram cumpridas.
2. A responsabilidade subsidiária pela reposição dos montantes por parte dos beneficiários finais cabe aos titulares dos órgãos de direção, de administração ou de gestão e outras pessoas que exerçam funções de administração ou de gestão, em exercício de funções à data da prática dos factos que a determinem.

### **CLÁUSULA 10.ª**

#### **(Proteção de dados)**

Ao abrigo do disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), é assegurada a licitude do tratamento de dados pessoais contantes das candidaturas submetidas e aprovadas no âmbito do presente contrato, nomeadamente nos termos previstos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º e 9.º do RGPD, não só por força da manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita das entidades beneficiárias titulares dos dados, bem como para efeito do cumprimento de obrigações legais decorrentes do ato de apresentação de candidatura.

É, ainda, assegurado pela DGES o cumprimento de todos os princípios e obrigações relativamente aos direitos dos titulares dos dados pessoais previstos à luz dos artigos 13.º a

23.º do RGPD, para a finalidade exclusiva de análise técnica da candidatura e a respetiva transferência desses dados que compõem a candidatura.

### **CLÁUSULA 11.ª**

#### **(Vigência)**

O presente contrato produz efeitos a partir da data da sua assinatura e mantém-se em vigor até ao integral cumprimento de todas as obrigações dele emergentes.

### **CLÁUSULA 12.ª**

#### **(Disposições finais)**

1. Em tudo o que não esteja expressamente regulado no presente contrato, são aplicadas as disposições legais europeias e nacionais vigentes bem como todas as OT aplicáveis emitidas pela EMRP ou pela DGES.
2. O presente contrato será assinado de modo eletrónico.

O Primeiro Outorgante (Beneficiário Intermédio)

**Joaquim Mourato**  
Assinado de forma digital por Joaquim Mourato  
Dados: 2024.04.22 16:23:16 +01'00'

O Segundo Outorgante (Beneficiário Final)

Assinado por: **JOSÉ DOS SANTOS COSTA**  
Num. de Identificação: 03968707  
Data: 2024.04.22 14:47:50+01'00'  
Certificado por: **Diário da República**  
Atributos certificados: **Presidente do Instituto Politécnico de Viseu - Instituto Politécnico de Viseu**



### Formulário de Candidatura

Investimento PRR: C06-I07  Impulso Mais Digital

Aviso: 06/C06-I07/2024  Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de promoção de sucesso e redução de i

Beneficiário Intermédio: 600061388 - DIRECÇÃO-GERAL DO ENSINO SUPERIOR

← Anterior  Seguinte  sair

#### Identificação do Beneficiário Final

Tipologia PRR: Instituições de Ensino Superior

NIF: 680033548  Nome: INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU

Morada: Av. Coronel José Maria Vale de Andrade, Campus Politécnico

Freguesia: Repeses e São Salvador  Código Postal: 3504-510

Concelho: Viseu  Distrito: Viseu

Telefone: 232480700  Email: ipv@sci.ipv.pt

Tipo de entidade: Estabelecimento de Ensino Superior

Natureza Jurídica: Organismo da Administração Pública

#### Caracterização da entidade

2965/3000

O Instituto Politécnico de Viseu (adiante designado IPV), é uma Instituição de Ensino Superior (IES) que integra cinco unidades orgânicas (adiante designadas UO), quatro Unidades de Investigação e Desenvolvimento (adiante designadas UID) e dispõe de serviços centrais e de serviços de ação social (SAS). As suas UID são a Escola Superior Agrária de Viseu, a Escola Superior de Educação de Viseu, a Escola Superior de Saúde de Viseu, a Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Viseu e a Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego. Trata-se da única IES pública situada nas regiões de Viseu, Dão-Lafões e Douro Sul, o que lhe confere um papel insubstituível na qualificação da população, contribuindo para uma inserção ou reintegração bem-sucedida no mercado de trabalho e respondendo à crescente complexidade dos desafios que se colocam a profissionais e empregadores. A oferta educacional do IPV abrange áreas como a formação de professores, serviço social e educação, enfermagem, saúde comunitária, engenharia, artes, design e multimédia, marketing, gestão, turismo, comunicação social, ciências agrárias, ciências veterinárias, relações públicas, tecnologias de informação e comunicação e desporto.

As 4 UID incidem nas áreas da educação (Centro de Estudos em Educação e Inovação, CIEDE), dos serviços digitais (Centro de Investigação em Serviços Digitais, CISED), da saúde (Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem, UICISA: E) e das ciências agrárias, ciência e engenharia alimentar, ambiente e sociedade (Centro de Estudos de Recursos Naturais, Ambiente e Sociedade, CERNAS).

Assumindo-se como "pensador global, aprendiz mundial e formador local", o IPV procura incessantemente atingir um nível de qualidade e excelência nas atividades que desenvolve, sendo a sua principal missão o ensino, profundamente alicerçado na investigação aplicada na colaboração interinstitucional, comunitária e internacionalização. Nos seus domínios de atuação encontra-se profundamente comprometido com práticas e investimentos que visam o desenvolvimento sustentável, a valorização de recursos, a satisfação dos membros da comunidade académica e stakeholders.

A maioria dos ciclos de estudo (CE) constituintes da oferta formativa do IPV possui um cunho profissionalizante, em linha com a missão do sistema de ensino superior politécnico. Cada curso é delineado em alinhamento com os contextos e práticas profissionais. A formação prática supervisionada em contextos profissionais é conjugada com a aprendizagem baseada em projetos ao longo do curso, existindo uma forte ênfase na utilização de estratégias de inovação pedagógica e de aprendizagem ativa, a par com o desenvolvimento de competências profissionais de alto nível.

O IPV rege-se em conformidade com as diretrizes da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES), que lhe atribuiu a certificação do Sistema Interno de Garantia da Qualidade e a acreditação institucional.

### Formulário de Candidatura

Investimento PRR: C06-I07  Impulso Mais Digital

Aviso: 06/C06-I07/2024  Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de promoção de sucesso e redução de i

Beneficiário Intermédio: 600061388 - DIRECÇÃO-GERAL DO ENSINO SUPERIOR

← Anterior  Seguinte  sair

#### Resumo do projeto

Designação: Move Forward With Us

Datas previstas inicio/fim: 2024-04-01  2026-06-30

Investimento: 588.730,00

#### Sumário\*

0/3000

Este projeto visa a promoção de sucesso e a redução de abandono no IPV, através da implementação de um sistema de IA preditivo das/os estudantes em risco de abandono, preconizando um direcionamento assertivo e preventivo para melhor encaminhamento, face aos motivos identificados. Pressupõe a implementação e dinamização de um programa de mentoria com procedimentos simplificados e adequação a parâmetros internacionais, prevenindo-se a implementação de uma estratégia de proximidade facilitadora da gestão e realização de iniciativas, dinâmicas e perceção de apoio. No caso dos/as estudantes com menor representatividade, mormente os/as Estudantes com Necessidades Educativas Específicas (ENE), os indicadores de insucesso e abandono colocam as IES nacionais ainda longe de um sistema de ensino equitativo e inclusivo, pelo que nos propomos continuar a desenvolver ações que melhorem os processos de acolhimento e inclusão destes estudantes no contexto académico. A atenção à diversidade requer um acompanhamento individualizado ao/a ENE, com recursos humanos especializados, tendo como objetivo ajustar o ensino e o contexto académico às especificidades pessoais, interesses e necessidades, deletando as barreiras que dificultam o processo de inclusão. É nosso propósito contribuir para a promoção de competências académicas e introduzir ajustamentos nos processos de ensino-aprendizagem, bem como melhorar as atitudes face à diversidade e diminuir constrangimentos contextuais e de acessibilidade que obstaculizam a inclusão. Serão implementadas medidas de apoio pedagógico, baseadas em práticas inovadoras, procurando efetivar um acompanhamento mais específico às unidades curriculares com taxas de maior insucesso, bem como, aos CE com taxas de maior abandono, e foca-se particularmente nos estudantes inscritos pela primeira vez no primeiro ano, dada a importância decisiva da adaptação e integração académica dos/as estudantes no seu próprio sucesso.

\*Preencha o campo Sumário com a descrição curta e concreta do projeto específico

#### Indicadores

Código PRR	Descrição	Unidade	Valor
6.25	A taxa média de abandono escolar dos estudantes no 1.º ano e dos alunos que frequentam formação inicial pela primeira vez deve diminuir de 24 para 22 % em comparação com o ano letivo de 2020/2021	Porcentagem	10,00

#### Localização

ID	Morada	Código Postal	Concelho	Freguesia
1	Avenida Coronel José Maria Vale de Andrade, Campus Politécnico	3504-510	Viseu - NUTS II: Centro	Viseu

#### Responsável da operação

Nome: Helena Maria Vala Correia

Telefone: 232480700  Telemóvel: 933256484

E-mail: h.vala@sci.ipv.pt

Cargo: Vice-presidente do IPV

## Formulário de Candidatura

Investimento PRR	C06-I07	Imputo Mais Digital
Aviso	06/C06-I07/2024	Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de promoção de sucesso e redução de i
Beneficiário Intermediário	600061388 - DIRECÇÃO-GERAL DO ENSINO SUPERIOR	

[← Anterior](#) [→ Seguinte](#) [sair](#)

### Enquadramento do projeto no aviso

3000/3000

Nas IES, sobretudo nas que se localizam em regiões demográficas mais desfavorecidas, é efetuado um elevado investimento na divulgação da oferta formativa e na captação de novos estudantes nacionais e internacionais, verificando-se no IPV uma taxa de renovação de inscrições dos/as estudantes inscritos no 1.º ano, 1.ª vez em CE de formação inicial de 72% no ano letivo de 2022/23, o que significa que 28% dos/as estudantes do IPV não renovaram a sua inscrição no ano seguinte. O abandono escolar no ensino superior é uma adversidade recorrente que afeta as IES e a sociedade. É a interrupção abrupta de um percurso que visa atingir a realização académica, pessoal e profissional e os níveis de qualificação que perspetivam melhores empregos (OECD (2023)). É a interrupção de um sonho decorrente de motivos alheios à sua vontade.

Consta do relatório da OECD (2023) a evolução positiva de Portugal na generalidade dos indicadores, incluindo a subida da percentagem de jovens (entre os 25 e os 34 anos) que concluíam o ensino superior (de 33% em 2015 para 44% em 2021), enquadrando-se a presente proposta alinhada com a intenção de preservar e potenciar esta tendência.

A presente proposta visa a promoção do sucesso académico dos/as estudantes que ingressam no primeiro ano pela primeira vez no IPV e inclui, no âmbito da atividade PredizIPV, a operacionalização efetiva de solução tecnológica inteligente, não só para tentar prevenir situações de risco, mas também para dar suporte transversal a ações de sucesso para tentar reverter o abandono.

A Atividade MentorNg prevê o desenvolvimento do Programa de Mentoria Institucional, para a constituição de uma cultura organizacional mais efetiva e inclusiva, que visa a integração universal de estudantes recém-chegados/as com a participação de toda a academia, de modo a assegurar o acolhimento digno, democrático e solidário de estudantes recém-chegados/as (Medina & Ferreira, 2021).

A atividade IncluiPV - ENEE destina-se a públicos-alvo subrepresentados, como os/as ENEE, perspetivando-se uma intervenção integrada, que contempla o acompanhamento individualizado destes estudantes, o desenvolvimento de ações/workshops e materiais de sensibilização sobre a diversidade e inclusão no contexto académico, a criação de materiais/conteúdos adaptados e acessíveis, em linha com os princípios do design universal, bem como a monitorização de percepções e atitudes da comunidade académica face à inclusão no IPV.

A atividade IntegraCapacitaIPV promove o desenvolvimento de modelos pedagógico de ensino a distância, de oficinas de prática e conhecimento para docentes e de workshops de capacitação para estudantes, consolidando dinâmicas institucionais de modernização pedagógica, através da capacitação para a utilização de práticas inovadoras com eficácia na promoção de ensino de qualidade. Esta atividade promove ainda, através iniciativas de acolhimento e integração, grupos focais, produção de conteúdos de apoio à integração do/a

### Descrição das ações e investimentos do projeto

3000/3000

O investimento total previsto para o projeto é de 700 000 €, repartido da seguinte forma pelas rubricas do aviso:

- Desenvolvimento ou aquisição de sistema informático de predição de situações de abandono do ES (rubrica 10a) no valor de 75 000 €;
- RH externos a contratar de que o IPV não dispõe no momento para auxiliarem a concretização de cada atividade (10b-i) no valor de 131 086,13 €;
- RH internos, ie despesas com docentes integrados em carreira afetos às atividades adicionais (rubrica 10b-ii) no valor de 325 677,30 €;
- RH internos, ie despesas com pessoal técnico integrado em carreira afeto às atividades adicionais (rubrica 10b-iii) no valor de 24 322,69 €;
- Outras despesas nas demais rubricas elegíveis, como encargos com a produção de ferramentas e conteúdos digitais (10d) no valor de 25 000 €; encargos com a realização de encontros, seminários e workshops (10e) no valor de 101 632,00 € e atribuição de bolsas de estudo e/ou mérito a estudantes (10f) no valor de 17 282,88 €.

O investimento global é distribuído pelas 4 atividades do projeto do seguinte modo:

- na atividade 1 PredizIPV, o valor afeto de 250 321,47 € prevê a contratação de serviços para apoio no desenho e implementação da solução tecnológica de suporte do projeto, contratação de 2 informáticos para auxílio na gestão do processo, na implementação do sistema e na operacionalização do seu funcionamento, bem como bolsas de mérito para estudantes da área de informática;
- na atividade 2 MentorNg, o valor afeto de 134 711,00 € prevê encargos com a realização de encontros participativos para a co-atualização do Manual de Mentoria Institucional, modelo de monitorização/avaliação e demais instrumentos do MentorNg, despesas associadas aos Seminários/sessões de sensibilização, Workshops/Ações de capacitação e Encontros interculturais de Mentoria previstos, produção de Conteúdos digitais e atribuição de bolsas de mérito para mentores que assumam o papel de coordenadores;
- na atividade 3 IncluiPV – ENEE os valores previstos de 180 256,53 € para a sua execução contemplam a contratação de um técnico especializado na área da psicologia, com experiência na intervenção com ENEE (e.g., apoio e acompanhamento dos/as estudantes, colaboração na organização de ações de sensibilização, bem como suporte na elaboração de estudos de avaliação (pré-pós) atividades e operacionalização da atribuição de bolsas de mérito a ENEE; aquisição de serviços para a implementação das ações/workshops de sensibilização e (informação, elaboração de materiais adaptados e acessíveis e suporte à elaboração dos estudos de avaliação e monitorização;
- na atividade 4 IntegraCapacitaIPV, o valor afeto de 134 711,00 € prevê encargos com a produção de conteúdos digitais, com a realização de encontros focusgroups/grupos, oficinas de prática e conhecimentos, encontros de acolhimento e integração, e para desenvolvimento de um modelo pedagógico de ensino a distância, workshops e atribuição de bols

### Contributo e/ou cumprimento princípios para a promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação

4895/5000

No âmbito da responsabilidade e inovação social, o IPV desenvolveu uma estrutura organizacional, regulamentação e mecanismos de promoção da dignidade do ser humano e da igualdade de oportunidades para todas e todos os estudantes que pretendam ingressar no ES, não sendo limitadas/os pelas suas características individuais, figura como pedra basilar em todas as intervenções previstas na candidatura. A IES está empenhada na consolidação da integração da perspectiva de género na sua cultura organizacional, possuindo um Plano para a Igualdade de Género e um Núcleo de Diversidade e Igualdade tem privilegiado uma abordagem transversal e direcionada para a integração da perspectiva de género em iniciativas/atividades próprias ou para as quais é chamado a colaborar.

A presente operação enquadra-se nos princípios acima delineados, do seguinte modo:

A atividade 1 PredizIPV desenvolverá um sistema que ficará disponível para todos os interlocutores, proporcionando igualdade de acesso e ajuda a todos/as, independentemente do género ou de outra qualquer condição. Estará subjacente em todas as atividades uma grande preocupação de garantir boas práticas e impossibilitar qualquer forma de discriminação. Recorrendo a linguagem e design inclusivos de género, já que as interfaces de utilizador e a linguagem usada pelas aplicações podem ser projetadas para serem inclusivas, evitando estereótipos e promovendo representação diversificada. É igualmente crucial abordar questões de equidade, assegurando que os algoritmos não perpetuem desigualdades existentes, mas, pelo contrário, promovam a inclusão. Ao integrar conscientemente princípios de igualdade, não discriminação e inclusão no desenvolvimento de software, a tecnologia pode ser uma força poderosa na criação de uma sociedade mais equitativa para todos os géneros.

O desenvolvimento baseado em Inteligência Artificial (IA) para detetar e apoiar estudantes em risco de abandono escolar exige uma abordagem ética sólida. O framework ético proposto deve priorizar a privacidade dos/as estudantes, garantindo que a recolha e análise de dados sejam feitas de maneira transparente e respeitosa. A responsabilidade também deve ser um ponto central, delineando quem é responsável por eventuais decisões automáticas e assegurando mecanismos de prestação de contas e garantia que a implementação de soluções de IA na educação contribua positivamente para o desenvolvimento académico e pessoal dos/as estudantes, reforçando assim a missão educativa do IPV.

A atividade 2 MentorNg insere-se numa visão inclusiva, de interculturalidade e universal independentemente do género, etnia, país de origem, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, fortuna, nascimento ou de qualquer outra situação, conforme inscrito na Constituição da República Portuguesa, alinhando-se com a promoção da igualdade de género, de oportunidades e de não discriminação, bem como ao prever a capacitação de todos/as os/as tutores/as e mentores/as que assim o desejem, no sentido de se prepararem para o acolhimento e acompanhamento de todos/as os/as estudantes recém-chegados/as.

A Atividade 3 IncluiPV está sustentada no âmbito do paradigma da educação inclusiva. Enquadra as ações a desenvolver, numa perspectiva integrada, equitativa e inclusiva, conceptualizando a diversidade, em todas as suas dimensões, quer seja de género, condição, diversidade cultural ou de risco social, como um desafio ao incremento da diferenciação dos processos pedagógicos, ao desenvolvimento de atitudes mais democráticas e inclusivas, no quadro da (co)construção de ambientes mais solidários, onde todos encontram o seu lugar, desenvolvendo sentimentos de pertença e de ligação entre todos os membros da comunidade académica.

A atividade 4 IntegraCapacitaIPV promove a igualdade de género, de oportunidades e não discriminação, na medida em que, as atividades propostas se destinam a todas as pessoas (estudantes e docentes), garantindo-se a igualdade de oportunidades e a não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, região, idade ou orientação sexual. Os documentos e conteúdos produzidos no âmbito desta atividade atenderão à utilização de uma linguagem livre de termos e/ou sentidos discriminatórios, associados ao sexo, género ou outras componentes de discriminação.

Todas as atividades reger-se-ão pelas melhores práticas e requisitos do Regulamento Geral de Proteção de Dados, garantindo princípios fundamentais no processamento dos dados, tais como legalidade, justiça e transparência, limitação de finalidade, minimização de dados, precisão, limitação de armazenamento, integridade e confidencialidade e responsabilidade.

Vide anexo check-list para verificação da avaliação da integração da perspectiva da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e de não discriminação.

### Contributo para a Transição Climática e/ou Digital

4003/5000

O mundo está ciente e alertado para a questão das alterações climáticas, sendo urgente promover as condições e competências necessárias para uma economia competitiva e eficiente na utilização dos recursos. Numa estratégia de reduzir o impacto ambiental que resulta da sua atividade, o IPV assume o compromisso de contribuir para a neutralidade carbónica. Quatro UO implementaram medidas de melhoria da eficiência energética, gestão inteligente da energia e utilização de energias renováveis, com apoio financeiro do Programa Operacional da Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos. Saíram-se a instalação de unidades de produção de eletricidade renovável para autoc consumo, a construção de centrais térmicas a biomassa como fonte de energia alternativa ao gás natural, o melhoramento do isolamento térmico das envolventes opacas de alguns edifícios, a substituição de sistemas de iluminação ineficientes, a requalificação/substituição de equipamentos/dispositivos obsoletos e ineficientes e a conexão a um sistema de controlo e monitorização que permite medir o desempenho operacional e acompanhar a performance global dos sistemas, entre várias outras medidas implementadas.

A contribuição para o incremento da circularidade dos vários sectores da sociedade passou, entre outros, pela adesão ao programa para a Valorização da Economia Circular na Região Centro, juntamente com 84 entidades de diversos setores, incentivando o desenvolvimento de ações estratégicas que assumem uma política de reduzir, reutilizar, reciclar, repensar, redesenhar, reeducar.

O IPV pretende evoluir para um campus ambientalmente sustentável baseado em princípios modernos de eficiência de custos, onde espaços simples e combinados permitem que toda a comunidade académica disfrute do contato com a natureza. Este Campus inovador estará também aberto à comunidade e proporcionará os melhores serviços, satisfação social e espaços de lazer, para potenciar um trabalho interativo de equipas de estudantes e investigadores.

No que diz respeito ao Pilar Transição Digital e apesar da evolução positiva registada em vários indicadores, os níveis portugueses de adoção de tecnologias digitais encontram-se abaixo da média da UE. Assim, o IPV está a dar uma atenção especial a este diferencial, investindo em iniciativas que contribuem para aqueles indicadores, nomeadamente na conceção de vários cursos de formação que aumentem a literacia e as competências digitais dos/as estudantes (jovens e adultos) mas também na modernização das infraestruturas e equipamentos, que coloca ao serviço dos/as estudantes e parceiros.

Para atingir estes objetivos, o IPV tem coordenado a conceção e execução de iniciativas de formação adequadas aos diversos públicos-alvo, potenciando ao máximo a utilização de metodologias ativas e inovadoras apoiadas em ferramentas tecnológicas, tanto quanto possível, permitindo flexibilizar horários e uma supervisão mais individualizada dos/as estudantes. Nos últimos anos, o IPV tem vindo a investir nas condições tecnológicas das suas UO, aumentando as áreas com cobertura wi-fi e a velocidade de acesso à Internet, renovando computadores e adequando o software utilizado nas aulas ao contexto real de trabalho. O reforço deste investimento, incluindo ferramentas e plataformas de aprendizagem online, mas também novos equipamentos e tecnologias para os laboratórios, é essencial para implementar novas modalidades de aprendizagem, desenvolver as competências digitais dos/as estudantes e promover a sua adaptabilidade aos desafios do desempenho profissional.

No IPV têm sido desenvolvidos inúmeras ações e projetos financiados de I&D e de investimento dedicados à transição climática e transição digital.

Tudo isto contribuirá para reforçar o ambiente inclusivo que o IPV tem vindo a promover nas suas escolas, valorizando a igualdade de oportunidades, e sucesso dos/as estudantes no ensino superior, com foco especial nos grupos sub-representados, desfavorecidos e vulneráveis.

**Justificar o respeito pelo princípio do DNSH, não apoiar ou realizar atividades económicas que causem danos significativos a qualquer objetivo ambiental (art.º 17.º Regulamento UE 2020/852)**

2809/5000

O projeto Move Forward With Us cumpre o princípio do Não Prejudicar Significativamente "Do No Significant Harm" (DNSH), não incluindo atividades que causem danos significativos a qualquer objetivo ambiental na ação do Artigo 17.º do Regulamento (UE) n.º 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2020, (Regulamento da Taxonomia da EU), na medida em que procura identificar as principais causas do abandono e implementar estratégias para combater esses problemas de forma equilibrada, sem criar consequências negativas ou danos ambientais.

A operação proposta visa apoiar o desenvolvimento de competências digitais e emocionais dos/as estudantes que entram no IPV e nenhuma atividade pressupõe impactos negativos, diretos ou indiretos, significativos ao longo do ciclo de vida no ambiente e pressupõe o uso responsável e sustentável dos recursos, não contribuindo para a poluição do ar, da água e do solo ou da biodiversidade e ecossistemas.

O IPV possui práticas de economia circular, tendo inclusivamente assinado, nas suas duas edições (2019-2023) o Pacto Institucional para a Valorização da Economia Circular da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (CCDR), pelo que a presente operação enquadra-se-á nestas práticas de economia circular já adotadas institucionalmente.

As atividades propostas pressupõem o desenvolvimento de metodologias e ações inovadoras de ensino e aprendizagem diversificadas, bem como instrumentos tecnológicos e fortalecimento das práticas de autoaprendizagem e de trabalho em equipa, nomeadamente ao nível da transição digital.

O IPV está a levar a cabo um processo de transformação e de modernização digital, com recurso a programas de financiamento do sistema de apoio à transformação digital da Administração Pública (SAMPA), suportado por uma forte componente de integração de sistemas de informação, interação com o utilizador e uma infraestrutura de rede de alto débito, na qual se inserem as ações previstas na presente proposta.

As ações previstas fortalecem este processo, através da implementação de um sistema baseado em IA, integrando mais serviços de valor acrescentado para o seu bem-estar e sucesso. O sistema a implementar irá fazer parte da arquitetura de sistemas de informação institucional, compreendido por sistemas proprietários, open source e in-house, e como tal será integrado via API/Web services com o Portal Institucional/Enterprise Content Management (ECM) do IPV. Desta forma possibilitará a interação e adaptação das funcionalidades existentes no seu Portal, assim como a interoperabilidade entre sistemas ao nível dos dados, para coleta e retroalimentação deste novo Sistema Inteligente adaptativo para colaboração e comunicação entre Estudante-Mentor-Tutor-Outros atores Institucionais.

Investimento PRR: C06-I07 Impulso Mais Digital  
Aviso: 06/C06-I07/2024 Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de promoção de sucesso e redução de i  
Beneficiário Intermédio: 600061388 - DIRECÇÃO-GERAL DO ENSINO SUPERIOR

Anterior Seguinte sair

### Declarações de compromisso

A entidade declara que:

	Sim	NA
Tem a situação tributária e contributiva regularizada perante, respetivamente, a administração fiscal e a segurança social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possui ou pode assegurar os meios técnicos, físicos e financeiros e os recursos humanos necessários à implementação do investimento contratualizado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apresenta uma situação económico-financeira equilibrada ou demonstra ter capacidade de financiamento da operação	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispõe de contabilidade organizada nos termos da legislação aplicável	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respeita as obrigações decorrentes do Código dos Contratos Públicos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cumprir dos requisitos de informação, comunicação e publicidade relativos à origem do financiamento, conforme disposto no n.º 2 do artigo 34.º do Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de fevereiro de 2021, que criou o Mecanismo de Recuperação e Resiliência	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As aquisições efetuadas no âmbito deste investimento não terão outro tipo de financiamento comunitário	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As declarações e informações prestadas correspondem à verdade e não omitem qualquer informação relevante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observações

0/3000

Investimento PRR: C06-I07 Impulso Mais Digital  
Aviso: 06/C06-I07/2024 Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de promoção de sucesso e redução de i  
Beneficiário Intermédio: 600061388 - DIRECÇÃO-GERAL DO ENSINO SUPERIOR

Anterior Seguinte sair

### Investimentos

Nº	Tipo	Designação	V-2023 €	V-2024 €	V-2025 €	Total €
1	Desenvolvimento ou aquisição de sistemas informáticos	ou aquisição de sistemas informáticos aquisição de sistemas informáticos de predição de situações de abandono do ensino superior	75.000,00	0,00	0,00	75.000,00
2	Outras despesas e serviços diversos necessários ao investimento	encargos com a produção de ferramentas e conteúdos digitais	8.333,33	11.111,11	5.555,56	25.000,00
3	Gastos com pessoal docente e pessoal não docente	Custos de formação das Instituições de Ensino Superior para a execução	123.272,04	164.362,72	82.181,36	369.816,12
4	Gastos com bolsheiros	bolsheiros Atribuição de bolsas de estudo e/ou mérito a estudantes	0,00	8.640,94	8.640,94	17.281,88
5	Encargos com a realização de encontros, seminários e workshops	Encargos com a realização de encontros, seminários e workshops	33.877,33	45.169,78	22.584,89	101.632,00
<b>Total €</b>			<b>240.482,70</b>	<b>229.284,55</b>	<b>118.962,75</b>	<b>588.730,00</b>

## Formulário de Candidatura

Investimento PRR: C06-I07 Impulso Mais Digital  
Aviso: 06/C06-I07/2024 Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de promoção de sucesso e redução de al  
Beneficiário Intermédio: 600061388 - DIRECÇÃO-GERAL DO ENSINO SUPERIOR

Anterior Seguinte sair

### Anexos

Candidatura conforme requisitos do Aviso em formato. (Obrigatório)

Formato(s) pdf  
[anu-cl.pdf](#)

**Investimento RE-C06-i07 | Impulso Mais Digital**

**05/C06-i07/2023**

**Submedida Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior –  
Programa de Promoção de Sucesso e Redução de Abandono Escolar no  
Ensino Superior**

**Manifestação de Interesse**

**Move Forward With Us**



**Entidade Beneficiária: Instituto Politécnico de Viseu**

**Data: 21 de dezembro 2023**

## Sumário

Identificação da instituição .....	1
a) Descrição das iniciativas a implementar: .....	2
i. Atividade 1 – PredizIPV .....	2
ii. Atividade 2 – MentorING .....	6
iii. Atividade 3 – InclIPV - ENEE .....	8
iv. Atividade 4 – Integra&CapacitaIPV .....	9
a.1) Identificação dos Indicadores de Resultados e de Realização da Operação.....	12
a.2) Mérito académico e de inovação dos programas propostos, cuja conceção deve envolver associações de estudantes ou representantes dos estudantes nos órgãos pedagógicos na definição das iniciativas propostas .....	12
b) Condições de acolhimento/instalação dos programas de formação propostos e plano de execução dos compromissos assumidos e contratualizados pelos proponentes ....	14
c) Estimativa do impacto previsto do contributo relativo da candidatura para cumprimento da meta prevista .....	15
d) Estimativa do contributo do projeto para os pilares de transição ecológica e digital do PRR e para a promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação .....	16
d.1) Estimativa do contributo do projeto para os pilares de transição ecológica e digital do PRR.....	16
d.2) Estimativa do contributo do projeto para a promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação .....	17
e) Nas situações de candidaturas em consórcio.....	18

## Siglas

AE – Associação de Estudantes
BI - <i>Business Intelligence</i>
CE – Ciclo de Estudo
CP - Conselho Pedagógico
ES – Ensino Superior
IES – Instituições de Ensino Superior
IPV – Instituto Politécnico de Viseu
ML - <i>Machine Learning</i>
UID – Unidade de Investigação e Desenvolvimento
UO – Unidade Orgânica

## Identificação da instituição

O Instituto Politécnico de Viseu (adiante designado IPV), é uma Instituição de Ensino Superior (IES) que integra cinco unidades orgânicas (adiante designadas UO), quatro unidades de investigação e desenvolvimento (adiante designadas UID) e dispõe de serviços centrais e de serviços de ação social (SAS). As suas UO são a Escola Superior Agrária de Viseu, a Escola Superior de Educação de Viseu, a Escola Superior de Saúde de Viseu, a Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Viseu e a Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego. Trata-se da única IES pública situada nas regiões de Viseu, Dão-Lafões e Douro Sul, o que lhe confere um papel insubstituível na qualificação da população, contribuindo para uma inserção ou reintegração bem-sucedida no mercado de trabalho e respondendo à crescente complexidade dos desafios que se colocam a profissionais e empregadores. Através destas 5 UO, a oferta educacional do IPV abrange diferentes áreas, como a formação de professores, serviço social e educação, enfermagem, saúde comunitária, engenharia, artes, design e multimédia, marketing, gestão, turismo, comunicação social, ciências agrárias, ciências veterinárias, relações públicas, tecnologias de informação e comunicação e desporto.

As 4 UID incidem nas áreas da educação (Centro de Estudos em Educação e Inovação, CI&DEI), dos serviços digitais (Centro de Investigação em Serviços Digitais, CISED), da saúde (Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem, UICISA: E) e das ciências agrárias, ciência e engenharia alimentar, ambiente e sociedade (Centro de Estudos de Recursos Naturais, Ambiente e Sociedade, CERNAS).

Assumindo-se como “pensador global, aprendiz mundial e formador local”, o IPV procura incessantemente atingir um nível de qualidade e excelência nas atividades que desenvolve, sendo a sua principal missão o ensino, profundamente alicerçado na investigação aplicada, na colaboração interinstitucional, comunitária e internacionalização. Tem vindo a assumir-se progressivamente como IES pública acolhedora e inclusiva, exercendo o seu papel enquanto agente de intervenção social, de transformação tecnológica e de qualificação.

Nos seus domínios de atuação encontra-se profundamente comprometido com práticas e investimentos que visam o desenvolvimento sustentável, a valorização de recursos, a satisfação dos membros da comunidade académica e stakeholders.

A maioria dos Ciclos de Estudo (CE) constituintes da oferta formativa do IPV possui um cunho profissionalizante, em linha com a missão do sistema de Ensino Superior (ES) politécnico. Cada CE é delineado em alinhamento com os contextos e práticas profissionais. A formação prática supervisionada em contextos profissionais é conjugada com a aprendizagem baseada em projetos ao longo do CE, existindo uma

forte ênfase na utilização de estratégias de inovação pedagógica e de aprendizagem ativa, a par com o desenvolvimento de competências profissionais de alto nível.

O IPV rege-se em conformidade com as diretrizes da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES), que lhe atribuiu a certificação do Sistema Interno de Garantia da Qualidade e a acreditação institucional. Rege-se ainda pelas normas e diretrizes europeias de qualidade (ESG) e com os princípios de gestão da qualidade estabelecidos na norma de referência (ISO 9001), empenhando-se numa gestão criativa e inovadora, pautada pela transparência e fomentando o envolvimento.

#### a) Descrição das iniciativas a implementar:

##### i. Atividade 1 – PredizIPV

A atividade PredizIPV prevê a continuidade da implementação de sistema inteligente, cujo desenvolvimento já se iniciou. O objetivo é potenciar este sistema, tornando-o numa plataforma Web focada na experiência do utilizador (UI/UX), com capacidades analíticas e de *Business Intelligence* (BI), múltiplos perfis de acesso e interação para auxiliar mentores, tutores e outros interlocutores no ciclo de vida da intervenção e interação com o/a estudante, assim como outros atores neste processo no IPV (e.g. Conselhos Pedagógicos (CP), diretores de curso/departamento, provedor/a do/a estudante, equipa de psicólogos, orientadores e outros). Também se incluirá o conceito de retroalimentação dos dados resultantes das medidas implementadas com sucesso, para, por um lado, identificar problemas e, por outro, criar boas práticas, na prevenção e manutenção do estudante e na promoção do seu sucesso, para melhoria e implementação do modelo preditivo e de apresentação de informação aos interlocutores.

Pretende-se ainda recorrer a um outro tipo de ferramenta, assistentes virtuais inteligentes, capazes de estabelecerem interação e de aprenderem continuamente. Tais assistentes podem, em tempo real, reconhecer as intenções do/a estudante e dar o apoio e orientação automatizada, com retroalimentação para os interlocutores no processo, bem como ajudar a promover boas práticas. Estes assistentes podem ser disponibilizados integrados no portal institucional, em ambientes virtuais de aprendizagem e de interação e noutros canais digitais, estando acessíveis 24 horas por dia. Será possível não só sinalizar riscos, mas também auxiliar os/as estudantes na implementação de estratégias direcionadas para reduzir o abandono e incentivar o sucesso académico, contribuindo significativamente para a formulação de políticas educacionais eficazes.

O modelo de previsão proposto permite a identificação da importância das variáveis no risco de abandono, viabilizando a obtenção do perfil geral do/a estudante em risco. O conhecimento do perfil permitirá a criação de estratégias de mitigação do risco de abandono, sendo que o acompanhamento, semestre a semestre, potenciará essas estratégias, visto que o compromisso do estudante em permanecer ou abandonar um curso é silencioso e dinâmico ao longo do tempo, dependendo de diversos fatores, os quais foram considerados e contemplados nos questionários previstos.

Ao concluir este processo de desenvolvimento da metodologia para a implementação de projetos de análise do insucesso escolar, torna-se evidente a importância de abordagens estruturadas e proativas para lidar com este desafio educacional.

O compromisso com a melhoria contínua e a adaptação constante a novos contextos revelam-se como princípios fundamentais desta abordagem. A flexibilidade inerente à metodologia permite ajustes à medida que novas dinâmicas e desafios emergem no ambiente educacional. Além disso, a ênfase na colaboração entre diversos intervenientes, como professores/outros atores no processo educativo e especialistas, realça a necessidade de uma abordagem holística e integrada para lidar com o insucesso escolar.

Este processo de criação da metodologia não representa apenas o fim de uma etapa, mas sim o início de uma jornada na promoção do sucesso educacional. A implementação eficaz desta metodologia dependerá da dedicação contínua e do comprometimento de todos/as os/as envolvidos/as, visando um ambiente escolar mais inclusivo, equitativo e propício ao desenvolvimento pleno dos/as estudantes.

A operacionalização deste sistema inteligente inclui as seguintes subatividades:

i.1. Assistentes Virtuais Inteligentes que possibilitarão o estudo dos principais temas e fluxos a tratar, através de assistentes virtuais e a escolha dos sistemas onde os assistentes devem ser integrados.

i.2. Recolha e Gestão de Dados, incluindo:

i.2.1. Dados de Desempenho do/a Estudante incluindo classificações, assiduidade e a taxa de conclusão de trabalhos e tarefas;

i.2.2. Dados Comportamentais englobando a participação do/a estudante em aulas, a sua interação com materiais didáticos e o feedback dos/as docentes;

i.2.3. Informações Pessoais e Demográficas, incluindo idade, contexto socioeconómico e circunstâncias pessoais relevantes;

i.2.4. Refinamento de Dados, incluindo processamento e limpeza de dados, análise exploratória, integração de dados e atualização contínua;

i.2.5. Tipificação de Problemas/Respostas focado na realização e revisão de



questionários periódicos de avaliação de Bem-Estar e Estatuto Socioeconómico, junto dos/as estudantes, incluindo questionários de Integração de ferramenta e/ou desenvolvimento de questionários e relatórios, via de ferramentas de reporting.

### i.3. Modelo de Análise Preditiva

#### i.3.1 Análise de Melhorias:

i.3.1.1. Algoritmos de Machine Learning (ML) que visam a utilização destas técnicas para realizar previsões;

i.3.1.2. Aprendizagem contínua visto que o sistema se adapta e melhora as suas previsões com base em novos dados e resultados obtidos.

#### i.3.2. Teste e Refinamento do Modelo:

i.3.2.1. Validação Cruzada para garantir a precisão e generalização do modelo;

i.3.2.2. Ajuste de Hiperparâmetros, dado que a otimização dos parâmetros do modelo conduzirão a melhoria do seu desempenho;

i.3.2.3. Feedback Contínuo através da incorporação do feedback de utilizadores e especialistas para refinar o modelo;

i.3.2.4. Atualização do Modelo através da reavaliação e atualização periódicas para incorporar novos dados e tendências;

i.3.2.5. Acompanhamento de Progresso através da monitorização da eficácia das intervenções implementadas;

i.3.2.6. Ferramentas de Relatório através da geração de relatórios detalhados para diretores de curso e administradores.

#### i.4. Interface do Utilizador:

i.4.1. Painel para diretores de curso, administradores e outros atores institucionais que permitirá a visualização de previsões, dados dos/as estudantes e tendências;

i.4.2. Interface do/a Estudante será o portal onde os/as estudantes podem aceder aos seus dados de desempenho e recursos disponíveis;

i.4.3 Assistentes Inteligentes para conversação automatizada com processamento de Linguagem Natural para compreender e responder às mensagens dos/as estudantes, mediante a aprendizagem contínua e ML, reconhecer a intenção do/a estudante, mantendo o contexto durante a conversa e personalizar as suas interações para se adequarem, proporcionando uma experiência de conversação natural e eficiente.

#### i.5. Estratégias de Intervenção

i.5.1. Planos de Aprendizagem Personalizados que permitirão o desenvolvimento de currículos adaptados às necessidades individuais de cada estudante;

i.5.2. Recomendações Automáticas de Recursos capazes de sugerir materiais de estudo relevantes, como livros, artigos, vídeos e atividades extracurriculares;

i.5.3. Mentoria e Aconselhamento para interação com o programa de mentoria institucional, Associações de Estudantes (AE), mentores e serviços de aconselhamento psicológico e emocional;

i.5.4. Oficinas de Desenvolvimento de Habilidades capazes de oferecer workshops sobre habilidades sociais, disciplinas académicas específicas e técnicas de estudo eficazes;

i.5.5. Sistemas de Apoio entre Pares para facilitar a formação de grupos de estudo e interação dos/as participantes da mentoria;

i.5.6. Gamificação e Incentivos para introduzir elementos de gamificação, como sistemas de recompensas, para motivar os/as estudantes;

i.5.7. Feedback e Avaliação Regular para monitorizar o progresso dos/as estudantes e ajustar os planos de acordo com o feedback recebido;

i.5.8. Acompanhamento e Continuidade para oferecer acompanhamento a longo prazo e suporte contínuo, mesmo após as melhorias iniciais.

i.6. Feedback e Relatórios baseia-se no mecanismo de Feedback e permitirá refinar intervenções e usabilidade da plataforma.

i.7. Privacidade e Segurança:

i.7.1. Proteção de Dados em cumprimento da legislação e regulamentação sobre privacidade e proteção de dados dos estudantes;

1.7.2. Autenticação do Utilizador para obtenção de logins seguros para diferentes tipos de utilizadores;

i.7.3. Manual General Data Protection Regulation (GDPR) de orientações práticas para os membros do projeto gerirem dados pessoais, de acordo com as melhores práticas e requisitos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. Também pretende incluir as melhores práticas no processamento desses dados, proporcionando uma abordagem prática para cumprir os regulamentos de privacidade de dados, alinhados aos requisitos do GDPR.

Esta ação pretende também incluir os modelos dos formulários de consentimento e os quadros éticos e legais a serem utilizados ao longo do projeto. O documento prevê abordar os princípios que orientam o projeto para atividades de processamento de dados, tais como legalidade, justiça e transparência, limitação de finalidade, minimização de dados, precisão, limitação de armazenamento, integridade e confidencialidade e responsabilidade.

Este manual pretende apresentar também um roteiro com os passos a seguir, para a implementação das melhores práticas a serem adotadas pelo projeto, para implementar um programa eficaz de privacidade de dados.

Finalmente, o Manual GDPR deverá discutir as principais atividades operacionais em termos de procedimentos de proteção de dados a serem executadas. Essas etapas incluem administração dos elementos das equipas de projeto, administração do conjunto de dados, comunicações, plataformas de suporte, trabalho remoto, conformidade com cookies, pesquisa, dados de terceiros, criptografia de dados, privacidade e código de conduta.

i.8. Acessibilidade e Suporte, incluindo suporte multi-idioma, suporte técnico a utilizadores e compatibilidade com dispositivos móveis.

i.9. Ferramentas de Colaboração:

i.9.1. Canais de Comunicação para ligar estudantes entre si e com os/as docentes;

i.9.2. Espaços de Trabalho em Grupo para criar espaços para aprendizagem colaborativa que serão integrado com a ferramenta já existente no IPV, eDoubts.

i.10. Análises e Insights:

i.10.1. Análise de Tendências para identificar padrões e tempos de maior risco;

i.10.2. Análises Personalizáveis para gerar relatórios de dados específicos;

i.10.3. Exportação de Dados para análise em plataformas de terceiros, como o Power BI.

i.11. Escalabilidade e Flexibilidade através de design modular, infraestrutura escalável e integração com sistemas existentes;

i.12. Gestão da atividade através da gestão de requisitos, da implementação e da equipa.

i.13. Serão atribuídas bolsas de mérito para estudantes da área de informática.

## ii. Atividade 2 – MentorINg

Decorrente da investigação desenvolvida na instituição, da vivência com o programa de mentoria, da evidência e boas práticas de outras instituições nacionais e internacionais, assim como da auscultação de tutores/as, mentores/as, mentorados/as e comunidade académica em geral, realça-se a necessidade de ajustar/atualizar o Manual de Mentoria Institucional. Todos os ajustamentos a efetuar visam, de um modo geral, a colaboração ativa dos órgãos de gestão, o reconhecimento da mentoria e figura do/a mentor/a, a participação ativa dos núcleos de estudantes dos cursos (para maior representatividade dos CE da instituição na mentoria), e envolvimento ativo das AE na coordenação da mentoria. A implementação da mentoria será considerada numa lógica universal com procedimentos mais simplificados na sua efetivação.

Prevê-se a dinamização dos Espaços Mentoria, pois constitui-se uma estratégia proximal facilitadora da gestão e realização de iniciativas, dinâmicas e perceção de apoio. Está prevista a monitorização e a avaliação das atividades desenvolvidas nestes Com o propósito de regulamentar os Espaços Mentoria, assegurando o seu bom funcionamento e sustentabilidade, propõe-se a criação do Regulamento do Espaço Mentoria, adequado a cada UO. Neste regulamento, serão definidos, entre outros, os eixos de intervenção e responsabilidades.

Estão previstos encontros/sessões de sensibilização na comunidade académica para a promoção de ambientes mais inclusivos e interculturais e para a divulgação do Programa de Mentoria Institucional.

As ações de capacitação serão dinamizadas junto de facilitadores (docentes tutores/as) e de mentores/as, para assegurar a replicação e continuidade do Programa de Mentoria e para o desenvolvimento de práticas de mentoria de qualidade, respetivamente.

A realização de Workshops temáticos relacionados sobretudo com a elaboração de trabalhos escritos (pesquisa, normas ...) para dar resposta a necessidades manifestadas pelos/as mentorados/as.

Para facilitar a partilha dos valores e princípios basilares da mentoria, designadamente a inclusão, interculturalidade, satisfação e bem-estar na academia, serão realizados Encontros Interculturais de Mentoria.

Serão produzidos conteúdos digitais designadamente materiais informativos e de divulgação do Programa de Mentoria Institucional, entre os quais se destaca, pelo seu carácter precoce, proximal e universal, um folheto informativo digital, a enviar pelos serviços, após a matrícula, para email institucional atribuído ao estudante recém-chegado, com informações básicas sobre o programa de mentoria dando as boas-vindas a todos os/as mentorados/as.

Os materiais, atividades e iniciativas realizadas serão disponibilizadas na plataforma e App do Programa de Mentoria e redes sociais.

Todas as ações serão dinamizadas pela equipa do projeto, com a colaboração da equipa de mentoria (tutores/as, mentores/as e mentorados/as), AE e de estudante(s) bolseiro(s). No caso dos encontros/sessões de sensibilização, encontros interculturais, workshops, produção de conteúdos digitais prevê-se a contratualização de serviços externos.

Serão utilizadas metodologias ativas, participativas e colaborativas. As ações serão avaliadas quanto à satisfação, nº de participantes envolvidos e/ou nº de materiais produzidos. Nas reuniões de equipa será avaliado o desenvolvimento das atividades.

O Programa de mentoria interpares do IPV “MentorINg” visa prevenir o abandono escolar, promover o sucesso académico, a satisfação e o bem-estar na academia assegurando a inclusão, interculturalidade. Nesta atividade prevê-se incrementar e melhorar o Programa de Mentoria Institucional existente, contribuindo para a construção de comunidade e de uma cultura organizacional mais efetiva, chegando a mais estudantes, docentes e colaboradores técnicos, administrativos e de gestão.

Será atribuída uma bolsa por UO a um estudante mentor que se distinga pela dedicação às atividades de mentoria, com base em regulamento a ser criado para o efeito.

### iii. Atividade 3 – IncluIPV - ENEE

A agenda atual sobre a diversidade convoca a sociedade civil para a inclusão social das pessoas com alguma fragilidade psicossocial e/ou cultural. Na mesma linha, a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025) propõe um modelo de ação que potencia a diversidade, equidade e inclusão das pessoas com deficiência ou necessidades específicas, através da melhoria de condições e sistemas de apoio que permitam desenvolver as suas capacidades em igualdade de oportunidades, numa perspetiva de bem-estar e qualidade de vida. No que concerne ao ES, concretiza este desígnio no seu eixo estratégico de educação e formação, que tem por objetivo potenciar a qualificação de nível superior de pessoas com deficiência/incapacidade, promovendo o acesso e frequência no ES.

Com o desiderato de potenciar o acesso e a participação dos/as Estudantes com necessidades Educativas Específicas (ENEE) no IPV, propomo-nos continuar a desenvolver ações que melhorem os processos para o seu acolhimento e no contexto académico. A atenção à diversidade requer um acompanhamento individualizado, com recursos humanos especializados, tendo como objetivo ajustar o ensino e o contexto académico às especificidades pessoais, interesses e necessidades, detetando as barreiras que dificultam o seu processo de inclusão. É propósito desta atividade contribuir para a promoção de competências académicas e introduzir ajustamentos nos processos de ensino-aprendizagem, bem como melhorar as atitudes face à diversidade e diminuir constrangimentos contextuais que obstaculizem a inclusão.

Perante o exposto, delinearão-se os seguintes objetivos e respetivas subatividades:

#### iii.1. Realizar sessões de apoio e acompanhamento de ENEE.

Subatividades: sessões de avaliação especializada de dimensões do desenvolvimento e levantamento de necessidades de ajustamento ao processo de ensino-aprendizagem, com o propósito de delinear ações de intervenção psicopedagógica e de (re) orientação académica e profissional (e.g., informação e aconselhamento sobre direitos e deveres;

programa de promoção de competências; atividades de orientação académica e profissional), bem como elaboração de relatórios psicopedagógicos com medidas de adaptação do processo de ensino-aprendizagem.

iii.2. Melhorar as atitudes e perceções da comunidade académica do IPV face à diversidade e inclusão dos/as ENEE.

Subatividades: 20 Workshops sobre a inclusão de ENEE (4 por UO) que incluam atividades inclusivas, com o propósito de (des)construir preconceitos e crenças erróneas sobre deficiência e incapacidade, melhorando as atitudes face aos pares ENEE, através de processos de (co)construção, desenvolvendo uma cultura de inclusão e boas práticas no IPV.

iii.3. Elaborar materiais de apoio e de sensibilização sobre inclusão no ES e materiais/conteúdos adaptados.

Subatividade: produção de materiais informativos e de divulgação sobre a inclusão de ENEE no ES (10 recursos/materiais informativos sobre ENEE no ES).

iii.4. Promover a acessibilidade da comunicação e informação, baseada nos princípios do design universal (Meyer et al., 2014), no contexto da melhoria da qualidade de vida dos/as estudantes.

Subatividade: produção de materiais/conteúdos adaptados e acessíveis (5 materiais).

iii.5. Realizar a monitorização de perceções e atitudes de estudantes face à diversidade e inclusão.

Subatividades: estudos de monitorização sobre inclusão de ENEE no IPV (2 estudos).

iii.6. Atribuir Bolsas de Mérito IncluIPV – ENEE

Subatividade: pretende-se apoiar financeiramente 10 estudantes do 1.º ano com a atribuição de 10 bolsas de mérito, para fomentar o seu envolvimento nas atividades académicas e potenciar a sua autonomização no contexto de ES. A operacionalização da subatividade incluirá a regulamentação e tramitação dos procedimentos, numa ótica de equidade e igualdade de oportunidades.

iv. Atividade 4 – Integra&CapacitalPV

Esta atividade visa a promoção de sucesso e a redução de abandono no IPV, através de um acompanhamento mais específico às unidades curriculares com taxas de maior insucesso, bem como aos CE com taxas de maior abandono, focando-se particularmente nos estudantes inscritos pela 1ª vez no 1º ano, dada a importância decisiva da adaptação e integração académica destes no seu próprio sucesso.

De uma forma mais específica, com esta atividade pretende-se:

- acolher e integrar os/as estudantes inscritos/as no 1º ano pela 1ª vez;

- diagnosticar e identificar expectativas, dificuldades e facilitadores da integração e sucesso académico dos/as estudantes;
- promover o bem-estar dos/as estudantes no seu processo de adaptação ao ES;
- capacitar para a utilização de práticas inovadoras de ensino e aprendizagem, de metodologias pedagógicas e instrumentos tecnológicos diversificados;
- apoiar financeiramente estudantes que transitam do 1º ano 1ª vez para o 2º ano, com mérito académico.

Subatividades:

iv.1. Acolhimento e Integração visa contribuir para a boa integração dos/as novos estudantes e, desse modo, para o seu bem-estar e bom desempenho académico: Dias Welcome to IPV visam o apoio e receção nos momentos das matrículas dos/as estudantes 1º ano, 1ª vez, em colaboração com as presidências, os CP, as AE das 5 UO do IPV e os/as mentores; Semana New At IPV trata-se de uma semana de acolhimento aos estudantes 1ª ano, 1ª vez, nas 5 UO do IPV (sessão solene de boas-vindas e divulgação da estrutura, dos serviços e recursos do IPV e Portal do IPV, dinâmicas de integração – p. ex., Peddy Paper, “Conhecer Viseu e Lamego”, “Academia visita os museus”, “Sabores de Viseu e Lamego”), em colaboração com as presidências, os CP, as AE das 5 UO do IPV e os/as mentores; Sessões “Need a hand?” são ações de integração trimestrais desenvolvidas para estudantes 1º ano 1ª vez, ao longo do 1º ano (conversas em contexto informal com estudantes dos 2º e 3º anos, moderadas por diretores de curso e/ou elementos do CP).

iv.2. *Focusgroup*/Grupos focais são grupos de discussão focal com o objetivo de aferir expectativas, dificuldades e facilitadores da integração e sucesso académico dos/as estudantes, que sustentem e direcionem uma intervenção de proximidade em situações específicas de insucesso e abandono escolar. Os/as estudantes e docentes participantes nos grupos focais serão indicados em função dos “alertas” sinalizados pela plataforma desenvolvida e operacionalizada na atividade 1 e/ou representantes dos/as estudantes no CP. Grupos focais com estudantes integrarão pelo menos 2 por UO, por ano letivo, dinamizados pela equipa da atividade deste projeto; Grupos focais com docentes integrarão pelo menos 2 por UO, por ano letivo, dinamizados pela equipa desta atividade; Grupos focais com colaboradores do pessoal administrativo, técnico e de gestão integrarão pelo menos 1 colaborador por UO, por ano letivo, dinamizados pela equipa da atividade deste projeto; Análise de conteúdo das discussões; elaboração e difusão do relatório/artigo conclusivo, que enquadre informações de diagnóstico e linhas de ação que desencadeiem a reflexão sobre a promoção do sucesso e a prevenção do abandono; e relatório das ações desenvolvidas junto dos/as estudantes sinalizados pela

plataforma da atividade 1, reflexão sobre os resultados obtidos e devolução desta informação através da referida plataforma – retroalimentação do sistema.

iv.3. Produção de conteúdos de apoio à integração do/a estudante visam o desenvolvimento de conteúdos relacionados com a promoção do bem-estar, incluindo temas como a saúde mental, a gestão do stress e ansiedade, assertividade, gestão do tempo, métodos e técnicas de estudo, entre outros, de modo a acrescentar informação de apoio aos estudantes, através do assistente virtual “Viriato” do Portal do IPV e da criação de uma nova secção “Bem-estar”, no separador “Viver” do Portal do IPV, que alojará esses conteúdos e os tornará acessíveis aos estudantes, onde ficarão disponíveis novos conteúdos e FAQ’s sobre o tema, que serão geridos e divulgados pelo responsável pelo Portal do IPV.

iv.4. Encontros para o desenvolvimento de modelo pedagógico de ensino a distância, o qual decorrerá em pelo menos uma das 5 UO, pretendendo-se reinventar as práticas de ensino e aprendizagem, reforçando a competitividade e resiliência das IES, bem como a capacidade para ajustarem a educação e a formação às necessidades dos/as estudantes, das sociedades e economias, presentes e futuras, cada vez mais exigentes.

iv.5. Oficinas de prática e conhecimento para capacitar os/as docentes para a inovação pedagógica, para a aposta no desenvolvimento e valorização da sua prática, refletindo-se na formação de cidadãos mais ativos em sociedades democráticas e globalizadas, com impacto na empregabilidade e, conseqüentemente, concorrendo para a motivação dos estudantes para o sucesso escolar e para a redução do abandono. Esta inovação passará pelo desenvolvimento de conhecimentos sobre novos métodos pedagógicos e novas estratégias de ensino-aprendizagem. Nesta subatividade prevê-se a realização das seguintes oficinas: Inovação pedagógica com Problem Based Learning; Inteligências Múltiplas e Estilos de Aprendizagem no ES; Gestão Flexível do Currículo/Programa no ES; Saúde Mental no ES; Metodologias de ensino a distância; Ferramentas de ensino online; Gamificação, motivação e envolvimento dos/as estudantes.

iv.6. Workshops de capacitação para estudantes que visam incrementar competências para o futuro no ES, estimulando o potencial dos/as estudantes do 1º ano 1ª vez e prevenindo o abandono por parte destes. Nesta subatividade prevê-se a realização dos seguintes workshops: Pensamento Crítico no ES; Gestão das expectativas; Espírito colaborativo/Trabalho colaborativo; Empatia e resiliência; Saúde mental; Gestão do stress e ansiedade; Assertividade; Gestão do tempo; Métodos e técnicas de estudo.

iv.7. Bolsa de Mérito Integra&CapacitaIPV visa dar resposta à necessidade financeira dos/as estudantes, fomentando a continuidade dos seus estudos e ao mesmo tempo promover o reconhecimento do mérito, motivando-os/as para o sucesso académico.



Esta subatividade prevê a elaboração do regulamento de atribuição da bolsa, a seleção e seriação dos/as candidatos em que serão beneficiados 10 estudantes do 1º ano 1ª vez, que transitem para o 2º ano, 5 em cada ano letivo da vigência do projeto e a atribuição em evento público no início do 2º ano letivo do estudante selecionado.

Todas as atividades serão dinamizadas, através de metodologias ativas, participativas e colaborativas, pela equipa do projeto, com a colaboração de especialistas nas áreas temáticas do bem-estar, dos coordenadores de curso, dos/as responsáveis pelo Portal do IPV, dos/as mentores e das AE. A equipa do projeto fará, ainda, reuniões para monitorização o desenvolvimento das atividades e estas serão avaliadas quanto à satisfação, nº. de participantes envolvidos e/ou nº de materiais produzidos.

#### a.1) Identificação dos Indicadores de Resultados e de Realização da Operação

De acordo com o descrito no Aviso, os indicadores de resultados e de realização da operação estão relacionados com o número de atividades e a taxa de realização das atividades planeadas na operação, bem como com o aumento das taxas que medem o abandono (indicadas no ponto 5 e na alínea a do aviso. Desta forma apresentam-se os seguintes indicadores de resultados e da operação:

- Nº de atividades concluídas na operação: 4/4;
- Taxa de realização das atividades planeadas na operação: 100%.
- Aumento da Taxa de renovação de inscrições por estudantes inscritos no 1º ano, 1ª vez em CE de formação inicial: 10%
- Aumento do número médio de ECTS concluídos por estudantes inscritos no 1º ano, 1ª vez em CE de formação inicial: 6,5%

#### a.2) Mérito académico e de inovação dos programas propostos, cuja conceção deve envolver associações de estudantes ou representantes dos estudantes nos órgãos pedagógicos na definição das iniciativas propostas

Os estudos sobre o abandono no ES identificam como principais motivos o insucesso escolar, as dificuldades económicas, a falta de apoio para necessidades especiais, as dificuldades no processo de integração, incluindo sentimentos depressivos e de angústia causados pela grande mudança que é saída do ambiente familiar e a mudança de ciclo de ensino, razões pelas quais o abandono ocorre mais frequentemente em estudantes inscritos pela primeira vez e no primeiro ano.

A presente proposta procura dar respostas às principais causas acima elencadas, disponibilizando bolsas de mérito para melhorar a situação financeira dos/as estudantes e premiar o sucesso académico.

A atividade 1 PredizIPV disponibiliza assistentes virtuais inteligentes, medida inovadora de transição digital, para facilitar o acesso a informações de apoio, promover uma comunicação informal e eficaz e dar suporte inicial a questões de saúde mental.

Este sistema será transformado numa plataforma Web, com múltiplos perfis de acesso e de interação para auxiliar diretores de curso, mentores e tutores no ciclo de vida da intervenção e interação com os/as estudantes e outros atores fulcrais neste processo, como membros dos CP, onde se incluem os/as estudantes neles representados, diretores de curso e provedor/a do/a estudante, reforçando assim a intervenção de vários membros da comunidade académica e nalgumas subatividades as AE.

A atividade 2 MentorINg assume aspetos inovadores, de simplificação e de modernização do Programa de Mentoria, já adotado em muitas IES, para potenciar processos de inclusão e interculturalidade, a redução do abandono e do insucesso escolar, conforme já defendido em vários estudos (Medina & Ferreira, 2021).

As ações propostas são dedicadas aos estudantes e assumem o mérito de os/as levar a compreender melhor a comunidade académica, as relações internas, sinergias e as suas próprias responsabilidades (Santos *et al.*, 2020), assumindo-se a comunidade académica como representação da sociedade na qual ingressará depois de diplomado. O Programa de Mentoria constitui-se um suporte aprimorado de aprendizagens, revestindo-se de mérito académico, potenciador do desenvolvimento de competências transversais e desenvolvimento saudável dos/das estudantes, totalmente alinhado com o presente aviso. Nesta medida pretende-se empoderar as AE, envolvendo-as no programa para que assumam a coordenação da mentoria para reforço da intervenção em pares, bem como os núcleos de estudantes dos cursos.

A atividade 3 InclIPV dedicada aos ENEE promoverá as competências académicas e ajustamentos nos processos de ensino-aprendizagem, revestindo-se de mérito académico e recorrendo a práticas pedagógicas inovadoras.

A atividade 4 Integra&CapacitalPV identifica o abandono escolar e o insucesso académico como problemas que afetam e impactam de forma direta os/as estudantes do ES, o próprio sistema de ES e, conseqüentemente, a sociedade, visto que na perspetiva de uma economia crescentemente apoiada pelo conhecimento e pela inovação, é dada relevância às qualificações académicas de nível superior (Lopes, Pereira, & Vaz, 2023), pelo que desenvolve propostas diversificadas de inovação pedagógica. Esta atividade foi desenvolvida pelos CP das 5 UO do IPV, estando assegurada a participação dos/as estudantes que integram estes órgãos, bem como o desenvolvimento e monitorização das atividades propostas. Diversas subatividades

desta atividade envolvem também as AE e são particularmente destinadas aos estudantes do 1º ano.

b) Condições de acolhimento/instalação dos programas de formação propostos e plano de execução dos compromissos assumidos e contratualizados pelos proponentes

Estando o IPV progressivamente a assumir uma postura socialmente responsável que pretende assumir e disseminar na comunidade académica valores de justiça e equidade, procurando afirmar-se como IES acolhedora e integrativa, pretende a presente proposta vir consolidar e complementar outras iniciativas que visam estimular o sucesso académico e redução do abandono no ES, estando perfeitamente alinhada com o plano estratégico institucional, o que garante o comprometimento de toda a instituição para a implementação da presente candidatura.

O IPV dispõe de meios financeiros para cabimentação das despesas previstas, o que viabiliza a execução financeira da presente proposta. Possui instalações e meios tecnológicos eficazes para acolher e implementar as propostas, com exceção daqueles cuja implementação depende das aquisições de bens e serviços elencados e propostos no orçamento desta candidatura.

Todas as atividades estão alicerçadas em recursos humanos qualificados, incluindo pessoal docente, técnico, administrativo e de gestão, assistentes sociais e outros profissionais, com vista a implementar as iniciativas de forma eficaz, atendendo às necessidades educacionais e emocionais dos/as estudantes, garantindo um ambiente institucional seguro, acolhedor e motivador. Para a eficaz implementação dos meios tecnológicos preconizados na proposta, carece de um Técnico de Informática, de um Especialista de Informática e de um Psicólogo para apoiar e acompanhar os/as estudantes com necessidades específicas.

Tal como evidenciado anteriormente, todas as atividades macro identificadas, bem como as subatividades, têm objetivos definidos claros e concretos, em perfeito alinhamento com o objetivo global do aviso, visando garantir a regularidade das iniciativas de promoção do sucesso escolar e de prevenção da retenção e do abandono, assegurando a realização das mesmas ao longo de dois anos letivos. Para isso, as atividades previstas assentam em programas de estímulo ao sucesso académico e redução do abandono no ES, sobretudo no primeiro ano de formação superior, que permitam atuar preventivamente em situações de potencial abandono, especialmente no caso dos/as estudantes inscritos no 1º ano, pela 1ª vez.

Neste sentido, o cronograma apresentado encontra-se detalhado por atividade macro e subatividades, englobando assim todas as fases do projeto.

### c) Estimativa do impacto previsto do contributo relativo da candidatura para cumprimento da meta prevista

A presente operação pretende contribuir efetivamente para a redução da taxa média de abandono escolar dos/as estudantes inscritos no 1º ano, pela 1ª vez em 10%, na medida em que dispõe de atividades inclusivas, integrativas e promotoras do sucesso académico, destinadas a todos os/as estudantes, incluindo públicos de estudantes mais vulneráveis e sub-representados.

Através da plataforma preditiva desenvolvida na atividade 1 PredizIPV, será efetuado o diagnóstico precoce dos/as estudantes com maior risco de abandono e o apuramento dos motivos. Através da atividade 2, MentorING, será garantida a capacitação de mentores para uma comunicação assertiva no acolhimento dos/as estudantes recém-chegados, empoderadas as 5 AE do IPV, para um melhor acolhimento de mentorados, que descolocados das suas famílias e localidades, terão assim acompanhamento dos pares, prevenindo o abandono e o insucesso académico, decorrente da não integração e inclusão na academia.

Através da atividade 3 IncluiPV, será realizado o diagnóstico e acompanhamento das dificuldades dos/as ENEE, melhorando a prevenção do abandono e o incremento do sucesso académico destes estudantes, bem como a construção de contextos académicos mais solidários, acessíveis e inclusivos.

Através da atividade 4 Integra&CapacitaIPV será efetuado um acompanhamento mais específico às unidades curriculares com taxas de maior insucesso, bem como, aos CE com taxas de maior abandono e dar-se-á enfoque particularmente aos estudantes inscritos pela primeira vez no primeiro ano, dada a importância decisiva da adaptação e integração académica dos/as estudantes no seu próprio sucesso, promovendo o suporte aprimorado de aprendizagens, de competências transversais, e de um desenvolvimento saudável dos/as estudantes.

Tal como mencionado no ponto a.1) a presente proposta pretende contribuir para o aumento da taxa de renovação de inscrições por estudantes inscritos no 1º ano, 1ª vez em CE de formação inicial em 10% e para o aumento do nº. médio de ECTS concluídos por estudantes inscritos no 1º ano, 1ª vez em CE de formação inicial em 6,5%.

d) Estimativa do contributo do projeto para os pilares de transição ecológica e digital do PRR e para a promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação  
d.1) Estimativa do contributo do projeto para os pilares de transição ecológica e digital do PRR

A consciencialização global para as questões relacionadas com as alterações climáticas e a urgência em promover condições e competências necessárias para uma economia competitiva e eficiente na utilização dos recursos, não tem deixado indiferente as IES.

Numa estratégia de reduzir o impacte ambiental que resulta da sua atividade, o IPV assume o compromisso de contribuir para a neutralidade carbónica. Quatro UO implementaram medidas de melhoria da eficiência energética, gestão inteligente da energia e utilização de energias renováveis, com apoio financeiro do Programa Operacional da Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos. Salientam-se a instalação de unidades de produção de eletricidade renovável para autoconsumo, a construção de centrais térmicas a biomassa como fonte de energia alternativa ao gás natural, o melhoramento do isolamento térmico das envolventes opacas de alguns edifícios, a substituição de sistemas de iluminação ineficientes, a requalificação/substituição de equipamentos/dispositivos obsoletos e ineficientes e a implementação de um sistema de controlo e monitorização para medir o desempenho operacional e acompanhar a performance global dos sistemas, entre outras.

A contribuição para o incremento da circularidade dos vários setores da sociedade passou, entre outros, pela adesão ao programa para a Valorização da Economia Circular na Região Centro, juntamente com 84 entidades de diversos setores, incentivando o desenvolvimento de ações estratégicas que assumem uma política de reduzir, reutilizar, reciclar, repensar, redesenhar, reeducar.

O IPV pretende evoluir para um campus ambientalmente sustentável, com princípios modernos de eficiência de custos, onde espaços simples e combinados permitem que toda a comunidade académica disfrute do contacto com a natureza. Este Campus inovador estará também aberto à comunidade para satisfação social, espaços de lazer e para potenciar um trabalho interativo de equipas de estudantes e investigadores.

No que diz respeito ao Pilar Transição Digital e apesar da evolução positiva registada em vários indicadores, os níveis portugueses de adoção de tecnologias digitais encontram-se abaixo da média da UE. Assim, o IPV está a dar atenção especial a este diferencial, investindo em iniciativas que contribuam para aqueles indicadores, nomeadamente na conceção de vários CE que aumentem a literacia e as competências digitais dos/as estudantes (jovens e adultos) mas também na modernização das infraestruturas e equipamentos, que coloca ao serviço dos/as estudantes e parceiros.

Para atingir estes objetivos, o IPV tem coordenado a conceção e execução de iniciativas de formação adequadas aos diversos públicos-alvo, potenciando ao máximo a utilização de metodologias ativas e inovadoras apoiadas em ferramentas tecnológicas, tanto quanto possível, permitindo flexibilizar horários e uma supervisão mais individualizada dos/as estudantes. Nos últimos anos, o IPV tem vindo a investir nas condições tecnológicas das suas UO, aumentando as áreas com cobertura wi-fi e a velocidade de acesso à Internet, renovando computadores e adequando o software utilizado nas aulas ao contexto real de trabalho. O reforço deste investimento, incluindo ferramentas e plataformas de aprendizagem online, mas também novos equipamentos e tecnologias para os laboratórios, é essencial para implementar novas modalidades de aprendizagem, desenvolver as competências digitais dos/as estudantes e promover a sua adaptabilidade aos desafios do desempenho profissional.

No IPV têm sido desenvolvidos inúmeras ações e projetos financiados de I&D e de investimento dedicados à transição climática e transição digital.

#### d.2) Estimativa do contributo do projeto para a promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação

No âmbito da responsabilidade e inovação social, a Presidência do IPV desenvolveu uma estrutura organizacional, regulamentação e mecanismos de promoção da dignidade do ser humano e da igualdade de oportunidades para todas e todos/as os/as estudantes que pretendam ingressar no ES, não sendo limitadas/os pelas suas características individuais, figura como pedra basilar em todas as intervenções previstas na candidatura.

A IES está empenhada na consolidação da integração da perspectiva de género na sua cultura organizacional, possuindo um Plano para a Igualdade de Género.

A presente proposta contribuirá indubitavelmente para reforçar o ambiente inclusivo que o IPV tem vindo a promover, valorizando a igualdade de oportunidades e o sucesso dos/as estudantes, com foco especial nos grupos sub-representados, desfavorecidos e vulneráveis, enquadra-se nos princípios acima delineados, do seguinte modo:

A atividade 1 PredizIPV contribui para a promoção da igualdade de género, na criação de oportunidades e na redução da discriminação, pois está disponível para ajudar todos/as os/as estudantes indiscriminadamente. Todas as atividades têm grande preocupação de garantir boas práticas e impedir qualquer forma de discriminação. A linguagem e design utilizados são inclusivos de género, já que as interfaces de utilizador e a linguagem usada pelas aplicações podem ser projetadas para serem inclusivas, evitando estereótipos e promovendo representação diversificada. É igualmente crucial

abordar questões de equidade, assegurando que os algoritmos não perpetuem desigualdades existentes, mas, pelo contrário, promovam a inclusão.

A atividade 2 MentorInG, prevê a implementação de dois níveis de mentoria: o *universal*, reconhecendo, no ato da inscrição, todos/as os/as estudantes recém-chegados/as como mentorados/as, a quem será atribuído, por curso, um mentor/a de referência; e o *dirigido* que prevê a inscrição na plataforma de Mentoria pelos/as estudantes recém-chegados/as que pretendam um apoio/acompanhamento de mentoria mais próximo e regular, sendo-lhes atribuído um/a mentor/a, de forma a criar a relação/ par mentor/a-mentorado/a. Estes dois níveis de mentoria visam responder às necessidades/especificidades de cada estudante, oferecendo a todos/as igualdade de oportunidades, não discriminando ninguém de modo algum, independentemente do género ou orientação sexual, etnia, país de origem, língua, religião ou crença, opinião política ou outra, origem nacional ou social, fortuna, nascimento ou de qualquer outra situação. Está prevista a capacitação como tutores/as e mentores/as de todos/as os/as docentes e estudantes, respetivamente, que assim o desejem, no sentido de se prepararem para o acolhimento e acompanhamento dos/as estudantes recém-chegados/as (mentorados/as).

A atividade 3 IncluiPV – ENEE está sustentada no paradigma da educação inclusiva. Enquadra as ações a desenvolver numa perspetiva integrada, equitativa e inclusiva, concetualizando a diversidade, em todas as suas dimensões, quer seja de género, condição, ou risco social, como um desafio ao incremento da diferenciação dos processos pedagógicos, ao desenvolvimento de atitudes mais democráticas e inclusivas, no quadro da (co)construção de ambientes mais solidárias, onde todos encontram o seu lugar, desenvolvendo sentimentos de pertença e de ligação entre os membros da comunidade académica.

A atividade 4 Integra&CapacitalPV promove a igualdade de género, de oportunidades e não discriminação, na medida em que, as atividades propostas se destinam a todas as pessoas (estudantes e docentes), garantindo-se a igualdade de oportunidades e a não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual. Os documentos e conteúdos produzidos utilizarão uma linguagem livre de termos e/ou sentidos discriminatórios.

Vide também Anexo 4 Checklist Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação.

#### e) Nas situações de candidaturas em consórcio

Não aplicável na presente proposta.

**Investimento RE-C06-i07 | Impulso Mais Digital**

**05/C06-i07/2023**

**Submedida Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior –  
Programa de Promoção de Sucesso e Redução de Abandono Escolar no  
Ensino Superior**

**Anexos**

**Move Forward With Us**



**Orçamento Move Forward With Us Final**

<b>Rúbrica - Elegibilidade</b>	<b>Ativ 1 - PredizIPV</b>	<b>Ativ 2 - MentorIng</b>	<b>Ativ 3 - IncluiPV -</b>	<b>Atividade 4 - Integra&amp;Capa</b>	<b>TOTAL</b>
<b>10a) Desenvolvimento ou aquisição de sistemas informáticos de predição de situações de abandono do ensino superior</b>	75 000,00 €				75 000,00 €
<b>10b) Custos de formação das Instituições de Ensino Superior para a execução</b>	145 222,09 €	59 682,50 €	105 229,04 €	59 682,50 €	369 816,12 €
i. Despesas com contratação de recursos humanos sob diversas modalidades (incluindo a contratação de docentes , não docentes, monitores, formadores e outros técnicos)	85 539,59 €		45 546,54 €		131 086,13 €
ii. Despesas com docentes integrados em carreira, desde que demonstrada a afetação direta ou indireta da despesa ao desenvolvimento do projeto em causa, nomeadamente por remunerações adicionais pagas aos docentes pelo trabalho adicional desenvolvido ou por se verificar a necessidade de contratar docentes a termo para substituir a atividade regular dos docentes contratados por tempo indeterminado, que passam a estar afetos às atividades adicionais no quadro do investimento Impulso Mais Digital	45 979,41 €	57 975,51 €	59 682,50 €	59 682,50 €	223 319,92 €
iii. Despesas com pessoal técnico integrado em carreira, desde que demonstrada a afetação direta ou indireta da despesa ao desenvolvimento do projeto em causa decorrente da execução do plano de ação, coordenação, dinamização e implementação, bem como acompanhamento e avaliação do mesmo, afetos exclusiva ou parcialmente à operação	13 703,09 €	1 706,99 €			15 410,08 €
<b>10c) Encargos com a produção de referenciais de formação</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>10d) Encargos com a produção de ferramentas e conteúdos digitais</b>	0,00 €	10 000,00 €	10 000,00 €	5 000,00 €	25 000,00 €
<b>10e) Encargos com a realização de encontros, seminários e workshops</b>	0,00 €	32 211,00 €	32 210,00 €	37 211,00 €	101 632,00 €
<b>10f) Atribuição de bolsas de estudo e/ou mérito a estudantes</b>	2 281,88 €	5 000,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €	17 281,88 €
<b>Total Geral</b>	<b>222 503,97 €</b>	<b>106 893,50 €</b>	<b>152 439,04 €</b>	<b>106 893,50 €</b>	<b>588 730,00 €</b>

## Equipas operacionais do projeto Move Forward With Us

Atividades	Nome	Categoria Profissional	Função no projeto
<b>Atividade 1 - PredizIPV</b>	Prof. Cristina Wanzeller	Prof. Coordenadora	Coordenação da Atividade
	Prof. Filipe Caldeira	Prof. Adjunto	Membro da Equipa
	Eng. Hugo Rego	Especialista de Sistemas e TI	Membro da Equipa
	Eng. Tiago Moreira	Especialista de Sistemas e TI	Membro da Equipa
	Prof. Ana Catarina Sousa	Prof. Adjunta convidada	Membro da Equipa
	Prof. Joana Braguez	Eq. Prof. Adjunto	Membro da Equipa
	Prof. João Henriques	Prof. Adjunto	Membro da Equipa
<b>Atividade 2- MentorINg</b>	Prof. Emília Coutinho	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Coordenação da Atividade
	Prof. Ana Berta Alves	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Adjunto da coordenação
	Prof. Cristina Amaro da Costa	Prof <sup>a</sup> . Coordenadora	Membro da Equipa
	Prof. Sandra Antunes	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Natália Figueiredo	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Susana Batista	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Paula Rocha	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Dra. Fátima Jorge	Técnica Superior	Membro da Equipa
	Prof. Mara Maravilha	Prof <sup>a</sup> . Adjunta convidada	Membro da Equipa
	Prof. Cátia Magalhães	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Daniela Vasconcelos	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Carla Arede	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Isabel Oliveira	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Artur Sousa	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Carlos Quental	Prof <sup>a</sup> . Adjunta	Membro da Equipa
Prof. Isabel Martins	Prof <sup>a</sup> . Coordenadora	Membro da Equipa	
<b>Atividade 3 - IncluiPV - ENEE</b>	Prof. Sara Felizardo	Prof. Adjunta	Coordenação da Atividade
	Prof. Amadeu Matos Gonçalves	Prof. Adjunto	Membro da Equipa
	Prof. Ana Cristina Mega Andrade	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Carmén Lúcia Vasconcelos Nóbrega	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Joana Rita Silva Fialho	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Nanja Kroon	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Maria Elisabete Ferreira Silva	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Steven Lopes Abrantes	Prof. Adjunto	Membro da Equipa
	Prof. Paula Alexandra Cruz da Silva Xavier	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Rosina Inês Ribeiro de Sá Fernandes	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Sandra Maria Gouveia Antunes	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Didiana Margarida F. L. Fernandes	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
<b>Atividade 4 - Integra&amp;CapitalPV</b>	Prof. Susana Fonseca	Prof. Adjunta	Coordenação da Atividade
	Prof. Anabela Fragata	Prof. Coordenadora	Membro da Equipa
	Prof. Tânia Correia	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Jorge Oliveira	Prof. Coordenador	Membro da Equipa
	Prof. José Luís Mendes Loureiro Abrantes	Prof. Coordenador	Membro da Equipa
	Prof. Catarina Sousa	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Helena Correia	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Carla Oliveira	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Sónia Alves	Prof. Adjunta	Membro da Equipa
	Prof. Carlos Augusto da Silva Cunha	Prof. Adjunto	Membro da Equipa



## KPI's Projeto Move Forward With Us

Atividades	KPI's	Qt
Atividade 1 - PredizIPV	Implementação de Assistentes Virtuais Inteligentes	1
	Implementação de Sistema Inteligente de Previsão	1
	Manual de GDPR	1
	Bolsas de mérito PredizIPV	5
Atividade 2 - MentoriNG	Atualização do Manual de Mentoria Institucional	1
	Ação de monitorização e avaliação das atividades do Espaço Mentoria	1
	Regulamento do Espaço Mentoria	5
	Seminários/sessões de sensibilização para a comunidade académica	15
	Workshops/Ações de capacitação	21
	Encontros interculturais de Mentoria	2
	Conteúdos digitais do Programa de Mentoria Institucional	100
	Bolsas de mérito MentoriNG	5
Atividade 3 - IncludIPV - ENEE	Sessões de apoio e acompanhamento individualizado de ENEE	200
	Ações/workshops de sensibilização e (in)formação sobre diversidade e inclusão no ES	20
	Implementação de programas de promoção de competências académicas de ENEE	6
	Produção de materiais/conteúdos informativos sobre inclusão no ES	10
	Criação de materiais/conteúdos adaptados	5
	Estudos de avaliação/monitorização da inclusão de ENEE no IPV	2
	Bolsas de mérito IncludIPV - ENEE	10
Atividade 4 - Integra&CapacitalIPV	Atividades de acolhimento e Integração	40
	Focusgroup/grupos focais	50
	Produção de conteúdos de apoio à integração do/a estudante	5
	Desenvolvimento de modelo pedagógico de ensino a distância	1
	Oficinas de prática e conhecimento para docentes	7
	Workshops de capacitação para estudantes	9
	Bolsas de mérito Integra&CapacitalIPV	10

## Projeto Move Forward With Us

### Justificação do orçamento

Orçamento Move Forward With Us Final					
Rúbrica - Elegibilidade	Ativ 1 - PredizIPV	Ativ 2 - MentorIng	Ativ 3 - IncluiPV -	Atividade 4 - Integra&Capa	TOTAL
10a) Desenvolvimento ou aquisição de sistemas informáticos de predição de situações de abandono do ensino superior	75 000,00 €				75 000,00 €
10b) Custos de formação das Instituições de Ensino Superior para a execução	145 222,09 €	59 682,50 €	105 229,04 €	59 682,50 €	369 816,12 €
i. Despesas com contratação de recursos humanos sob diversas modalidades (incluindo a contratação de docentes , não docentes, monitores, formadores e outros técnicos)	85 539,59 €		45 546,54 €		131 086,13 €
ii. Despesas com docentes integrados em carreira, desde que demonstrada a afetação direta ou indireta da despesa ao desenvolvimento do projeto em causa, nomeadamente por remunerações adicionais pagas aos docentes pelo trabalho adicional desenvolvido ou por se verificar a necessidade de contratar docentes a termo para substituir a atividade regular dos docentes contratados por tempo indeterminado, que passam a estar afetos às atividades adicionais no quadro do investimento Impulso Mais Digital	45 979,41 €	57 975,51 €	59 682,50 €	59 682,50 €	223 319,92 €
iii. Despesas com pessoal técnico integrado em carreira, desde que demonstrada a afetação direta ou indireta da despesa ao desenvolvimento do projeto em causa decorrente da execução do plano de ação, coordenação, dinamização e implementação, bem como acompanhamento e avaliação do mesmo, afetos exclusiva ou parcialmente à operação	13 703,09 €	1 706,99 €			15 410,08 €
10c) Encargos com a produção de referenciais de formação	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
10d) Encargos com a produção de ferramentas e conteúdos digitais	0,00 €	10 000,00 €	10 000,00 €	5 000,00 €	25 000,00 €
10e) Encargos com a realização de encontros, seminários e workshops	0,00 €	32 211,00 €	32 210,00 €	37 211,00 €	101 632,00 €
10f) Atribuição de bolsas de estudo e/ou mérito a estudantes	2 281,88 €	5 000,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €	17 281,88 €
<b>Total Geral</b>	<b>222 503,97 €</b>	<b>106 893,50 €</b>	<b>152 439,04 €</b>	<b>106 893,50 €</b>	<b>588 730,00 €</b>

A atividade 1 PredizIPV pressupõe o desenvolvimento de sistemas baseados em Inteligência Artificial (IA) para prevenir o abandono escolar e promover o sucesso académico têm estado em crescente destaque.

A atividade 2 MentorIng pressupõe novas dinâmicas associadas ao programa de Mentoria, tornando-o mais universal, evidenciando boas práticas de outras IES nacionais e internacionais, visitadas no âmbito de anterior projeto a medida similar, o Stay with us e ajuste do Manual de Mentoria Institucional

A atividade 3 IncluiPV – ENEE prevê-se o desenvolvimento de ações que melhorem os processos de acolhimento e inclusão de ENEE, no quadro de uma abordagem integrada da ação para a diversidade, equidade e inclusão.

A atividade 4 – Integra&CapacitalPV pretende implementar medidas de intervenção específicas e de proximidade em unidades curriculares.

A presente proposta pressupõe um investimento global de 588 730,00 €, visto que o IPV possui no ano letivo em curso 2023/24 6226 estudantes, repartido da seguinte forma pelas rúbricas do aviso:

- Desenvolvimento ou aquisição de sistema informático de predição de situações de abandono do ensino superior (rúbrica 10a) no valor de 75 000 €;

- RH externos a contratar, isto é, recursos que o IPV não dispõe no momento e que serão contratados para auxiliarem a concretização de cada atividade (10b Custos de formação das Instituições de Ensino Superior para a execução, incluindo i. Despesas com contratação de recursos humanos sob diversas modalidades, incluindo a contratação de docentes, não docentes, monitores, formadores e outros técnicos) no valor de 131 086,13 €;

- RH internos, isto é despesas com docentes integrados em carreira afetos às atividades adicionais no quadro do investimento Impulso Mais Digital (rúbrica 10b Custos de formação das Instituições de Ensino Superior para a execução ii. Despesas com docentes integrados em carreira, desde que demonstrada a afetação direta ou indireta da despesa ao desenvolvimento do projeto em causa, nomeadamente por remunerações adicionais pagas aos docentes pelo trabalho adicional desenvolvido ou por se verificar a necessidade de contratar docentes a termo para substituir a atividade regular dos docentes contratados por tempo indeterminado, que passam a estar afetos às atividades adicionais no quadro do investimento Impulso Mais Digital e iii. Despesas com pessoal técnico integrado em carreira, desde que demonstrada a afetação direta ou indireta da despesa ao desenvolvimento do projeto em causa decorrente da execução do plano de ação, coordenação, dinamização e implementação, bem como acompanhamento e avaliação do mesmo, afetos exclusiva ou parcialmente à operação) no valor de 238 730,00 €;

- Outras despesas necessárias à execução da atividade, relacionadas com as demais rúbricas elegíveis no Aviso em causa, a saber 10d) Encargos com a produção de ferramentas e conteúdos digitais no valor de 25 000 €; 10e) Encargos com a realização de encontros, seminários e workshops no valor de 101 632 € e 10f) Atribuição de bolsas de estudo e/ou mérito a estudantes no valor de 17 281,88 €.

O investimento global é distribuído pelas 4 atividades do projeto do seguinte modo:

- na atividade 1 PredizIPV, o valor afeto de 222 503,97 € prevê a contratação de serviços para apoio no desenho e implementação da solução tecnológica de suporte do projeto, contratação de 2 informáticos para auxílio na gestão do processo, na implementação do sistema e na operacionalização do funcionamento do mesmo, bem como bolsas de mérito para estudantes da área de informática.

- na atividade 2 MentorINg, o valor afeto de 106 893,50 € prevê encargos com a realização de Encontros participativos para a co-atualização do Manual de Mentoria Institucional, e modelo de monitorização/ avaliação e demais instrumentos do MentorINg, Seminários/sessões de sensibilização para a comunidade académica, Workshops/Ações de capacitação, e Encontros interculturais de Mentoria,

nomeadamente despesas decorrentes da divulgação, organização de materiais, participação e deslocação de especialistas e despesas de coffee-break (num total de 38 encontros/seminários/workshops). Prevê ainda encargos com a produção de Conteúdos digitais do Programa de Mentoria Institucional e com a atribuição de bolsas de mérito para estudantes mentores que assumam o papel de coordenadores, no contexto do MentorINg.

- na atividade 3 InclIPV – ENEE, os valores previstos de 152 439,04 € para a sua execução contemplam a contratação de um técnico especializado na área da psicologia, com experiência na intervenção com ENEE (e.g., apoio e acompanhamento dos/as estudantes, colaboração na organização de ações de sensibilização, bem como suporte na elaboração de estudos de avaliação (pré-pós) atividades e operacionalização da atribuição de bolsas de mérito a ENEE); aquisição de serviços para a implementação das ações/workshops de sensibilização e (in)formação; aquisição de serviços para a elaboração de materiais adaptados e acessíveis; aquisição de serviços de suporte para a elaboração dos estudos de avaliação e monitorização.

- A atividade 4 Integra&CapacitalPV, pretende contribuir para a prevenção do abandono escolar e promoção do sucesso académico e o valor afeto de 106 893,50 € prevê encargos com a produção de conteúdos digitais, encargos com a realização de encontros focusgroups/grupos, oficinas de prática e conhecimentos, encontros de acolhimento e integração, de encontros para o desenvolvimento de um modelo pedagógico de ensino a distância, de workshops e atribuição de bolsas de mérito para estudantes.

Checklist

Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação  
Projeto Move Forward With Us

Identificação da Operação e do Beneficiário

NIF:680033548  
Nome da Entidade: Instituto  
Politécnico de Viseu

Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação  
Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º]  
Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º]

**Outra legislação aplicável:** Em anexo outra legislação nacional e compromissos internacionais relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				
	S	N	NA	Exemplos	Justificação
<i>Avaliação Global</i>					
A operação tem em conta aspetos relacionados com a igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?	x				<p>A responsabilidade da presente operação, bem como a responsabilidade de cada uma das ações da presente proposta estão a cargo de mulheres.</p> <p>A operação tem várias atividades de integração, inclusão, destinadas a todos/as os/as estudantes, bem como a todos/as os/as docentes e demais pessoal técnico, administrativo e de gestão, destinadas a todos os géneros, sem discriminação.</p> <p>A presente operação tem uma ação com várias subatividades dedicada aos/às Estudantes com Necessidades Educativas Específicas (ENEE).</p> <p>Enquadra as ações a desenvolver, numa perspetiva integrada, equitativa e inclusiva, conceptualizando a diversidade, em todas as suas dimensões, quer seja de género, condição, ou risco social, como um desafio ao incremento da diferenciação dos processos pedagógicos, ao desenvolvimento de atitudes mais democráticas e inclusivas, no quadro da (co)construção de ambientes mais solidárias, onde todos encontram o seu lugar, desenvolvendo sentimentos de pertença e de ligação entre todos os membros da comunidade académica.</p>
A organização dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos aspetos da igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?	x			<p><i>Ex: Sistema de Gestão da Qualidade ou Excelência que integre a perspetiva de género</i></p>	<p>No âmbito destes eixos, o Núcleo de Diversidade e Igualdade tem privilegiado uma abordagem transversal e direcionada para a integração da perspetiva de género em iniciativas/atividades próprias ou para as quais é chamado a colaborar (<a href="https://ipv.pt/diversidade-e-igualdade/">https://ipv.pt/diversidade-e-igualdade/</a>).</p> <p>A junção de esforços no acompanhamento individual dos/as estudantes NEE, na sua vivência e convivência no seio académico e no meio envolvente fazem da ativação de mecanismos de igualdade de Oportunidades e de Igualdade de Género uma condição imperativa</p> <p>Relativamente à integração das pessoas com deficiência, o Núcleo de Apoio à Inclusão de Estudantes com Necessidades Educativas Específicas (NAI ENEE) avalia e acompanha ENEE nos processos de ensino e aprendizagem e de transição (avaliação psicopedagógica e elaboração de pareceres, apoio socioeducativo, elaboração de documentos orientadores e materiais específicos de apoio), promove seminários sobre inclusão e ações de (in)formação/sensibilização sobre tipologia de dificuldades e necessidades específicas, dinamiza projetos de intervenção e investigação sobre inclusão no ES) e tem procurado estabelecer e alargar a rede de protocolos de colaboração e parcerias com entidades parceiras de apoio a pessoas com deficiência e incapacidade (<a href="https://ipv.pt/nee/">https://ipv.pt/nee/</a>).</p> <p>O Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes do Instituto Politécnico de Viseu (CLAIM Politécnico de Viseu), presta as informações necessárias aos estudantes que a ele recorrem para a sua melhor integração da comunidade académica do IPV, efetua os agendamentos necessários à regularização das respetivas situações legais e responde às necessidades dos/as estudantes com maior vulnerabilidade (<a href="https://ipv.pt/claim/">https://ipv.pt/claim/</a>).</p> <p>Dos 1190 migrantes que recorreram ao CLAIM Politécnico de Viseu, verificou-se que 358 (30%) eram do género masculino e 832 (70%) do género feminino (<a href="https://www.ipv.pt/wp-content/uploads/2023/05/Relatorio-Atividades-CLAIM-2022.pdf">https://www.ipv.pt/wp-content/uploads/2023/05/Relatorio-Atividades-CLAIM-2022.pdf</a>).</p>



				<p>Os estudantes que se encontraram em vulnerabilidade, maioritariamente por terem perdido o seu emprego, recorreram à loja solidária onde se abasteceram de cabazes com géneros alimentares com produtos de higiene pessoal e roupa.</p> <p>O CLAIM e a Loja Solidária servem também atualmente os migrantes da comunidade em situação de vulnerabilidade, especialmente os refugiados oriundos da Ucrânia.</p> <p>Dados desagregados por género no Plano para a Igualdade de Género para o período de 2022-2023 relativos a estudantes, docentes e não docentes, bem como órgãos dirigentes (<a href="https://ipv.pt/diversidade-e-igualdade/">https://ipv.pt/diversidade-e-igualdade/</a>).</p> <p>Consta do Relatório de Atividades de 2022 216 docentes do género feminino e 271 docentes do género masculino, 128 colaboradores do pessoal técnico, administrativo e de gestão do género feminino e 73 do género masculino (dados relativos a 31 de dezembro de 2022; <a href="https://ipv.pt/wp-content/uploads/2023/11/RA_IPV_22-2.pdf">https://ipv.pt/wp-content/uploads/2023/11/RA_IPV_22-2.pdf</a>).</p> <p>No ano letivo de 2022/23 foram identificados 70 Estudantes com Necessidades Educativas Específicas (ENEE), usufruindo 40 estudantes de apoio/acompanhamento do IPV (<a href="https://ipv.pt/wp-content/uploads/2023/11/Relatorio-RIS-IPV-2022.pdf">https://ipv.pt/wp-content/uploads/2023/11/Relatorio-RIS-IPV-2022.pdf</a>), destes 23 pertenciam ao género masculino (32.9%) e 47 ao género feminino (67.1%).</p> <p>Do total de estudantes internacionais no ano de 2022/23, verificou-se que 52% eram do género feminino.</p> <p>Do Relatório de Atividades da área da Responsabilidade e Inovação Social constam os dados qualitativos e quantitativos dos projetos e iniciativas de investigação/intervenção, participação em reuniões, ações de sensibilização realizadas e participação em redes e parcerias, totalizando 43 iniciativas (<a href="https://ipv.pt/wp-content/uploads/2023/11/Relatorio-RIS-IPV-2022.pdf">https://ipv.pt/wp-content/uploads/2023/11/Relatorio-RIS-IPV-2022.pdf</a>)</p> <p>Regulamentos específicos contemplam estatuto de ENEE, estando previstas adequações no processo de ensino-aprendizagem e na avaliação de ENEE (<a href="https://www.esev.ipv.pt/docs/ServicosAC/regulamento%20de%20frequencia%20e%20avaliacao%202022%2023.pdf">https://www.esev.ipv.pt/docs/ServicosAC/regulamento%20de%20frequencia%20e%20avaliacao%202022%2023.pdf</a>)</p>
<b>Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional</b>				
A operação promove a igualdade salarial entre homens e mulheres?	x		<p><i>Ex: Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens; Balanço social ou qualquer outro documento de gestão onde seja feita a caracterização dos recursos humanos</i></p>	É cumprida a legislação em vigor. Não existe diferença salarial entre homens e mulheres.
A organização dispõe de instrumentos ou foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos?	x		<p><i>Ex:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plano para a Igualdade;</li> <li>- Plano de Sensibilização e Informação interno;</li> <li>- Plano de Formação;</li> <li>- Produção de suportes comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outros</li> </ul>	<p>O IPV dispõe de Plano para a Igualdade de Género para o período 2022-2023, destacando-se neste âmbito as seguintes ações:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Eixo Combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais - Atividades desenvolvidas no âmbito da Atividade 5 do Inova e Inclui - Engenharias no Feminino, em articulação com a continuidade da participação no Projeto "Engenheiras por um dia" (1 ação - Viana do Castelo)</li> <li>2) Frequência de Ações/Formações organizadas/divulgadas pelo IPV, considerando os Eixos "Cultura organizacional e género" e "Prevenção e combate à violência de género" do Plano para a Igualdade de Género 2022-2023: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seminário Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual: Desafios para as Instituições do Ensino Superior (61 participantes, entre dirigentes, pessoal docente e não docente) (organizado pelo IPV – Área de Responsabilidade e Inovação Social)</li> <li>- Formação de Públicos Estratégicos para Obtenção da Especialização em Igualdade de Género na área da Igualdade de Género (1 participante - coord. NuDI)</li> <li>- Ação de Formação "Igualdade entre Homens e Mulheres" (6 participantes - órgãos dirigentes)</li> <li>- Ação de Formação "Mutilação Genital Feminina e Práticas Tradicionais Nefastas" (1 participante)</li> <li>- Ação de Formação "Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais" (1 participante)</li> </ul> </li> </ol>
Existe paridade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização?  <i>Nota: Não existe paridade de género se a representatividade dos sexos é inferior a 33,3% em órgãos de administração ou fiscalização das empresas dos setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, ou a 40% de pessoal dirigente nos órgãos da Administração Pública; NA, por exemplo, no caso de empresários em nome individual</i>	x		<p><i>Ex:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estatutos/Orgânica da entidade;</li> <li>- Guia de boas práticas com regra de paridade de géneros em cargos dirigentes; Balanço social</li> </ul>	<p>Considerando os/as Presidentes dos órgãos de gestão da totalidade das Unidades Orgânicas do IPV (i. e., Assembleia de Representantes, Presidência das UO, Conselho Técnico-Científico, Conselho Pedagógico), em 2021 verificava-se que 60% eram homens e 40% eram mulheres.</p> <p>À presente data (dezembro de 2023) na Presidência de órgãos de gestão do IPV, a saber Presidência do IPV e Administração, Pró-presidentes, Coordenadores Institucionais, Presidências das UO, Presidência dos</p>

				Conselhos Técnico-Científico, Presidência dos Conselho Pedagógico, Coordenadores das UID, Coordenadoras académicas para a mobilidade, Presidentes da Qualidade, Diretores de Serviço e membros do Conselho Geral, verifica-se que 54% são do género feminino.
Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidos práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras?	x		<p><i>Ex:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Processos de seleção baseados na igualdade e transparência;</i></li> <li>- <i>Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades;</i></li> <li>- <i>Registos de participação em seminários, workshops de apoio à valorização/reconversão profissional</i></li> </ul>	Os processos de seleção são baseados na igualdade e transparência, conforme definida na legislação em vigor. O IPV garante a representação equilibrada de género na composição dos júris dos concursos, com a fixação de limiares mínimos de representação (40%) idênticos aos que se encontram previstos para os órgãos da administração pública na Lei n.º 26/2019, de 28/03, tal como preconizado no Decreto-Lei n.º 112/2021, de 14/12.
Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão?	x		<p><i>Ex:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Contratação de trabalhadores/as do género sub-representado em determinada profissão;</i></li> <li>- <i>Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexistas; Outros</i></li> </ul>	Em conformidade com o disposto na Lei n.º 26/2019, de 28/03, a composição das listas de candidatura ao Conselho Geral do IPV respeitou a representação equilibrada entre homens e mulheres (art.º 6.º). Foram realizadas ações de sensibilização, algumas das quais acima discriminadas.
<b>Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar</b>				
A operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?	x			<p>A presente operação preconiza os objetivos de melhoria do ensino, de formação avançada, de capacitação e de inclusão de públicos alvo diversificados, com vista à construção de uma sociedade resiliente e inclusiva, destacando-se as ações de mentoria, tutoria e de inclusão de estudantes com necessidades educativas específicas e de combate ao insucesso da matemática e de literacia financeira.</p> <p>Estas ações destinam-se aos estudantes do IPV, incluindo públicos-alvo sub-representados, potenciando o sucesso escolar e assim a melhor qualidade da sua vida, no que respeita à dicotomia tempo de estudo, tempo de lazer e tempo de família, preparando-os para melhor responderem aos desafios sociais e do mercado de trabalho, transformando-os em futuros profissionais e cidadãos também eles comprometidos com valores respeitadores da diferença, promotores da integração e do bom acolhimento para com outros cidadãos, valores que potenciarão o seu papel contributivo de bom ambiente familiar.</p>

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				
	S	N	NA	Exemplos	Justificação
A organização prevê ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar?	x			<p><i>Ex:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivos ou apoios destinados ao acolhimento de crianças em idade pré-escolar; apoio extraescolar; apoio a outras pessoas a cargo;</li> <li>- Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial;</li> <li>- Modalidades de horário, como o horário flexível, específico ou jornada contínua;</li> <li>- Posto médico no local de trabalho;</li> <li>- Campanhas de vacinação da gripe sazonal para trabalhadores/as; outros</li> <li>- Apoios às famílias, nomeadamente monoparentais;</li> <li>- Incentivo à alternância de género no apoio à família</li> </ul> <p><i>Este tipo de iniciativas estão normalmente previstas em Regulamento interno ou Balanço Social das organizações</i></p>	<p>Sempre que requisitado pelos colaboradores, são autorizadas e incentivadas, modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho, horário flexível, específico diferenciado, de acordo com horário escolar de educandos (até 12 anos) ou para acompanhamento de outras pessoas a cargo e jornada contínua.</p> <p>O IPV assegura a toda a comunidade académica, no próprio campus, o acesso gratuito a cuidados de saúde, através de consultas de Medicina Geral e Familiar, asseguradas por profissionais especializados.</p> <p>Dispõe também de Serviço de Psicologia assegura psicoterapia breve e/ou aconselhamento, com o objetivo de promover o bem-estar psíquico e relacional dos/as estudantes, docentes e funcionários e de Serviços de Psiquiatria para prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação de perturbações mentais, emocionais e comportamentais (<a href="https://www.ipv.pt/sas/">https://www.ipv.pt/sas/</a>).</p> <p>Ao pessoal docente em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral o limite máximo fixado de 12 é reduzido para 10 horas semanais quando os docentes atingem 60 anos de idade e, pelo menos, 20 anos de serviço docente prestado no IPV, à data de início do ano letivo (<a href="https://www.ipv.pt/wp-content/uploads/2022/02/0013400148.pdf">https://www.ipv.pt/wp-content/uploads/2022/02/0013400148.pdf</a>).</p> <p>O IPV dispõe de Casa do Pessoal constituída por associados efetivos (todos os colaboradores, independentemente da natureza do vínculo laboral, quer se encontrem no ativo, quer na situação de aposentação/reforma), familiares e honorários e tem como objetivo principal a promoção cultural, social, desportiva, recreativa e solidária dos seus associados (<a href="http://events.ipv.pt/casapessoal/">http://events.ipv.pt/casapessoal/</a>).</p> <p>Encontra-se em fase de projeto a requalificação das estruturas desportivas do Campus, designadamente a requalificação do piso dos campos de ténis, a requalificação do piso do recinto polidesportivo, a requalificação da zona envolvente ao lago, construção de campo de padel e reparação das zonas pavimentadas dos parques de estacionamento do Campus Politécnico.</p> <p>Comprometido com as políticas de qualidade de vida, correlacionadas com o bem-estar, das Agenda 2020 e Agenda 2030 que preconizam a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos, o IPV integrou em consórcio, e alberga, o Observatório Nacional da Qualidade de Vida. São instituições parceiras a Associação para a Qualidade de Vida (APQV), o Fórum Energia e Clima, a Associação de Desenvolvimento e Investigação de Viseu (ADIV) e a INOV 360º - Gestão, Inovação e Serviços). Tem por principal objetivo obter dados e indicadores e definir padrões que permitam criar estratégias para melhorar a qualidade de vida dos cidadãos, traduzindo-se, internamente, em benefícios também para o seu pessoal docente e investigador com vista à diminuição dos fatores de risco e aumento dos fatores de proteção.</p>
<b>Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade</b>					
A operação facilita a integração de pessoa com deficiência ou incapacidade?	x				<p>A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025) propõe um modelo de ação que potencia a diversidade, equidade e inclusão das pessoas com deficiência ou necessidades específicas, através da melhoria de condições e sistemas de apoio que permitam desenvolver as suas capacidades em igualdade de oportunidades, numa perspetiva de bem-estar e qualidade de vida. No que concerne ao Ensino Superior (ES), concretiza este desígnio no seu eixo estratégico de educação e formação, que tem por objetivo potenciar a qualificação de nível superior de pessoas com deficiência/incapacidade, promovendo o acesso e frequência no ES.</p> <p>Com o desiderato de potenciar o acesso e a participação de toda a comunidade académica do IPV, incluindo discentes, docentes e colaboradores, esta proposta pressupõe o desenvolvimento de ações que melhorem os processos de acolhimento e inclusão no contexto de ES. Dá atenção à diversidade, promovendo um acompanhamento individualizado, com recursos humanos especializados, tendo como objetivo ajustar o ensino e o contexto académico às especificidades pessoais, interesses e necessidades, detetando as barreiras que dificultam os processos de inclusão.</p> <p>Esta proposta contribui para a promoção de competências, bem-estar e qualidade de vida, introduzindo ajustamentos nos processos pedagógicos e profissionais, bem como melhorar as atitudes face à diversidade e diminuir constrangimentos contextuais que obstaculizam a equidade e a inclusão.</p>

<p>A organização adota medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade?</p>	<p>x</p>		<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento prioritário;</li> <li>- Acessibilidade das instalações;</li> <li>- Acessibilidade das plataformas e ferramentas digitais;</li> <li>- Suportes comunicacionais em braille para pessoas cegas ou amblíopes ou em língua gestual e legendadas para pessoas surdas;</li> <li>- Serviços de interpretação de língua gestual;</li> <li>- Sites/suportes digitais/plataformas informáticas acessíveis para pessoas com outras limitações funcionais;</li> <li>- Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial;</li> <li>- Modalidades de horário como o horário flexível ou específico</li> </ul>	<p>O IPV assumiu o compromisso com a educação inclusiva e, neste sentido, em linha com a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto e o PAIPDI, tem desenvolvido medidas e ações potenciadoras da inclusão, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendimento prioritário;</li> <li>- Acessibilidade física em todas das instalações nas várias UO;</li> <li>- Acessibilidade de plataformas e ferramentas digitais;</li> <li>- Serviços de interpretação de língua gestual;</li> <li>- Envolvimento de ENEE em projetos e atividades culturais e de expressão artística inclusivos;</li> <li>- Gabinetes de apoio e promoção de competências de empregabilidade de ENEE, em colaboração com entidades parceiras;</li> <li>- Ações de (in)formação e sensibilização sobre a diversidade de ENEE e inclusão, destinadas a estudantes e professores;</li> <li>- Formação de profissionais que exercem funções na área da educação inclusiva (cursos breves, formação contínua e pós-graduada);</li> </ul> <p>Existe sensibilização para as dificuldades dos trabalhadores, adaptando as tarefas às suas necessidades (no caso específico de uma trabalhadora com uma paralisia, fruto de uma situação súbita, em que foi necessário ajustar as suas tarefas às novas especificidades).</p>
<p>A organização adota políticas de gestão de recursos humanos que seja favorável à inclusão de pessoa com deficiência ou incapacidade e à melhoria das acessibilidades?</p>	<p>x</p>		<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quotas de admissão para pessoas com deficiência ou incapacidade;</li> <li>- Formação profissional adaptada para pessoas com deficiência ou incapacidade;</li> <li>- Postos de trabalho adaptados às necessidades</li> </ul>	<p>Em conformidade com a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem-se verificado um esforço para melhorar aspetos relativos à inclusão no trabalho, em especial a adaptação de postos de trabalho às potencialidades e necessidades específicas de recursos humanos.</p> <p>- O IPV cumpre o estabelecido no DL 29/2001:</p> <p>Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, é expressamente referido no edital publicado em Diário da República que o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.</p> <p>Refira-se ainda, que nos últimos anos todos os concursos abertos têm sido para uma ou duas vagas, pelo que não houve ocasião de ser aplicável o previsto no nº 1 e 2 do artigo 3º do diploma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Quota de 5% a preencher por pessoas com deficiência, quando o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10;</li> <li>-Reserva de um lugar para candidatos com deficiência quando o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três;</li> <li>- No decorrer do ano de 2023 num dos concursos para Assistente Operacional (ESEV) foi aberto para 3 vagas, tendo, por isso, sido aplicada a reserva de uma vaga para pessoas com deficiência e tendo concorrido uma pessoa nessas condições, a referida vaga foi-lhe atribuída.</li> </ul> <p>Ressalta-se o acolhimento de pessoas com deficiência e incapacidade para a realização de estágios de caráter profissional em serviços/departamentos de UO do IPV, no âmbito de parcerias com entidades de apoio à deficiência.</p> <p>Atualmente, o IPV conta com 4 colaboradores do Pessoal Técnico, Administrativo e de Gestão nos Serviços Centrais com deficiência ou incapacidade, um na ESTGV, 2 na ESEV, 1 na ESAV, num total de 8.</p>
<p><i>Prevenção de práticas discriminatórias</i></p>				
<p>A operação promove a prevenção de práticas discriminatórias</p>	<p>x</p>		<p>A presente operação tem diversas ações preventivas de práticas discriminatórias.</p> <p>As ferramentas desenvolvidas, as metodologias, os documentos e conteúdos produzidos no âmbito desta operação atenderão à utilização de uma linguagem livre de termos e/ou sentidos discriminatórios, associados ao sexo, género ou outras componentes de discriminação.</p>	
<p>A organização adota orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem e imagens não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa?</p>	<p>x</p>		<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual ou guia de linguagem inclusiva;</li> <li>- Sessões de sensibilização para a adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas</li> <li>- Manual para apresentação de queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas;</li> <li>- Sessões informativas ou formação</li> <li>- Adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio e violência no trabalho;</li> <li>- Sessões de sensibilização e informação sobre assédio moral, sexual e violência no trabalho;</li> <li>- Outros mecanismos para detetar e solucionar este tipo de situações</li> </ul>	<p>Ações previstas no Plano para a Igualdade de Género para o período 2022-2023, nomeadamente consolidação da adoção de linguagem inclusiva e promotora da igual visibilidade e simetria de homens e mulheres nos documentos e divulgação institucional do IPV.</p> <p>No geral, o desenvolvimento do plano traduziu-se em cinco eixos de ação, cada um com várias medidas (num total de 20): combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais; cultura organizacional e género; conciliação trabalho – vida pessoal e familiar; género, investigação e currículo; prevenção e combate à violência de género.</p> <p>Reestruturação da área da inovação e Responsabilidade Social <a href="https://www.ipv.pt/#viver">https://www.ipv.pt/#viver</a> com melhor acesso aos recursos de apoio à vítima, serviços de apoio do IPV, seus contactos e horários, notícias e informação útil.</p> <p>Uma ação de sensibilização/informação sobre violência no namoro com parceiros da comunidade (PSP, NAVD) (104 participantes); iniciativas de divulgação/sensibilização através das redes sociais da instituição alusivas ao Dia Internacional contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 maio) e Dia Internacional para a eliminação da violência contra as mulheres (25 de novembro).</p>

				<p>Para além da manutenção de informações sobre respostas de apoio a vítimas disponíveis na página institucional.</p> <p>Ao assumir, de forma veemente, a sua responsabilidade social para com o bem-estar psicológico e físico de todos os membros que integram a comunidade académica e, em consonância, condenar todas as condutas que intimidem, depreciem, diminuam, humilhem ou lesem a integridade física e a dignidade moral de qualquer pessoa, o IPV entende ser seu dever agir em conformidade e proporcionalidade diante de qualquer situação que consubstancie uma violação do pressuposto anterior. Como tal, considera a apresentação de queixa como um direito inepugnável da pessoa ofendida, bem como um instrumento para prevenir, identificar, corrigir e punir comportamentos inadequados. Nesse sentido, criou um canal, previsto no artº 8º do Código de Boas Práticas e de Conduta do IPV, especificamente destinado à apresentação de queixas relativas a situações de discriminação (idade, género, orientação sexual, condição física, incapacidade, origem étnico-cultural, condição socioeconómica; assédio (moral, sexual, relacionado com orientação sexual e bullying).</p> <p>Para apresentar uma queixa, factualmente sustentada e detalhada, foi criado um endereço de correio eletrónico (darvoz@sc.ipv.pt; <a href="https://www.ipv.pt/homepage/follow-me/">https://www.ipv.pt/homepage/follow-me/</a>), com respeito pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (<a href="https://www.ipv.pt/sppd-ipv-seguranca-protecao-e-privacidade-de-dados-no-ipv/">https://www.ipv.pt/sppd-ipv-seguranca-protecao-e-privacidade-de-dados-no-ipv/</a>), sendo a informação gerida de forma confidencial, garantindo que as queixas são de acesso exclusivo da vice-presidência detentora do pelouro da responsabilidade social e tratadas em conjunto com o Departamento Jurídico.</p> <p>No seguimento do Seminário com o mesmo tema, destinado aos recursos humanos (referido anteriormente), foi realizado o “Seminário Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual no Ensino Superior”, destinado a Estudantes, mas aberto a toda a comunidade do Ensino Superior, organizado pelos Conselhos Pedagógicos e Área de Responsabilidade e Inovação Social do IPV (129 participantes).</p> <p>No âmbito da prevenção da corrupção e do regime geral de proteção de denunciante, estabelecido pela Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, foi também criado, um canal de denúncia interno, nos termos dos artigos 8º e seguintes daquela Lei (também previsto no nº 6, do artº 14º, do Código de Boas Práticas e de Conduta do IPV).</p> <p>Este canal é disponibilizado na intranet, acessível apenas a colaboradores (docentes e não docentes). Ao email de denúncia têm acesso, exclusivamente, o Vice-Presidente e a diretora de serviços designados pelo Presidente do IPV, os quais dão o devido tratamento e encaminhamento às denúncias apresentadas. O formulário encontra-se em <a href="https://www.ipv.pt/homepage/denuninter/">https://www.ipv.pt/homepage/denuninter/</a>, não está disponível aos robots dos motores de pesquisa na internet, sendo o anonimato assegurado por 2 fatores: restrição dos destinatários da submissão da informação e campos facultativos no formulário de preenchimento</p>
<p><b>Parecer global conclusivo (a preencher pela AG/OI em sede de análise de candidatura)</b></p>				

## Anexo I – Legislação Aplicável

### Compromissos internacionais

- Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
- Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia [PARTE II – NÃO DISCRIMINAÇÃO E CIDADANIA DA UNIÃO];
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)
- Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009-2019)
- Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial

### Legislação na área da Igualdade de Género

#### Bases Gerais

- **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»**, que integra o **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- **3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar**;
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
- **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [**Legislação consolidada**] - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º;
- **Constituição da República Portuguesa - Princípio da igualdade** [Artigo 13.º]; **Reconhecimento da maternidade e a paternidade** como valores sociais eminentes [artigo 68.º];

#### Trabalho, emprego e empreendedorismo

- **Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto**, que aprova **medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor** e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um **relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- **Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro**, que cria um mecanismo de **proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes**;
- **Portaria n.º 84/2015, de 20 de março**, cria e regulamenta a medida de **Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho**, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
- **Lei n.º 26/2019, de 28 de março**, Regime da **representação equilibrada entre homens e mulheres** no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade;
- **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março**, promove um maior **equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas** e institui **mecanismos de promoção da igualdade salarial**;
- **Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março**, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de **Planos para a Igualdade** em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas;

#### Conciliação vida profissional com a vida privada

- **Lei n.º 90/2019, de 4 setembro**, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- **Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro**, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo;
- **Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro**, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

## Legislação na área da Violência Doméstica

### Bases Gerais

- [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»](#), que integra o **Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Código Penal [38.ª Alteração] pela [Lei nº 83/2015, de 5 de agosto](#), criação dos crimes de mutilação genital feminina, perseguição e casamento forçado e alteração aos crimes sexuais.

### Violência doméstica

- **Regime Jurídico Aplicável à Violência Doméstica** [[Legislação consolidada](#)], aprovado pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;
- [Diretiva n.º 5/2019, 4 de dezembro](#), estabelece procedimentos específicos a observar pelos magistrados e agentes do Ministério Público na área da violência doméstica;
- [Resolução de Conselho de Ministros M n.º 139/2019, de 19 de agosto](#), que aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica;
- [Despacho nº 9494/2019, de 14 de outubro](#), cria o **Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida**, no âmbito da DGS, com o objetivo de reforçar mecanismos de prevenção, diagnóstico e intervenção;
- [Lei n.º 80/2019, de 2 de setembro](#), assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de direitos humanos e violência doméstica, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 2/2008, de 14 de janeiro, que regula o ingresso nas magistraturas, a formação de magistrados e a natureza, estrutura e funcionamento do Centro de Estudos Judiciários;
- [Portaria n.º 197/2018, de 06 de julho](#), procede à regulamentação do [Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro](#), diploma que regula as condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, prevista na Lei nº 112/2009, de 16 de setembro;
- Estatuto da Vítima, aprovado pela [Lei nº 130/2015, de 4 de setembro](#);

### Vigilância eletrónica

- [Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro](#), diploma que regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância (Vigilância Eletrónica), com as alterações introduzidas pelo Decreto Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto;
- [Portaria n.º 220-A/2010, de 16 de abril](#), alterada pela Portaria n.º 63/2011, de 23 de março, estabelece as condições de utilização inicial dos meios técnicos de teleassistência, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º, e dos meios técnicos de controlo à distância previstos no artigo 35.º, ambos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

## Legislação na área não discriminação em razão da deficiência ou incapacidade

### Bases gerais

- [Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência](#) (em curso)
- [Lei nº 38/2004, de 18 de agosto](#), diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;
- O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;

### Igualdade no acesso ao emprego e à formação

- [Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro](#), que cria o **Estatuto do Cuidador Informal** e altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;
- [Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro](#), que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- [Decreto-Lei nº 129/2017 de 9 de outubro](#), que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);
- [Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro](#), com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica, diploma que cria o **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade** (PEAQPDI) e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade;
- [Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho](#), alterado pelo [Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho](#), que o republica, e do qual é parte integrante o **Regulamento da Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade**, de acordo com os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam do [Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e Incapacidade](#).

## Legislação na área da não discriminação no combate ao racismo e à xenofobia

### Bases Gerais

---

- Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela [Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto](#);
- Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos – Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela [Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro](#), que a republica;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)

### Trabalho, emprego e empreendedorismo

---

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [[Legislação consolidada](#)]

## Legislação na área da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

### Bases Gerais

---

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela [RCM n.º 61/2018, de 21 de maio](#);
- [Lei n.º 38/2018 de 7 de agosto](#), que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
- [Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto](#), que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto.

### Trabalho, emprego e empreendedorismo

---

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [[Legislação consolidada](#)]



## Anexo II – Conceitos

Fonte da generalidade dos conceitos, exceto referências específicas:

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

Gender equality glossary and thesaurus, promovido pelo EIGE - Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

- «Assédio», todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador - Artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada];
- «Assédio sexual», todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador - Artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada];
- «Bifobia», prática ou atitude negativa relativamente à bissexualidade ou a pessoas bissexuais, com base no preconceito.
- Bissexual: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos;
- «Conciliação da vida profissional com a vida privada», visa atingir o equilíbrio entre a vida profissional e as tarefas domésticas, os cuidados a pessoas dependentes, as responsabilidades extracurriculares ou outras prioridades importantes da vida;
- «Dessegregação do mercado de trabalho», políticas que visam reduzir ou eliminar a segregação de género (vertical e/ou horizontal) no mercado de trabalho;
- «Dignidade no trabalho», direito de todos os trabalhadores/as a serem tratados com dignidade e respeito e, em particular, desfrutar de um ambiente de trabalho seguro, livre de assédio, seja assédio moral ou assédio sexual e qualquer outro ato de violência de género ou de alguma forma discriminatória;
- «Discriminação», situação em que uma pessoa é tratada desfavoravelmente em razão do sexo e género, idade, nacionalidade, raça, etnia, religião ou crença, saúde, deficiência ou incapacidade, orientação sexual ou identidade de género do que outra pessoa é, foi ou seria tratada em uma situação comparável;
- «Discriminação racial», todos os comportamentos que direta ou subtilmente, prejudiquem uma pessoa em razão da sua cor de pele, da sua nacionalidade, da sua raça ou da sua origem étnica [Fonte: in <https://www.cicdr.pt/-/faq> Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)];
- «Expressão de género», modo como cada pessoa exprime a sua identidade de género, envolvendo aspetos diversos como o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e expressão corporal, e que, ao contrário da identidade de género, corresponde ao que pode ser observado do exterior [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Género», atributos e expectativas socialmente associadas a ser-se do sexo feminino ou do sexo masculino, bem como às relações entre mulheres e homens; atributos, expectativas e relações socialmente construídos, variando consoante a sociedade e o período histórico; abrange um conjunto amplo de representações relativas a comportamentos que condicionam o que é esperado, permitido e valorizado numa mulher ou num homem; na maioria das sociedades, existem diferenças e desigualdades entre mulheres e homens no que diz respeito às responsabilidades atribuídas, às atividades empreendidas, ao acesso aos recursos e ao controlo sobre os mesmos, bem como às oportunidades no acesso à tomada de decisão. O género inclui-se num contexto sociocultural mais abrangente, no qual se integram outros fatores importantes para a sua análise como a origem racial e étnica, a idade, o nível de pobreza, etc. [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Grupos vulneráveis», grupos de pessoas que apresentam maior risco de pobreza, exclusão social, discriminação e violência do que a população em geral, incluindo, entre outras, minorias étnicas, migrantes, pessoas com deficiência ou incapacidade, idosos isolados e crianças;
- «Heterossexual», pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de sexo diferente do seu [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Homofobia», prática ou atitude negativa relativamente à homossexualidade ou a pessoas homossexuais, com base no preconceito [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Homossexual», pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Identidade de género», experiência interna e individual sentida por cada pessoa relativamente ao género com que se identifica, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença. Pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza e outras expressões de género, incluindo o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e corporal [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Igualdade de género», direitos, responsabilidades e oportunidades iguais entre mulheres e homens e meninas e meninos;

- «Igualdade de oportunidades», é um princípio fundamental da justiça social, considerando que diferentes contextos, sociais e territoriais, exigem diferentes respostas com vista a assegurar a igualdade de oportunidades. O princípio de igualdade de direitos significa que as necessidades de cada pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base da planificação das sociedades e que os recursos devem ser utilizados, de maneira a garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação [Fonte: in Dicionário do desenvolvimento, Centro de Informação das Nações Unidas em Portugal];
- «Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens», ou ausência de barreiras à participação económica, política e social em razão de sexo e género;
- «Igualdade salarial», remuneração igual por trabalho ao qual é atribuído igual valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, em relação a todas as condições remuneratórias;
- «Linguagem não sexista e inclusiva», realização da igualdade de género na linguagem escrita e falada, alcançada quando mulheres e homens e aqueles que não se enquadram no sistema binário de género são tornados visíveis e abordados na linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito;
- «Orientação sexual», atração afetiva e/ou sexual por pessoas de sexo diferente (heterossexual), do mesmo sexo (gay ou lésbica) ou de mais do que um sexo (bissexual) [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Participação equilibrada por género», representação de mulheres ou homens em órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa não inferior a 33,3%, ou em cargos dirigentes nos órgãos da Administração Pública não inferior a 40% como limite de paridade;
- «Pessoas LGBTI», termo usado para referir de forma conjunta as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Profissões com sub-representação de género no mercado de trabalho», aquelas em que se verifica uma representatividade inferior a 33,3% em relação a um dos sexos [Fonte: adaptado de <https://www.iefp.pt/apoiios-a-contratacao> Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.)];
- «Segregação em função do género», diferenças nos padrões de representação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, na vida pública e política, no trabalho e na prestação de cuidados domésticos não remunerados, e nas escolhas de educação de jovens;
- «Segregação horizontal», concentração de mulheres e homens em setores e ocupações específicos;
- «Segregação vertical», concentração de mulheres e homens em graus, níveis de responsabilidade ou cargos específicos;
- «Sexo», características biológicas que definem os seres humanos como mulher ou homem [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Trans», sinónimo de transgénero, pessoa cuja identidade de género não corresponde ao sexo que lhe foi atribuído à nascença, que pode desejar ou não a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Transfobia», prática ou atitude negativa relativamente à transexualidade ou a pessoas trans, com base no preconceito [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Violência de género», a violência dirigida contra uma pessoa devido ao seu sexo, à sua identidade de género ou à sua expressão de género ou que afete de forma desproporcionada pessoas de um sexo particular - é considerada violência baseada no género; pode traduzir-se em danos físicos, sexuais, emocionais ou psicológicos, ou em prejuízos económicos para a vítima. A violência baseada no género é considerada uma forma de discriminação e uma violação das liberdades fundamentais da vítima, e inclui a violência nas relações de intimidade, a violência sexual (nomeadamente violação, agressão e assédio sexual), o tráfico de seres humanos, a escravatura e diferentes formas de práticas tradicionais nefastas, tais como os casamentos forçados, a mutilação genital feminina e os chamados crimes de honra. As mulheres vítimas de violência baseada no género e os/as seus/suas filhos/as necessitam, muitas vezes, de apoio e proteção especializados, devido ao elevado risco de vitimização secundária e repetida, de intimidação e de retaliação ligado a esse tipo de violência [Fonte: in Definição de violência de género adaptada a partir dos considerandos da DIRETIVA 2012/29/UE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 25 de outubro de 2012 que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho];
- «Violência contra as mulheres», constitui uma violação dos direitos humanos e é uma forma de discriminação contra as mulheres, abrangendo todos os atos de violência de género que resultem, ou possam resultar, em danos ou sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos para as mulheres, incluindo a ameaça de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, tanto na vida pública como na vida privada; tem uma base estrutural e socialmente construída e é uma das formas mais comuns de violência baseada no género [Fonte: in Artigo 3 – “Definições”, alínea a) da Convenção de Istambul];
- «Violência doméstica», abrange todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem na família ou na unidade doméstica, ou entre cônjuges ou ex-cônjuges, ou entre companheiros ou ex-companheiros, quer o agressor coabite ou tenha coabitado, ou não, com a vítima [Fonte: in Artigo 3 – “Definições”, alínea b) da Convenção de Istambul].**integra o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;

# Declaração de Compromisso

Investimento RE-C06-i07 | PRR - Impulso Mais Digital

05/C06-i07/2023

**Submedida Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de Promoção de Sucesso e Redução de Abandono Escolar no Ensino Superior**  
**Projeto Move Forward With Us**

Nome: José dos Santos Costa

Documento de identificação nº: CC nº 03968707

Na qualidade de órgão máximo do/a (nome da IES): Presidente do Instituto Politécnico de Viseu  
No âmbito da submissão do projeto em epígrafe, declara que o projeto proposto e as quatro ações nele descritas não conduzem a impactes significativos no ambiente, garantindo o cumprimento do princípio de “*Do No Significant Harm (DNSH)*” - *Princípio de Não Prejudicar Significativamente*, na aceção do artigo 17.º do Regulamento (EU) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho (Regulamento da Taxonomia da EU), em particular, dos normativos legais, nacionais e comunitários, aplicáveis em matéria de gestão de resíduos, nomeadamente do Regime Geral de Gestão de Resíduos e do Regime Jurídico da Deposição de Resíduos em Aterro, aprovados nos Anexos I e II, respetivamente, do Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, que transpõe para a legislação nacional as Diretivas (EU) 2018/849, 2018/850, 2018/851 e 2018/852.

O Presidente

Assinado por: **JOSÉ DOS SANTOS COSTA**  
Num. de Identificação: 03968707  
Data: 2023.12.21 16:27:29+00'00'

José dos Santos Costa

## Projeto Move Forward With Us

### Bibliografia de suporte

Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025). <https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf/5bce7969-0918-4013-b95d-2a5a35a870c5>

OECD (2023), Education at a Glance 2023: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.

Lopes, M. I., Pereira, A. P., & Vaz, P. M. (2023). Abandono escolar no ensino superior e fatores concorrentes. *Eduser*, 15(1). <https://doi.org/10.34620/eduser.v15i1.236>.

Medina, T., & Ferreira, E. (2021). José Alberto Correia – Para uma ética do cuidar e uma cidadania solidária: Pensar e problematizar a mentoria no ensino superior. *Educação, Sociedade & Culturas*, (60). <https://doi.org/10.24840/esc.vi60.366>

Melero, N., Moriña, A., & López-Aguilar, R. (2018). Life-lines of spanish students with disabilities during their university trajectory. *The Qualitative Report*, 23(5), 1127-1145.

Menezes, D. P. F., Cunha, A. T. R., Oliveira, L. C. d. R., & Souza, L. F. d. F. (2021). Peer mentoring como estratégia de acolhimento ao estudante e adaptação ao método PBL. *RBEM Revista Brasileira de Educação Médica*, 45(Sup.1. e103), 1-5. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1981-5271v45.supl.1-20210088>

Meyer, A., Rose, D. H., & Gordon, D. (2014). *Universal design for learning: theory and practice*. CAST Professional Publishing.

Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. (2020). *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

ONU (2006). *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. INR.

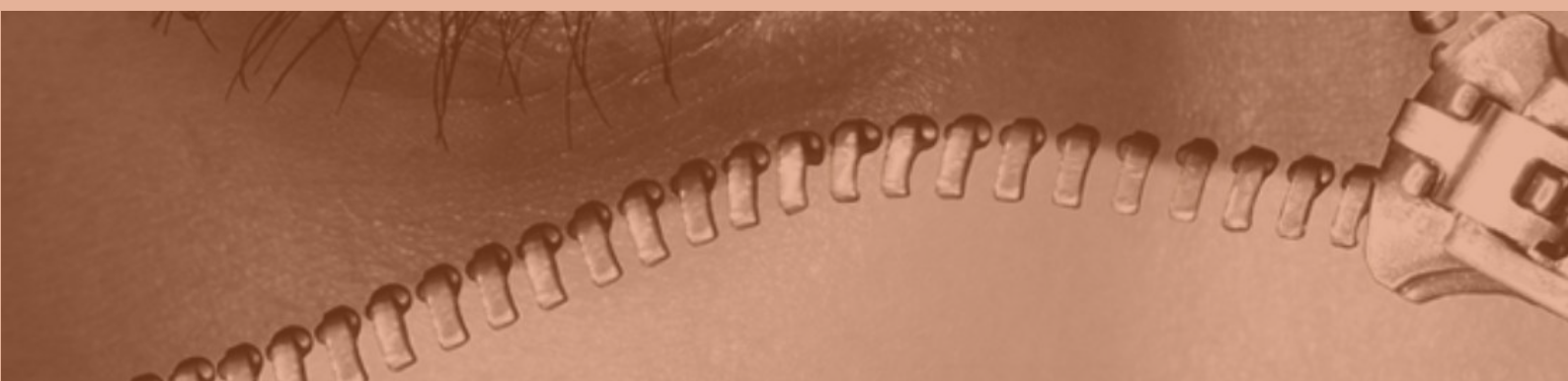
Santos, P. M., Almeida, S., Santos, J., Almeida, F., Sampaio, R., Martins, I., Sousa, A., Quental, C., & Coutinho, E. (2020). Constrangimentos na implementação de um programa de mentoria numa instituição de ensino superior. *Millenium*, 2(ed espec nº7), 123-131. DOI: 10.29352/mill0207e.14.00387



Politécnico  
de Viseu

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IPV 2022-2023

Instituto Politécnico de Viseu



### **Grupo de trabalho inicial**

Helena Vala  
(Vice-Presidente do IPV)

Sandra Antunes  
(Responsabilidade e Inovação Social)

Paula Xavier  
(Núcleo de Diversidade e Igualdade - NuDI)

## 1. ENQUADRAMENTO

Em julho de 2019, por ocasião da apresentação do projeto *GE-HEI – Gender Equality in Higher Education Institutions*, a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade enquadrou a integração da perspetiva de género nas Instituições de Ensino Superior (IES) enquanto estratégia essencial no combate às desigualdades e promoção da equidade e justiça social (Intervenção da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, 2019).

Em termos de operacionalização, essa integração pressupõe que, a partir do conhecimento do sistema e realidades do Ensino Superior, sejam definidas, implementadas e monitorizadas medidas em áreas estratégicas como a representatividade de homens e mulheres nos processos de liderança e tomada de decisão e a inclusão de critérios de igualdade nas grelhas de avaliação e acreditação da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES). Implica ainda o desenvolvimento de ações promotoras de um equilíbrio substantivo, para além do numérico, assente em mudanças organizacionais suportadas pela adoção de políticas internas de promoção da igualdade de género em domínios como o recrutamento e progressão na carreira, prevenção do assédio e combate à violência (e.g., no namoro), promoção da igualdade na participação em atividades de investigação, tomada de decisão e financiamento, e integração das temáticas de género nos currícula e projetos de investigação.

Nesse sentido, a *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*, alinhada com os objetivos da *Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável* da Organização das Nações Unidas, num dos três planos de ação que a integram (atualmente em revisão), em particular o *Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2018-2021)*, estabeleceu a promoção da igualdade entre homens e mulheres no Ensino Superior e no desenvolvimento científico e tecnológico enquanto objetivo estratégico a alcançar através de medidas como o apoio à criação e implementação de planos para a igualdade de género nas IES. Esses objetivos e medidas estão também patentes nas prioridades da Comissão Europeia, como é o caso, por exemplo, do programa de financiamento para a investigação e inovação *Horizonte Europa* que estabeleceu como critério de elegibilidade para a apresentação de candidaturas, por parte das IES, a implementação de Planos para a Igualdade de Género (*Gender Equality Plans – GEP*) (*European Commission, s.d.*).

No âmbito das ações levadas a cabo na Área de Responsabilidade e Inovação Social, a Presidência do Instituto Politécnico de Viseu (IPV) está empenhada na consolidação da integração da perspetiva de género na sua cultura organizacional, desde logo através da afetação de recursos específicos consubstanciados na criação do Núcleo de Diversidade e Igualdade (NuDI) (link: <https://www.ipv.pt/homepage/diversidade-e-igualdade/>) e de um grupo de trabalho para a elaboração e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género do IPV – 2022-2023 que aqui se apresenta, suportado num levantamento inicial de dados (*diagnóstico*).

## 2. DIAGNÓSTICO

O diagnóstico foi efetuado a partir da realização de reuniões de trabalho focadas na análise dos instrumentos documentais de gestão e planeamento e de instrumentos do Sistema da Garantia da Qualidade orientados para os processos e áreas temáticas elencados nos referenciais da *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030* e do Programa *Horizonte Europa (European Commission, 2021)*, nomeadamente:

- (i) Análise de dados de profissionais (docentes e não docentes) e estudantes desagregados por sexo/género;
- (ii) Sensibilização/formação na área da igualdade de género e viés de género;
- (iii) Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e cultura organizacional;
- (iv) Paridade de género na liderança e tomada de decisão;
- (v) Igualdade de género no recrutamento e progressão da carreira;
- (vi) Integração da dimensão de género na investigação e curricula;
- (vii) Combate à violência de género.

Quando adequado, foram ainda considerados os resultados sistematizados para Portugal pelo *Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions)* (s.d.) e dados do *Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro no Ensino Superior: Crenças e Práticas – 2017/2021* (Associação Plano i, 2021).

O processo de levantamento e sistematização da informação revelou-se útil, não apenas para a elaboração do Plano, mas também para o alargamento das reflexões sobre estas temáticas, condição básica para a introdução de mudanças.

### **i) Análise de dados de profissionais (docentes e não docentes) e estudantes desagregados por sexo/género**

A análise de dados sociodemográficos desagregada por sexo/género constitui um processo essencial para detetar eventuais desigualdades e, conseqüentemente, identificar necessidades de intervenção.

#### **i.i) Estudantes**

Começando pelos dados dos/as **estudantes**, no ano letivo 2020/2021 o IPV tinha um total de 5353 estudantes, dos quais 2822 (52,72%) do género feminino e 2531 (47,28%) do género masculino. Tal como se pode verificar na Tabela 1, as estudantes estão em maioria na generalidade das Unidades Orgânicas do IPV (UO), a saber Escola Superior Agrária (ESAV), Escola Superior de Educação (ESEV), Escola Superior de Saúde (ESSV), Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego (ESTGL). Na ESTGV (Escola Superior



de Tecnologia e Gestão de Viseu), verifica-se uma inversão dessa tendência, com uma maior percentagem de estudantes do género masculino (65,07%).

**Tabela 1**

*Estudantes por UO e género*

	ESAV (n=460)	ESEV (n=1319)	ESSV (n=498)	ESTGV (n=2522)	ESTGL (n=554)	TOTAL (n=5353)
Feminino	59,13%	70,05%	82,13%	34,93%	60,65%	52,72%
Masculino	40,87%	29,95%	17,87%	65,07%	39,35%	47,28%

*Nota:* Dados à data de dezembro de 2021

### **i.ii) Docentes**

No que respeita ao **corpo docente**, à data de dezembro de 2021, verificou-se que dos 513 docentes do IPV, 247 (48,15%) são mulheres e 266 (51,85%) homens. A Tabela 2 permite perceber que, apesar de serem valores próximos, quando desagregados por UO volta a evidenciar-se a tendência verificada no grupo dos/as estudantes, de modo particular nas Escolas com ofertas formativas na área da saúde (ESSV) – onde predominam as mulheres (70,75%) – e das tecnologias e engenharias (ESTGV) – onde predominam os homens (68,16%).

**Tabela 2**

*Docentes por UO e género*

	ESAV (n=44)	ESEV (n=115)	ESSV (n=106)	ESTGV (n=201)	ESTGL (n=47)	TOTAL (n=513)
Feminino	50%	57,39%	70,75%	31,84%	42,55%	48,15%
Masculino	50%	42,61%	29,25%	68,16%	57,45%	51,85%

*Nota:* Dados à data de dezembro de 2021

Ainda que com a ressalva da diferença dos ciclos de estudos em análise, sobressai a feminização dos campos da saúde, proteção social e educação, em contraste com os domínios das tecnologias e da engenharia, o que está em consonância com a informação que foi sintetizada no âmbito do *Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions)* (s.d.) relativamente às áreas dos doutoramentos realizados por mulheres em Portugal.

Atento a esta realidade, o IPV integrou e tem já em curso desde fevereiro de 2022 o Projeto “Engenheiras por um dia”, coordenado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Instituto Superior Técnico. Este projeto visa “promover, junto das estudantes de ensino não superior, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos” (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género [CIG], 2021). Nesse sentido, as atividades previstas

incluem (i) a programação de idas de estudantes (género feminino) dos cursos de engenharia da ESAV e ESTGV às Escolas Secundárias da região de influência do IPV, para desenvolvimento de atividades práticas laboratoriais nas turmas e (ii) a participação de diplomadas dos cursos de engenharia das UO do IPV em workshops para divulgação e testemunho das suas experiências como profissionais nas áreas das engenharias.

Afigura-se pertinente a ponderação de outras iniciativas enquadradas numa abordagem mais alargada, à semelhança do que acontece, por exemplo, no Projeto “IgualPro – As profissões não têm género” em implementação no ensino profissional, e que visa o combate à “segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas de formação em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes” (Centro de Estudos Sociais Universidade de Coimbra, [CES], s.d.).

### **i.iii) Não docentes**

Seguem-se os dados do **peçoal não docente**. À data de 31 de dezembro de 2021, o IPV contava com 221 funcionárias/os, distribuídos por diversas categorias profissionais, sendo 148 (66,97%) mulheres e 73 (33,03%) homens. Esta tendência mantém-se na análise dos dados desagregados por Serviço/UO (Tabela 3), exceto no caso da ESAV e ESTGV onde o número de funcionárias/os mulheres e homens é igual (50% de homens e mulheres na ESAV) ou relativamente próximo (51,16% mulheres e 48,84% homens na ESTGV).

**Tabela 3**

*Funcionários/as distribuídos por Serviços/UO e género*

	SC (n=58)	ESAV (n=16)	ESEV (n=30)	ESSV (n=24)	ESTGV (n=43)	ESTGL (n=14)	SAS (n=36)	TOTAL (n=221)
Feminino	63,80%	50%	80%	70,83%	51,16%	71,43%	83,33%	66,97%
Masculino	36,20%	50%	20%	29,17%	48,84%	28,57%	16,67%	33,03%

*Nota:* SC (Serviços Centrais)

Concluindo este primeiro ponto, deve ser salientado que a análise de dados desagregados por sexo/género terá continuidade de um modo transversal aos diversos documentos e instrumentos de gestão do IPV com vista à monitorização destes e outros indicadores, a sistematizar numa periodicidade anual.

## **ii) Sensibilização/formação na área da igualdade de género e viés de género**

A sensibilização e formação são processos essenciais na integração da perspetiva de género na cultura organizacional das instituições. De modo particular, com o objetivo de promover o conhecimento e identificação do viés inconsciente - termo que remete para as impressões/associações de ideias que acontecem de forma imediata e inconsciente nas interações, influenciando de modo significativo as atitudes e os comportamentos - e mais concretamente o viés de género (cf. Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (*Gender Equality in Higher Education Institutions*, s.d.).

No plano temporal mais recente, durante o ano de 2021 foi realizado o Ciclo de Conversas Partilhadas “3P – Prevenir Para Proteger” no âmbito das atividades do IPV-SPECULA (grupo de ação que antecedeu a atual Área de Responsabilidade e Inovação Social do IPV). Esse evento consistiu em três *webinars* dirigidos a estudantes, docentes e comunidade em geral, onde foram abordadas experiências nacionais e internacionais na área da promoção da igualdade de género e prevenção da violência (“Igualdade de Género”; “CAST – *Child Advocacy Studies*” - Estados Unidos da América; “PREVINT – Programa de Prevenção da Violência nas Relações Interpessoais”).

Ainda enquadrada na vertente da sensibilização, desde janeiro de 2022, está a ser levada a cabo a reestruturação da página institucional do IPV com a criação de um separador dedicado às temáticas da Diversidade e Igualdade, onde estão destacados projetos de índole social, experiências de integração em redes e parcerias estratégicas, reuniões, cursos e formação afins a estas temáticas, bem como informações e recursos na área da igualdade de género, não discriminação e combate à violência ([link: https://www.ipv.pt/homepage/diversidade-e-igualdade/](https://www.ipv.pt/homepage/diversidade-e-igualdade/)).

No sentido de consolidar a integração da perspetiva de género nos diferentes âmbitos da ação do IPV, perspetiva-se o reforço do investimento a este nível através da organização e realização de eventos/ações de sensibilização e (in)formação na área da igualdade de género dirigidas a grupos específicos (pessoal docente; pessoal não docente; dirigentes; estudantes).

## **iii) Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e cultura organizacional**

Para além do cumprimento dos normativos respeitantes à proteção social na parentalidade (mães e pais estudantes incluídas/os), aquando do levantamento de dados relacionados com a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, foram destacadas as seguintes medidas em desenvolvimento no IPV:

- a recentemente criada política institucional de acesso aberto ([link: https://www.ipv.pt/homepage/ciencia-aberta/](https://www.ipv.pt/homepage/ciencia-aberta/)) que, entre outros objetivos, permitirá a simplificação de procedimentos e a rentabilização de tempo, nomeadamente no que

respeita ao registo da produção científica anual que atualmente é requerida em múltiplas bases de dados e relatórios de atividades (Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente; *CienciaVitae*; Relatórios do Departamento, da Unidade Orgânica, do Centro de Investigação; Ficha Docente dos Relatórios de Autoavaliação da A3ES), passando esse registo a ser feito apenas no Repositório do IPV (i. e, um único registo e autoarquivo que será replicado em todas as bases necessárias);

- os Serviços de Ação Social do IPV asseguram o acesso gratuito a consultas de Medicina Geral e a um Serviço de Apoio Psicológico (psicoterapia breve e/ou aconselhamento), aos/às estudantes, docentes e funcionários/as;

- a candidatura a um projeto de requalificação do campus e espaços desportivos para utilização da comunidade académica do IPV, proporcionando a prática de atividade física e os benefícios que lhe estão associados ao nível da saúde e bem-estar;

- a abertura das salas de reuniões dos Serviços Centrais a toda a comunidade académica, melhorando a acessibilidade e dignidade dos espaços para reuniões de trabalho numa maior amplitude de horários.

Não obstante, no que concerne à promoção da igualdade de género é necessário o aprofundamento da análise de indicadores da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar em termos de participação plena e igualitária de mulheres e homens na esfera pública e privada em áreas como (i) a responsabilidade de prestação de cuidados aos filhos e outros dependentes, (ii) a flexibilidade das modalidades de trabalho, em termos de condições e horários, e (iii) as interrupções de carreira e licença parental (cf. Instituto Nacional de Estatística [INE], 2018). A partir dos resultados e conclusões dessa análise deverá ser ponderada a necessidade de adotar outras medidas promotoras da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar na cultura organizacional do IPV.

#### **iv) Paridade de género na liderança e tomada de decisão**

Em conformidade com o disposto na Lei n.º 26/2019, de 28/03, a composição das listas de candidatura ao (atual) Conselho Geral do IPV, cujo ato eleitoral decorreu em 17/03/2021, respeitou a representação equilibrada entre homens e mulheres (art.º 6.º).

Além disso, no que se refere aos cargos dirigentes, e reportando-nos exclusivamente às/aos Presidentes dos órgãos de gestão da totalidade das Unidades Orgânicas do IPV (i. e., Assembleia de Representantes, Presidência da UO, Conselho Técnico-Científico, Conselho Pedagógico e Conselho Administrativo), 60% são homens e 40% são mulheres. Acresce que três das quatro Unidades de Investigação do IPV são coordenadas por mulheres. Tem sido também considerada a paridade de género na Comissão de Ética, Administração do IPV, Comissão Editorial da Revista *Millenium*, Vice-presidências das UO e IPV e Responsáveis de Projetos de Investigação.

O IPV pretende de igual modo passar a recomendar às Comissões Organizadoras de Eventos Científicos, Técnicos, Artísticos, Pedagógicos e Sociais que nos convites a Oradores/as, membros das Comissões Organizadoras e Comissões Científicas, entre

outros, procurem garantir a participação equilibrada de homens e mulheres, para além da consideração das áreas de especialidade.

### **v) Igualdade de género no recrutamento e progressão da carreira**

A par do cumprimento dos normativos respeitantes à igualdade de acesso de homens e mulheres às ofertas de emprego e concursos, o IPV garante a representação equilibrada de género na composição dos júris dos concursos, com a fixação de limiares mínimos de representação (40%) idênticos aos que se encontram previstos para os órgãos da administração pública na Lei n.º 26/2019, de 28/03, tal como preconizado no Decreto-Lei n.º 112/2021, de 14/12.

No que respeita à progressão na carreira, na categoria de topo - Professor Coordenador Principal - os dois lugares de quadro preenchidos no IPV pertencem a duas mulheres. Este dado contrasta com os resultados apurados no âmbito do *Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions)* (s.d.), onde é referido que, em Portugal, as mulheres representam apenas 26,3% dos/as académicos/as que atingiram o topo da carreira. Não obstante, nesse mesmo estudo é ainda referido que as mulheres representam 52,5% dos/as que estão na base da hierarquia, pelo que se justifica o desenvolvimento de uma análise centrada no conhecimento da realidade das categorias intermédias no IPV.

### **vi) Integração da dimensão de género na investigação e curricula**

Para além dos aspetos supramencionados relacionados com a paridade de género, a integração da dimensão de género (e sexo) na investigação científica é fundamental para o desenvolvimento e divulgação de conteúdos mais inclusivos, representativos e significativos para a sociedade.

No âmbito do levantamento efetuado aquando da preparação deste plano, verificou-se que ao nível dos trabalhos em curso, entre outros, no IPV encontra-se em desenvolvimento o projeto MAIs - Mulheres Agricultoras em Territórios do Interior (2020-2022), financiado pelo *EEA Grants* e tendo como objetivo “aumentar a participação cívica e associativa das mulheres agricultoras nas regiões do interior, através da sua capacitação, contribuindo para a maior visibilidade do seu papel social e para o aumento da igualdade entre homens e mulheres” (link: <http://events.ipv.pt/mais/projeto/>). Há também o registo de alguns trabalhos académicos (e.g., trabalhos finais de Mestrado) onde o género emerge como temática central de análise.

Será importante promover a reflexão em torno da integração da dimensão de género (e sexo) na investigação que é realizada nas Unidades de Investigação do IPV e da forma como é tratada nos conteúdos curriculares das áreas de formação em que tal se afigura pertinente.

### **vii) Combate à violência de género**

No contexto de uma abordagem de sensibilização para o combate à violência, referindo uma vez mais o *Ciclo de Conversas Partilhadas “3P – Prevenir Para Proteger”* (organizado pelo SPECULA) evidencia-se o *webinar* subordinado ao “PREVINT – Programa de Prevenção da Violência nas Relações Interpessoais”, um programa que tem como objetivo prevenir a ocorrência de comportamentos violentos nas relações interpessoais (link: <https://www.prevint.pt/sobre>). Ainda neste âmbito, em 2020 foi assinado um protocolo de articulação entre o PREVINT – Programa de Intervenção na Violência Interpessoal da Universidade de Trás-os-Montes e o IPV-SPECULA.

Por outro lado, a reestruturação da página institucional do IPV também procurou assegurar a disponibilização de informação sobre recursos públicos e comunitários de combate à violência, bem como de apoio em caso de discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (link: <https://www.ipv.pt/homepage/diversidade-e-igualdade/>).

Ao nível processual, no contexto da sua atuação, o Serviço de Apoio Psicológico e o Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes do IPV (CLAIM - IPV) acolhem e efetuam encaminhamentos para as entidades competentes em caso de violência no namoro e violência doméstica.

Focando agora de modo particular a temática da violência no namoro, de acordo com o *Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro no Ensino Superior: Crenças e Práticas – 2017/2021*, da responsabilidade da Associação Plano i (2021), numa amostra de 2342 estudantes, 53,8% das pessoas responderam que já sofreram, pelo menos, um ato de violência no namoro, e 34,4% que já praticaram, pelo menos, um ato de violência no namoro. Atendendo a estes resultados nacionais, justifica-se uma análise centrada no conhecimento desta realidade no IPV, a par da adoção de medidas de combate à violência, como por exemplo ações de sensibilização e (in)formação.

**3. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IPV | 2022-2023**

Eixo	Objetivos gerais	Medidas / Atividades	Indicadores	Destinatários	Responsáveis	Cronograma	
						2022	2023
Combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais	Promover a desconstrução de estereótipos de género nas escolhas educativas, vocacionais e profissionais.	- Continuação da implementação do Projeto “Engenheiras por um dia”; - Desenvolvimento de outras iniciativas, como a produção e divulgação de material de sensibilização com testemunhos de profissionais, homens e mulheres (e.g., um Educador de Infância; uma Coordenadora/Presidente de uma Associação Científica).	N.º de ações  N.º de iniciativas	Alunos de Ensino não Superior	Vice-Presidente, Professora Doutora Helena Vala e restante Grupo de trabalho	X	X  X
Cultura organizacional e género	Promover a integração da perspetiva de género nos diversos âmbitos de ação do IPV;  Capacitar para a identificação e desconstrução do viés de género;  Promover a paridade de género.	- Divulgação da reestruturação da página institucional do IPV e dos recursos sobre igualdade de género; - Divulgação do Plano para a Igualdade de Género do IPV; - Alargamento do grupo de trabalho do Núcleo de Diversidade e Igualdade para implementação e monitorização do Plano para a Igualdade de Género do IPV;	Divulgação até maio de 2022  Divulgação até junho de 2022  N.º de novos elementos do grupo	Docentes, Não docentes, Dirigentes, Estudantes  Docentes, Não docentes	Vice-Presidente, Professora Doutora Helena Vala e restante Grupo de trabalho	X  X  X	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprofundamento do diagnóstico (estudo de opiniões e representações da comunidade académica – docentes e não docentes);</li> <li>- Eventos/Ações de sensibilização sobre igualdade de género e viés de género direcionadas para grupos específicos (pessoal docente; pessoal não docente; estudantes);</li> <li>- Ações de formação na área da igualdade de género (dirigentes);</li> <li>- Consolidação da adoção de linguagem inclusiva e promotora da igual visibilidade e simetria de homens e mulheres nos documentos e divulgação institucional do IPV (cf. Conselho Económico e Social [CES], 2021);</li> <li>- Estudo sobre progressão na carreira no IPV com dados desagregados por género;</li> <li>- Monitorização e elaboração de relatório anual com dados de profissionais (docentes e não</li> </ul>	<p>Estudo realizado até jan. de 2023</p> <p>N.º de ações realizadas e n.º de participantes por público-alvo</p> <p>Relatório/ balanço de reformulações efetuadas nos documentos</p> <p>Estudo realizado até jan. de 2023</p>	<p>Docentes, Não docentes, Dirigentes, Estudantes</p> <p>IPV e comunidade em geral</p> <p>Docentes</p> <p>Docentes, Não Docentes,</p>	<p>Núcleo de Diversidade e Igualdade</p> <p>Vice-Presidente, Professora Doutora Helena Vala e restante Grupo de trabalho</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>
--	--	---	--	---	--	--	--



		docentes, investigadores/as) desagregados por sexo/género <sup>1</sup> ; - Recomendação às Comissões Organizadoras de eventos Científicos, Técnicos, Artísticos, Pedagógicos e Sociais para promoção da participação equilibrada de homens e mulheres.	Relatórios anuais  Relatórios com dados desagregados por género	Investigadores /as, Dirigentes  Comissões	Vice-Presidente, Professora Doutora Helena Vala e restante Grupo de trabalho	X	X
Conciliação trabalho-vida pessoal e familiar	Promover a participação plena e igualitária de mulheres e homens na esfera pública e privada das suas vidas.	- Divulgação a toda a comunidade académica e participação em reuniões/encontros com outras IES para partilha de experiências/boas práticas em matéria de conciliação vida profissional/pessoal/familiar (e.g., Projeto IPVConcilia, do Instituto Politécnico de Viana do Castelo); - Disseminação de boas práticas apreendidas na comunidade académica e atualização dos instrumentos para a Igualdade de Género do IPV;	N.º de eventos divulgados e de participação em reuniões  N.º de atualizações realizadas	Docentes; Não docentes; Dirigentes; Estudantes	Núcleo de Diversidade e Igualdade	X	X

<sup>1</sup> No caso dos estudantes, essa análise já consta nos instrumentos de gestão, nomeadamente nos Relatórios Anuais dos Cursos.

		- Estudo sobre conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar no contexto do IPV.	Estudo realizado até dez./2023		Núcleo de Diversidade e Igualdade	X	X
Género, investigação e curricula	Promover o desenvolvimento, divulgação e ensino de conteúdos mais representativos e inclusivos, com o enquadramento da perspetiva de género.	- Dinamização de grupos de discussão sobre a integração da dimensão de género (e sexo) na investigação que é realizada nas Unidades de Investigação do IPV; - Dinamização de grupos de discussão sobre a integração da dimensão de género (e sexo) nos conteúdos curriculares das formações da área da educação, saúde, trabalho social, desporto, gestão (entre outras).	N.º de grupos dinamizados e n.º de participantes	Investigadores /as	Núcleo de Diversidade e Igualdade	X	X
				Docentes		X	X
Prevenção e combate à violência de género	Capacitar para a identificação de situações de violência no namoro, violência doméstica, assédio;  Prevenir e combater a violência no namoro, violência doméstica, assédio.	- Divulgação da reestruturação da página institucional do IPV e de recursos públicos e comunitários de combate à violência de género; - Ações de sensibilização e (in)formação sobre violência no namoro, violência doméstica, assédio, e formas de combate; - Estudo sobre experiências e perceções dos/as estudantes do IPV em torno da Violência no Namoro.	Divulgação até maio de 2022	Estudantes	Núcleo de Diversidade e Igualdade	X	
			N.º de ações realizadas e n.º de participantes			X	X
			Estudo realizado até dez./2023			X	X

## Referências

- Associação Plano i. (2021). *Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro no Ensino Superior: Crenças e Práticas – 2017/2021*. <https://www.associacaoplanoi.org/estudo-nacional-violencia-no-namoro/>
- Centro de Estudos Sociais Universidade de Coimbra. (s.d.). *IgualPro. As profissões não têm género*. <https://ces.uc.pt/pt/investigacao/projetos-de-investigacao/projetos-financiados/igualpro>
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2021). *Projeto “Engenheiras por um dia”*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/campanhas/engenheiras-por-1-dia-2017/>
- Conselho Económico e Social. (2021). *Manual de Linguagem Inclusiva. Conselho Económico e Social*. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/05/ces\\_manual\\_linguagem\\_inclusiva.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/05/ces_manual_linguagem_inclusiva.pdf)
- Decreto-Lei n.º 112/2021, de 14/12(2021). Aprova o regime de concursos internos de promoção a categorias intermédias e de topo das carreiras docentes do ensino superior e da carreira de investigação científica.
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>
- European Commission. (s.d.). *Gender equality in Horizon Europe*. [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#gender-equality-in-horizon-europe](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-horizon-europe)
- European Commission. (2021). *Horizon Europe. Work Programme 2021-2022*. [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)
- Instituto Nacional de Estatística (2018). *Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2.º trimestre de 2018*. [https://cite.gov.pt/documents/14333/163582/07\\_Conc\\_Vida\\_Fam\\_Vida\\_Profis\\_2T\\_2018.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/163582/07_Conc_Vida_Fam_Vida_Profis_2T_2018.pdf)
- Intervenção da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade. (2019). *Apresentação do projeto “GE-HEI – Gender Equality in higher education institutions”*. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABACzMDEyAgDvRx4SBA AAAA%3d%3d>
- Lei n.º 26/2019, de 28/03/2019. Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.
- Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions). (s.d.). *Igualdade de género no Ensino Superior. Alguns resultados preliminares e informação complementar*. <https://gehei.dges.gov.pt/>

O Presidente do Instituto Politécnico de Viseu

Assinado por: **JOSÉ DOS SANTOS COSTA**

Num. de Identificação: 03968707

Data: 2022.05.11 08:17:40+01'00'

---

Prof. Doutor José dos Santos Costa



**Instituto Politécnico de Viseu**

**2022**

Assunto: Conformidade da Candidatura submetida pelo Instituto Politécnico de Viseu, submetida ao Aviso para Manifestação de Interesse 05/C06-i07/2023 e Convite 06/C06-i07/2024

Data: 12 de abril de 2024

Excelentíssimo Senhor Diretor-Geral do Ensino Superior  
Professor Doutor Joaquim Mourato

Tendo o Painel de Avaliação analisado a candidatura, submetida pelo Instituto Politécnico de Viseu, projeto designado por “Move Forward With Us”, no âmbito do Convite 06/C06-i07/2024 com vista à celebração de contrato-programa, referente ao Investimento RE-C06-I07 | Impulso Mais Digital, submetida “Inovação e Modernização Pedagógica no Ensino Superior - Programa de Promoção de Sucesso e Redução de Abandono Escolar no Ensino Superior”, declaro que, nos termos do ponto 8 do referido Convite, o Painel considera a candidatura “**Conforme**” os termos aprovados na Fase 1 e as condições constantes na ata número 4 (quatro) do Painel de Avaliação, que define o valor a financiar em 588 730€.

Com os melhores cumprimentos,

A Coordenadora do Painel de Avaliação

Assinado por: **MARIA DA CONCEIÇÃO SARAIVA DA SILVA COSTA BENTO**  
Num. de Identificação: 04464043  
Data: 2024.04.12 21:36:00 +0100

