



VOUZELA
O CORAÇÃO DO CENTRO

**MANUAL DE
BOAS PRÁTICAS
IGUALDADE DE GÉNERO
CONCILIAÇÃO DA
VIDA PROFISSIONAL,
FAMILIAR E PESSOAL**

#vouzela

#coraçãodocentro

  /cmvouzela

www.cm-vouzela.pt



Elaborado por:
Município de Vouzela
Alameda D. Duarte de Almeida
3670 – 250 Vouzela

Revisto por:




Outubro 2022



CONTEÚDOS PÁGINA

 **INTRODUÇÃO** 4

 **LEGISLAÇÃO** 5 - 10

 **BENEFÍCIOS PARA ORGANIZAÇÕES, RECURSOS HUMANOS E SOCIEDADE** 12

 **EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS** 13
IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO

 **EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS** 14
CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

 **CONCLUSÃO** 15



INTRODUÇÃO

As organizações socialmente responsáveis assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género e da conciliação do trabalho, da vida familiar e pessoal integrando na sua gestão políticas e boas práticas nestes domínios.

A definição e implementação de boas práticas de gestão e administração a este nível permitem, desde logo, uma diminuição dos gastos com o decréscimo da produtividade dos/as colaboradores/as; impedem as dificuldades administrativas de lidar com ausências não previstas e não justificadas; possibilitam uma maior dinâmica de trabalho de equipa e combate ao isolamento; permitem uma redução dos gastos na formação de novos/as trabalhadores/as e diminuição na rotatividade de funcionários/as, impedindo a sua especialização, como resultado do absentismo dos/as colaboradores/as; permitem uma redução de custos com processos judiciais ao nível penal, cível e laboral (e.g. acidentes de e no trabalho); as/os trabalhadores/as podem mostrar-se mais disponíveis para investir na sua formação; etc...

Quando bem aplicada, uma política de conciliação pode contribuir eficazmente para atenuar os efeitos negativos da discriminação, promover a igualdade entre sexos, explorar plenamente as potencialidades das trabalhadoras e dos trabalhadores, aumentar a flexibilidade no local de trabalho e conferir à entidade patronal um trunfo em relação aos seus concorrentes.

No âmbito da **Certificação de Vouzela como Destino Sustentável** e alinhado com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 – Igualdade de Género e 8 - Trabalho Digno e Crescimento Económico** é criado o presente manual.

Trata-se de um documento meramente orientador, que pretende partilhar com os parceiros locais um conjunto de boas práticas que podem ser disseminadas em contexto laboral e que visam a produtividade da organização e o bem-estar e motivação dos/as colaboradores/as.



LEGISLAÇÃO

Nos últimos anos, Portugal tem evoluído muito consideravelmente ao nível das políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género.

Publicada no dia 21 de maio de 2018, em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) visa consolidar esse trabalho dando início a um novo “ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, e no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir”, pode ler-se no preâmbulo do documento.

A preocupação central desta estratégia é a eliminação dos estereótipos, plasmada nos três Planos de Ação através de medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução até 2021: Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); o Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

Por seu turno, o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal está presente na **Constituição da República Portuguesa (CRP)**, que no seu artigo 59.º, n.º 1 b), refere que “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

De resto, a Constituição da República Portuguesa, no capítulo II prevê um conjunto de direitos, onde se encontra subjacente a ideia de conciliação, nomeadamente nos artigos 9.º, 13.º, 26.º, 58.º, 59.º, 67.º, 69.º e 109.º



O **Código do Trabalho**, além de regulamentar todo o regime dos direitos parentais, consagra nos artigos 30.º e 31.º a igualdade no acesso ao emprego, atividade profissional ou formação, bem como, a igualdade de condições de trabalho.

Neste contexto, existem outras leis e resoluções da Assembleia da República que visam adotar **medidas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal**. Algumas das mais relevantes são:

• **Decreto-Lei n.º 172/2019, de 12 de dezembro**

Altera o regime de adiamento de atos processuais, nas situações de maternidade, paternidade ou falecimento de familiar próximo dos solicitadores

• **Portaria n.º 181-C/2015, de 19 de junho Altera a Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março**

Adota o regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego.

• **Portaria n.º 84/2015, de 20 de março**

Cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

• **Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, de 30 de novembro**

Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar.

• **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 n.º 13/2013 de 8 de março**

Aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

• **Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 10 de agosto**

Recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional





As principais licenças existentes no nosso país, relativamente à **proteção da parentalidade** são as seguintes:

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez - Artigo 37.º CT

A licença em situação de risco clínico durante a gravidez corresponde aos períodos de impedimento para a atividade profissional, nas situações de risco clínico para a grávida ou para o nascituro (subsídio 100%).

Licença por interrupção da gravidez Artigo 38.º CT

A licença por interrupção da gravidez corresponde ao período de impedimento para o exercício de atividade profissional, nas situações de interrupção da gravidez (subsídio 100%).

Licença parental inicial - Artigo 40.º CT

O pai trabalhador e a mãe trabalhadora têm direito por nascimento de filho, a optar por licença parental inicial de 120 (subsídio 100 %) ou 150 dias (subsídio a 80%), consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sendo, no entanto, obrigatório o gozo de 6 semanas de licença apenas pela mãe logo a seguir ao parto.

O gozo desta licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

A mãe trabalhadora e o pai trabalhador podem optar por um acréscimo de 30 dias a cada período de licença parental inicial acima referidos (120+30 com subsídio de 100%) ou (150+30 com subsídio de 83%), com a condição de cada um deles gozar sozinho um período de 30 dias - os quais podem ser gozados consecutivamente ou em dois períodos de 15 dias consecutivos, onde se exclui, naturalmente, as 6 semanas de gozo obrigatório por parte da mãe. 21 Nos casos de nascimentos de gémeos aos períodos de licença parental acima delineados acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Licença parental inicial exclusiva da mãe - Artigo 41.º CT

A mãe pode gozar 30 dias de licença parental inicial antes do parto, sendo obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto (subsídio 100%).

Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe - Artigo 42.º CT

O pai ou a mãe tem direito aos períodos de licença parental inicial previstos no artigo 40.º, ou do período remanescente da licença (se já tiver sido gozada parte da mesma), nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver, sendo esta incapacidade por parte da mãe trabalhadora ou não trabalhadora (que ocorra nos 120 dias a seguir ao parto) a licença parental inicial por parte do pai tem a duração mínima de 30 dias;





- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença, em caso de morte da mãe trabalhadora ou não trabalhadora (que ocorra nos 120 dias a seguir ao parto) a licença parental inicial por parte do pai tem a duração mínima de 30 dias.

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este, no caso de nascimentos múltiplos, à licença acrescem dois dias por cada gémeo, além do primeiro.

O pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, 22 no caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores, acrescem dois dias por cada gémeo, além do primeiro (subsídio 100%).

Licença por adoção - Artigo 44.º

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental inicial com as devidas adaptações (subsídio 100%).

Dispensa para consulta pré-natal - Artigo 46.º CT

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

Dispensa para amamentação ou aleitação - Artigo 47.º CT

A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida, é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo, além do primeiro.





Licença parental complementar - Artigo 51.º CT

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar (subsídio correspondente a 25% da remuneração), em qualquer das seguintes modalidades:

- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Licença para assistência a filho - Artigo 52.º

Depois de esgotado o direito referido na licença parental complementar, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica - Artigo 54.ºCT

Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (subsídio 65% do vencimento)





O **Código de Trabalho** prevê **flexibilização de horários**, bem como **dispensas e faltas justificadas**, com vista a uma conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, tais como:

Faltas para assistência a filhos Artigo - 49.º CT

O trabalhador e trabalhadora podem faltar para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho ou filha menor de 12 anos ou independentemente da idade, a filho ou filha com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

Falta para assistência a neto - Artigo 50.º CT

A trabalhadora e o trabalhador podem faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto e neta que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho e filha de adolescente com idade inferior a 16 anos.

O trabalhador e a trabalhadora podem também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto e neta menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

O montante diário do subsídio é igual a 100% da remuneração de referência, por nascimento e 65% por doença ou acidente.

Organização de tempo de trabalho de trabalhador estudante - Artigo 90.º CT

O horário de trabalho do trabalhador e da trabalhadora estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

Trabalho a Tempo Parcial - Artigo 150.º CT

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo tendo a trabalhadora e o trabalhador direito, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, à remuneração base prevista na lei.

Faltas para assistência a membros do agregado familiar - Artigo 252.º CT

A trabalhadora e o trabalhador têm direito a faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, no caso de familiar com deficiência ou doença crónica acresce mais 15 dias por ano.





Norma Portuguesa para a Conciliação entre a Atividade Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552:2016)

A NP 4552:2016 é uma norma portuguesa publicada em 2016 para assegurar uma das prioridades estabelecidas pela Comissão Europeia no âmbito da igualdade entre homens e mulheres: a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Aplica-se a todas as organizações, públicas ou privadas, independentemente do tipo, dimensão, personalidade jurídica ou atividade, que pretendam demonstrar o seu compromisso com o objetivo da conciliação enquanto critério de gestão compatível com a sua estratégia e integrado nos seus processos. Esta norma baseia-se em princípios e valores que visam melhorar o bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias de conciliação.





BENEFÍCIOS PARA ORGANIZAÇÕES, RECURSOS HUMANOS E SOCIEDADE

As medidas de conciliação, quando bem elaboradas e implementadas, geram benefícios para todos os intervenientes, organizações e recursos humanos, criando uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

As organizações, ao aplicarem políticas de conciliação, conseguem prevenir diversas situações impeditivas do seu bom funcionamento, nomeadamente:

- Stresse;
- Ansiedade e riscos psicossociais;
- Insatisfação com o trabalho;
- Redução do desempenho e compromisso;
- Maior rotatividade do pessoal

A implementação de medidas promotoras da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoa permite os seguintes benefícios para as organizações:

- Reforço da reputação e da imagem organizacional;
- Diminuição do absentismo;
- Aumento da satisfação profissional → Maior produtividade;
- Retenção de talentos;
- Conformidade com as políticas e práticas de conciliação já adotadas;
- Adoção de estilos de vida saudáveis e sustentáveis nas organizações



EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO:

- ✓ Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção
- ✓ Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as
- ✓ Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre
- ✓ Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo
- ✓ Implementação de Planos de Ação para a Igualdade
- ✓ Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade
- ✓ Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes
- ✓ Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;
- ✓ Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares
- ✓ Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras
- ✓ Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens



EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL:

- ✓ Flexibilidade de horário
- ✓ Horário compactado num número reduzido de dias por semana
- ✓ Trabalho a partir de casa/ escritório móvel
- ✓ Teletrabalho
- ✓ Banco de horas
- ✓ Apoios financeiros
- ✓ Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress
- ✓ Desenvolvimento de workshops de gestão do stress
- ✓ Promoção de atividades desportivas e culturais
- ✓ Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar
- ✓ Programas de ATL e de férias para filhos de trabalhadores
- ✓ Serviços domésticos
- ✓ Serviços de apoio a idosos e outros dependentes
- ✓ Serviços de transportes
- ✓ Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa
- ✓ Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além dos instituído na lei



CONCLUSÃO

A existência de conflitos entre as diferentes esferas da vida do/a trabalhador/a irão, certamente, desencadear impactos negativos quer para a empresa/instituição quer para o/a próprio/a trabalhador/a.

As organizações que promovem políticas de conciliação e visam contribuir para o equilíbrio das diferentes áreas da vida do/a trabalhador/a têm maior probabilidade de fomentar a dedicação, o compromisso e a entrega dos seus recursos humanos, tornando-os mais felizes, motivados e produtivos.

Assim, poderão contar com a disponibilidade dos mesmos para a realização de tarefas, por vezes, para além do estritamente necessário.





OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL





1 ERRADICAR A POBREZA

ERRADICAR A POBREZA EM TODAS AS SUAS FORMAS, EM TODOS OS LUGARES



2 ERRADICAR A FOME

ERRADICAR A FOME, ALCANÇAR A SEGURANÇA ALIMENTAR, MELHORAR A NUTRIÇÃO E PROMOVER A AGRICULTURA SUSTENTÁVEL



3 SAÚDE DE QUALIDADE

GARANTIR O ACESSO À SAÚDE DE QUALIDADE E PROMOVER O BEM-ESTAR PARA TODOS, EM TODAS AS IDADES



4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

GARANTIR O ACESSO À EDUCAÇÃO INCLUSIVA, DE QUALIDADE E EQUITATIVA, E PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODOS



5 IGUALDADE DE GÊNERO

ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNEROS E CONFERIR PODER A TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS



6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO

GARANTIR A DISPONIBILIDADE E A GESTÃO SUSTENTÁVEL DA ÁGUA POTÁVEL E DO SANEAMENTO PARA TODOS



7 ENERGIAS RENOVÁVEIS E ACESSÍVEIS

GARANTIR O ACESSO A FONTES DE ENERGIA FIÁVEIS, SUSTENTÁVEIS E MODERNAS PARA TODOS



8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO

PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÓMICO INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO E O TRABALHO DIGNO PARA TODOS



9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS

CONSTRUIR INFRAESTRUTURAS RESILIENTES, PROMOVER A INDUSTRIALIZAÇÃO INCLUSIVA E SUSTENTÁVEL E FOMENTAR A INOVAÇÃO



10 REDUZIR AS DESIGUALDADES

REDUZIR AS DESIGUALDADES NO INTERIOR DOS PAÍSES E ENTRE PAÍSES



11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

TORNAR AS CIDADES E COMUNIDADES INCLUSIVAS, SEGURAS, RESILIENTES E SUSTENTÁVEIS



12 PRODUÇÃO E CONSUMO SUSTENTÁVEIS

GARANTIR PADRÕES DE CONSUMO E DE PRODUÇÃO SUSTENTÁVEIS



13 AÇÃO CLIMÁTICA

ADOTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATER AS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E OS SEUS IMPACTOS



14 PROTEGER A VIDA MARINHA

CONSERVAR E USAR DE FORMA SUSTENTÁVEL OS OCEANOS, MARES E OS RECURSOS MARINHOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



15 PROTEGER A VIDA TERRESTRE

PROTEGER, RESTAURAR E PROMOVER O USO SUSTENTÁVEL DOS ECOSISTEMAS TERRESTRES, GERIR DE FORMA SUSTENTÁVEL AS FLORESTAS, COMBATER A DESERTIFICAÇÃO, TRAVAR E REVERTER A DEGRADAÇÃO DOS SOLOS E TRAVAR A PERDA DE BIÓDIVERSIDADE



16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

PROMOVE SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, PROPORCIONAR O ACESSO À JUSTIÇA PARA TODOS E CONSTRUIR INSTITUIÇÕES EFICAZES, RESPONSÁVEIS E INCLUSIVAS A TODOS OS NÍVEIS



17 PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS OBJETIVOS

REFORÇAR OS MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO E REVITALIZAR A PARCERIA GLOBAL PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL





VOUZELA
O CORAÇÃO DO CENTRO