



PARENTS @ WORK

Boas Práticas - Proteção da parentalidade e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal

Portugal



Este projeto é financiado pelo
Programa Direitos, Igualdade e
Cidadania da União Europeia
(2014-2020)



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTELEMISE VÕLINIK

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES



Boas Práticas

Portugal

ÍNDICE

Boa prática – Dois dias de dispensa paga por mês aos/às trabalhadores/as durante o primeiro ano de vida da criança (Altice)	3
Boa prática – Disponibilização de dois colégios para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as da empresa (Auchan)	6
Boa prática – Quinze dias de dispensa totalmente paga aos trabalhadores-homens durante o primeiro mês de vida do/a filho/a (Gebalis)	9
Boa prática – Dois meses de dispensa aos/às trabalhadores/as com crianças recém-nascidas. (IKEA)	12
Boa prática – Dois dias de dispensa paga aos trabalhadores do sexo masculino por cada trinta dias de licença parental gozados em exclusivo (Infraestruturas de Portugal)	15
Boa prática – Dez dias de licença parental paga aos trabalhadores do sexo masculino, concedida apenas àqueles que não partilharem a licença parental inicial (Portos dos Açores).....	18
Boa prática – Oferta de duas sessões de aconselhamento profissional aos/às trabalhadores/as aquando do regresso da licença parental (Redes Energéticas Nacionais - REN)	21
Boa prática – Promoção e divulgação de vídeo interno sobre a igualdade entre mulheres e homens com a participação de trabalhadores e trabalhadoras (Redes Energéticas Nacionais - REN)	24
Boa prática – Complemento no subsídio parental recebido pelos/as trabalhadores/as durante o período de gozo da licença parental (Xerox Portugal)	26
Boa prática – Incentivo aos trabalhadores-homens a gozarem a licença parental facultativa (Xerox Portugal)	29
Boa prática – Criação e distribuição de um guia informativo sobre os direitos da parentalidade, disponível para consulta por todos/as os/as trabalhadores/as (Associação Dianova Portugal)	32
Boa prática – Flexibilidade de horário para acompanhamento a consultas médicas e possibilidade de teletrabalho em caso de familiar com doença muito exigente na prestação de cuidados (Baía do Tejo, SA)	35
Boa prática – Sala de amamentação e de cuidados infantis (Nestlé)	37
Boa prática – Disponibilização de um centro educativo para os filhos e as filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa e que atende também às crianças da comunidade local (Novadelta)	40
Boa prática – Maior facilidade logística para trabalhadoras grávidas e atribuição de viatura durante a gestação (Randstad)	43

*“A presente publicação é da exclusiva responsabilidade do autor.
A União Europeia não se responsabiliza pela eventual utilização das informações nela contidas.”*



Boa prática – Dois dias de dispensa paga por mês aos/às trabalhadores/as durante o primeiro ano de vida da criança (Altice)

Nome da organização	Altice Portugal
Caracterização da empresa	Telecomunicações e multimédia Setor privado lucrativo (Portugal Continental) Ramo de atividade: Telecomunicações – Código Europeu NACE J61 Setor tradicionalmente tipificado como masculino, com sub-representação de força de trabalho do sexo feminino
Número de trabalhadores/as	7.700 trabalhadores e trabalhadoras 4.820 homens (62,6%) e 2.880 mulheres (37,4%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: dispensa de dois dias por mês a trabalhadores e trabalhadoras durante o primeiro ano de vida da criança, sem perda de qualquer direito, incluindo a retribuição. Estes dias acrescem às modalidades de licença parental previstas no Artigo n.º 39.º do Código do Trabalho.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none">• Benefício acessível aos trabalhadores e às trabalhadoras;• O gozo do benefício não incorre em qualquer penalização para o/a beneficiário/a;• Os dias de dispensa gozados são remunerados na totalidade;• A solicitação ao gozo do benefício não prevê a apresentação de qualquer justificação por parte do/a trabalhador/a, mas deve ser requerida com uma antecedência mínima de 5 dias ou, em casos imprevisíveis, assim que possível;• A medida encontra-se consagrada no Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho em capítulo dedicado à parentalidade – o Acordo Coletivo de Trabalho (Capítulo IV, cláusula 12ª, n.º 2d). <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Criar uma medida promotora da prestação de cuidados a crianças;• Possibilitar um apoio aos trabalhadores e às trabalhadoras durante uma fase de adaptação no que tange à gestão da vida familiar;• Desconstruir os estereótipos de género e promover a representação de masculinidade cuidadora.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadoras e trabalhadores com filhos/as recém-nascidos/as.
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>Em 2015 as empresas do universo PT Portugal, S.A. foram incorporadas como uma subsidiária integral da Altice Group. Na transição, os quadros dirigentes optaram por manter a componente de negociação coletiva entre os/as trabalhadores/as e os sindicatos representativos de trabalhadores/as na PT Portugal, propondo-lhes, também, a introdução de novas matérias – nomeadamente na área da conciliação trabalho-família. Estabeleceu-se, assim, algumas medidas que beneficiam os/as trabalhadores/as para além do previsto na lei. O processo inicia-se com recolha das matérias que fazem parte da agenda de reivindicações dos/as trabalhadores/as, que são levadas à negociação com sindicatos.</p> <p>Implementação</p> <p>A medida foi implementada no âmbito do Acordo de Empresa da PT Comunicações, S.A. e, em 2013, esta medida foi integrada no Acordo Coletivo de Trabalho, alargando-se a aplicação desta medida às restantes empresas do universo PT Portugal. Entretanto, a partir da sua incorporação na Altice em 2015, foi definido – em partilha com os sindicatos – um plano estratégico para garantir a</p>



	<p>promoção de medidas orientadas para a proteção na parentalidade e a conciliação trabalho-família, designadamente a melhoria do regime de assistência a filho/a, neto/a e bisneto/a.</p> <p>Um passo fundamental neste processo foi a melhoria da comunicação interna através da divulgação dos benefícios em vigor na empresa. O baixo nível de adesão a algumas medidas foi atribuído à falta de conhecimento das mesmas da parte dos/as trabalhadores/as. Procedeu-se, assim, à criação de uma formação <i>e-learning</i> dirigida a toda a população Altice Portugal e à elaboração e disponibilização na intranet de um Guia da Parentalidade, contendo informações sobre o regime legal e convencional da Parentalidade e os subsídios da Segurança Social atribuídos neste âmbito, e um Guia de Boas Práticas de Conciliação Trabalho-Família. A Direção de Recursos Humanos considera que a divulgação teve um impacto direto na incorporação destes valores na cultura da empresa e o gozo das medidas aumentou consideravelmente.</p> <p>Orçamentação e recursos O orçamento atribuído à implementação da medida é composto por um custo médio, calculado a partir do montante geral de remunerações pagas pela empresa, visto que não é possível prever quem gozará a medida. A Direção de Recursos Humanos considera que, apesar de importante a avaliação de respetiva viabilidade económica, as questões de ordem financeira não são decisivas para a manutenção da medida.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática A medida está estabelecida no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigente na empresa. Seguindo uma longa tradição de relacionamento com os seus parceiros sociais, privilegiando a negociação e regulamentação em ACT, o documento é amplamente divulgado na organização, assumindo-se como um veículo de consagração e divulgação de novos regimes na organização. Em simultâneo, a empresa tem buscado concretizar uma melhoria contínua dos direitos dos/as trabalhadores/as, o que têm contribuído para tornar a nossa política de conciliação trabalho-família mais robusta. Consideram de suma importância que tal política esteja vertida no ACT, reforçando o seu compromisso de negociação e diálogo com parceiros sociais e com a melhoria de sua política de conciliação trabalho-família, dimensões que entendem contribuir para incorporação dos princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na organização.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da empresa revelaram-se recetivos à concessão deste benefício, assim como as chefias intermédias; • A consolidação da valoração da conciliação trabalho-família na cultura da empresa apresenta-se como um fator decisivo para o sucesso da medida.



Resultados	<p>Resultados – rácios de utilização:</p> <p>Dias concedidos - rácio de utilização entre os trabalhadores/as que gozaram a medida</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mulheres</td> <td>25,9%</td> <td>26,8%</td> <td>18,1%</td> <td>23,1%</td> <td>20,1%</td> <td>10,8%</td> <td>22,4%</td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>74,1%</td> <td>73,2%</td> <td>81,9%</td> <td>76,9%</td> <td>79,9%</td> <td>89,2%</td> <td>77,6%</td> </tr> <tr> <td>Dias</td> <td>552</td> <td>665</td> <td>502</td> <td>632</td> <td>701</td> <td>139</td> <td>3191</td> </tr> </tbody> </table> <p>A medida é a mais usada dentro do universo das cinco medidas contempladas no Acordo Coletivo de Trabalho. Da apresentação dos dados, pode-se aferir que os dias de dispensa concedidos são gozados principalmente pelos homens, com uma média de 77,6%. Considerando o grupo das pessoas contempladas no âmbito desta medida, ou seja, aquelas que tiveram filhos/as nos últimos 12 meses, pode-se observar um equilíbrio no gozo desta medida para homens e mulheres em torno de 30%.</p> <p>Rácio de trabalhadores/as que gozaram a medida entre os/as que tiveram filhos/as</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mulheres</td> <td>23,7%</td> <td>29,2%</td> <td>32,0%</td> <td>39,7%</td> <td>36,5%</td> <td>11,4%</td> <td>29,7%</td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>23,7%</td> <td>28,2%</td> <td>28,4%</td> <td>33,3%</td> <td>45,6%</td> <td>19,8%</td> <td>30,0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aferição da satisfação com a medida São aplicados regularmente inquéritos de satisfação aos trabalhadores e às trabalhadoras, dos quais consta uma seção relacionada com as medidas de conciliação trabalho-família. Estas medidas são normalmente bem avaliadas.</p> <p>Proposta de ajustamento A Direção de Recursos Humanos considera que a medida se encontra na sua forma final.</p>		2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Mulheres	25,9%	26,8%	18,1%	23,1%	20,1%	10,8%	22,4%	Homens	74,1%	73,2%	81,9%	76,9%	79,9%	89,2%	77,6%	Dias	552	665	502	632	701	139	3191		2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Mulheres	23,7%	29,2%	32,0%	39,7%	36,5%	11,4%	29,7%	Homens	23,7%	28,2%	28,4%	33,3%	45,6%	19,8%	30,0%
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total																																																	
	Mulheres	25,9%	26,8%	18,1%	23,1%	20,1%	10,8%	22,4%																																																	
	Homens	74,1%	73,2%	81,9%	76,9%	79,9%	89,2%	77,6%																																																	
Dias	552	665	502	632	701	139	3191																																																		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total																																																		
Mulheres	23,7%	29,2%	32,0%	39,7%	36,5%	11,4%	29,7%																																																		
Homens	23,7%	28,2%	28,4%	33,3%	45,6%	19,8%	30,0%																																																		
Palavras-chave	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; incentivo à paternidade; parentalidade igualitária; proteção na parentalidade																																																								
Contacto	<p>Catarina Vicente Responsável pelo Departamento de Assessoria, Relações Laborais e Diversidade E-mail: catarina-a-vicente@telecom.pt</p> <p>Altice Portugal (Sede) Av. Fontes Pereira de Melo 40, 4000-000 Lisboa https://www.telecom.pt/pt-pt</p>																																																								



Boa prática - Disponibilização de dois colégios para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as da empresa (Auchan)

Nome da organização	Auchan Retail Portugal, S.A.
Caracterização da empresa	<p>Setor alimentício</p> <p>Setor privado lucrativo (Portugal Continental)</p> <p>Ramo de atividade: Produção e distribuição de género alimentícios e outros produtos – Código Europeu NACE C10 e G47.2</p> <p>Setor tradicionalmente feminizado, com alguma sub-representação de força de trabalho do sexo masculino</p>
Número de trabalhadores/as	9.000 trabalhadores e trabalhadoras 3.240 homens (36%) e 5.760 mulheres (64%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: disponibilização de dois colégios (Colégios Rik&Rok), abertos em 2010 na Amadora e em 2012 em Alfragide, para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as da empresa, mas que acolhem também filhos/as de trabalhadores/as de empresas da Associação Familiar Mulliez (AFM) – ao qual pertence a Auchan Retail Portugal – e também crianças filhos/as de trabalhadores/as de outras empresas ou dos habitantes da comunidade em que estão inseridos os colégios.</p> <p>Caracterização dos Colégios Rik & Rok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funcionam das 07h às 00h30 todos os dias, incluindo fins de semana e feriados; • Estão situados em localidades próximas a duas grandes lojas Auchan na área da Grande Lisboa; • Está determinado um período máximo de permanência para cada criança no colégio: 11 horas por dia, 5 dias por semana e 11 meses por ano; • Lotação: do colégio de Alfragide são 156 crianças e da Amadora, são 149 crianças; • As idades das crianças matriculadas variam entre os três meses e os seis anos. <p>Condições administrativas e método pedagógico dos colégios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foi adotado o modelo pedagógico <i>High Scope</i>, um método pedagógico orientado para a promoção da autonomia e da liberdade da criança, além de ser um processo de aprendizagem ativa, obtida principalmente através da experimentação; • Cada colégio Rik & Rok é apoiado por um/a Psicólogo/a Educacional, para acompanhar e apoiar crianças, pais/mães e educadores/as; • Cerca de um terço das vagas disponíveis estão reservadas às crianças da comunidade local ou crianças encaminhadas pela Segurança Social; • As mensalidades são definidas consoante o rendimento per capita do respetivo agregado familiar e variam entre 18€ e 340€ (valor máximo atualmente); • Os colégios são administrados pela Fundação Pão de Açúcar-Auchan e são autossustentáveis financeiramente. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos/as trabalhadores/as com a facultação de colégios a custos acessíveis, em localidades próximas às lojas Auchan e com horários adaptados; • Incentivar a natalidade entre os/as trabalhadores/as da rede Auchan; • Fornecer um sistema de ensino especializado e de qualidade à comunidade.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadoras e trabalhadores com filhos/as até os seis anos de idade
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>A empresa em Portugal pertencia originalmente ao brasileiro Grupo Pão de Açúcar, até ser comprada em 1992 pelos/as próprios/as trabalhadores/as e, posteriormente, revendida à rede Auchan em 1996. Durante essa transição, parte do dinheiro recebido pelos/as quadros superiores foi destinada à criação da Fundação Pão de Açúcar-Auchan (FPA-A), criada pelos/as próprios/as</p>



	<p>com o objetivo de apoiar quem mais precisasse. A FPA-A é gerida em regime de voluntariado por um conjunto de trabalhadores/as da empresa.</p> <p>A partir da aquisição da empresa, a Auchan Portugal passou a apoiar financeiramente a FPA-A através de um donativo anual (% da massa salarial líquida) direcionado exclusivamente à Área Social – equipa técnica de psicólogos/as, sociólogos/as e assistentes sociais que asseguram o acompanhamento dos/as trabalhadores/as com necessidades de apoio social, económico e de saúde. A Fundação PA-A concede ainda benefícios direcionados aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as, como: bolsas e prémios aos estudos, apoio na compra de materiais escolares, campos de férias e pagamento de propinas de universidades.</p> <p>Implementação</p> <p>A ideia da abertura dos colégios partiu dos/as trabalhadores/as, que reportavam dificuldades em conciliar os cuidados prestados aos/às filhos/as e a vida profissional e manifestavam o desejo de poder matricular os/as filhos/as em colégios próximos ao local de trabalho e com horários compatíveis aos de funcionamento das lojas Auchan. A Direção de Recursos Humanos passou a receber, ainda, a indicação por parte dos/as trabalhadores/as de que estas limitações por vezes impactavam negativamente na decisão familiar de ter ou não mais crianças.</p> <p>Para dar resposta a estas solicitações dos/as trabalhadores/as, a FPA-A decidiu criar em 2005 uma nova área – Colégios, aproveitando o incentivo do Programa PARES. Neste âmbito, o Diretor de Recursos Humanos conseguiu, com o apoio da Segurança Social o financiamento dos projetos propostos pela FPA-A – que correspondiam inicialmente à abertura de cinco colégios - 3 na zona da Grande Lisboa e 2 na zona do Grande Porto. O primeiro projeto foi concretizado em 2010 na Amadora, enquadrado no maior Centro Comercial da Península Ibérica, num espaço cedido pela Auchan - redução de um armazém do hipermercado Auchan, permitindo a construção do colégio Rik & Rok; o segundo colégio, localizado junto ao Centro Comercial Alegro de Alfragide e inaugurado em 2012, contou com o apoio da Câmara Municipal de Oeiras, com a cedência de um terreno contíguo ao centro comercial.</p> <p>Orçamentação e recursos</p> <p>Os colégios foram construídos de raiz, com a utilização dos recursos financeiros da FPA-A e o apoio financeiro da Segurança Social. Cada colégio teve um custo médio de construção de 1,3 milhão de euros, ultrapassando em quase 50% o valor previsto na fase de financiamento do projeto – a disponibilidade financeira da FPA-A prevista para 5 colégios esgotou-se na construção dos dois Colégios, devido, segundo reportado, às exigências legais entretanto aprovadas.</p> <p>Os colégios são administrados pela FPA-A e são autossustentáveis financeiramente desde 2018. O apoio ao funcionamento da creche por parte da Segurança Social concretizou-se desde o primeiro dia de abertura de cada colégio, para a área da creche, mas só em 2018 o Ministério da Educação iniciou o apoio à área de jardim de infância.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática</p> <p>A medida está consolidada e os acordos de utilização dos terrenos são em média de 30 anos – passíveis de renovação se a proposta do projeto se mantiver.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O apoio fornecido pelo Estado português no financiamento dos projetos foi decisivo para construção dos colégios; • Os colégios estão com a sua capacidade de lotação subutilizada e há longas listas de espera. Esta questão atribui-se ao facto de a legislação atual, baseada no modelo tradicional de ensino, permitir uma ocupação menor do que a inicialmente prevista.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados:</p> <p>O número de filhos/as de trabalhadores/as das lojas Auchan e do Grupo Mulliez corresponde a 30% do total de crianças matriculadas nos Colégios Rik&Rok.</p>



	<p>Aferição da satisfação com a medida No âmbito da gestão da FPA-A, é aplicado um inquérito aos/às trabalhadores/as com o objetivo de avaliar a sua satisfação com os serviços prestados pela FPA-A e os resultados referentes à esta medida têm sido positivos – o que é complementado, ainda, pelo feedback informal por parte dos trabalhadores que solicitam a construção de mais colégios.</p> <p>Proposta de ajustamento A FPA-A pretende abrir novos Colégios Rik&Rok e atualmente está em busca de espaços existentes que possam ser adaptados. O próximo colégio a ser inaugurado será provavelmente no Porto.</p>
Palavras-chave	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; incentivo à natalidade
Contacto	<p>Jorge Filipe Diretor de Recursos Humanos E-mail: jorge.filipe@auchan.pt</p> <p>Auchan Retail Portugal, S.A. (Sede) Estrada de Paço de Arcos, N.º48-A 2770-129 Paço de Arcos https://www.auchan.pt/</p>



Boa prática - Quinze dias de dispensa totalmente paga aos trabalhadores-homens durante o primeiro mês de vida do/a filho/a (Gebalis)

Nome da organização	GEBALIS
Caracterização da empresa	<p>Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal em Lisboa</p> <p>Setor público empresarial (Portugal Continental)</p> <p>Ramo de atividade: Imobiliário - CAE Nacional: 68321 (Administração de imóveis por conta de outrem) - Código Europeu NACE L68.3.</p> <p>O Imobiliário é um sector que congrega tradicionalmente mais força de trabalho do sexo masculino, mas esta empresa municipal de gestão de arrendamento municipal apresenta alguma sub-representação de força de trabalho do sexo masculino. Quanto às áreas internas, porém, as mulheres estão sub-representadas nas áreas de engenharia e fiscalização.</p>
Número de trabalhadores/as	222 trabalhadores e trabalhadoras 85 homens (38,7 %) e 137 mulheres (61,3 %)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: cedência de quinze dias de dispensa totalmente paga aos trabalhadores-homens durante o primeiro mês de vida do/a filho/a. Os dias acrescem aos dias de licença parental exclusiva do pai prevista no Artigo n.º 43.º do Código do Trabalho. O benefício é contemplado no Acordo de Empresa n.º 342/2017, cláusula 82ª, n.º 1.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benefício exclusivo cedido aos trabalhadores do sexo masculino; • Os dias de dispensa no gozo do benefício são pagos integralmente pela empresa. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criar uma medida promotora dos cuidados prestados às crianças, estimulando o papel ativo dos homens-pais nos cuidados e na educação dos/as filhos e filhas; • Estimular o convívio familiar e reforçar os laços afetivos; • Desconstruir os estereótipos de género, promovendo a representação de masculinidade cuidadora; • Proporcionar um alargamento da política de benefícios, atendendo às limitações financeiras da empresa e, simultaneamente, proporcionar maior satisfação por parte dos/as trabalhadores/as. A sua criação decorreu da tipologia dos/as trabalhadores/as da empresa na altura, composta por muitos homens jovens.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadores do sexo masculino com filhos/as recém-nascidos/as.
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>A Empresa, fundada em 1995 pelo Município de Lisboa, passou por transformações em 2007/2008 que quase resultaram na sua dissolução. No processo de recuperação da Empresa, um dos pontos fulcrais de instabilidade era a existência de uma discrepância salarial entre os/as trabalhadores/as mais novos e os mais antigos na empresa. Impossibilitado de rever as tabelas salariais, o Conselho de Administração propôs a implementação de algumas medidas mitigadoras dos efeitos da contenção salarial que proporcionassem benefícios aos/às trabalhadores/as da empresa. À data os trabalhadores homens eram na sua maioria, homens com idade em torno dos trinta anos. Propôs-se, então, esta medida que, simultaneamente, contribuiu para o cumprimento de outros compromissos da empresa, como a promoção da igualdade entre mulheres e homens. A medida consta do Plano para a Igualdade vigente na empresa.</p> <p>Implementação</p> <p>A medida, aquando de sua implementação em 2007, possuía um carácter avulso: sempre que algum trabalhador se tornava pai, esta e outras medidas relacionadas com a parentalidade eram levadas à votação para apreciação superior. Ainda no ano 2007 entrou em vigor o Regulamento de Organização do Trabalho, que incluía esta e outras medidas e benefícios para os todos e todas os trabalhadores e trabalhadoras, resultando mais tarde no estabelecimento de uma 'Política de</p>



	<p>Conciliação entre a Vida profissional, Pessoal e Familiar “mais estruturada e em vigor na Empresa.</p> <p>Por ocasião da implementação do sistema de gestão da conciliação trabalho-família e subsequente certificação da empresa no âmbito da Norma Portuguesa NP 4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, foi criado e está em constante atualização, na Intranet da empresa, separador próprio (“Gestão da Conciliação”), que inclui todas as medidas, que podem ser consultadas por todos os/as trabalhadores/as. Acresce o envio, mensalmente e com o recibo de vencimento, de nota a lembrar a consulta das medidas no referido separador.</p> <p>Relativamente à medida da promoção do gozo de licença parental aos pais por mais 15 dias para além do estipulado por lei, sempre que um trabalhador da empresa comunica ao Gabinete dos Recursos Humanos que vai ser pai, é recordada a medida.</p> <p>Orçamentação e recursos Os recursos atribuídos à execução da medida incorporam aqueles normalmente destinados ao pagamento de remunerações encontrando-se o valor incluído no orçamento com recursos humanos.</p> <p>A empresa não substitui temporariamente os trabalhadores que se encontrem ausentes do trabalho no gozo deste benefício, por considerar ser possível reorganizar internamente o trabalho durante as ausências.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática A medida está integrada no Acordo de Empresa n.º 342/2017 (cláusula 82ª, n.º 1). A empresa está a trabalhar para conseguir estabelecer novos acordos e novas certificações. Obteve em Fevereiro de 2020 a Certificação no âmbito da Norma Portuguesa NP 4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none">• A ausência de receptividade da parte de algumas chefias intermédias, numa fase inicial, quanto à implementação desta medida foi um dos principais desafios encontrados. Com o tempo, a aceitação da medida aumentou. O Presidente do Conselho de Administração considera que tal foi possível, pela representação significativa das mulheres em cargos de chefia e, também, com o avanço nas políticas de conciliação trabalho-família e proteção na parentalidade na agenda governativa do país.• A representação de mulheres em cargos de chefia tem contribuído para a desconstrução de estereótipos de género e a alteração de mentalidades, possibilitando que o gozo da licença parental por parte dos trabalhadores-homens seja algo cada vez mais naturalizado.• Alguma resistência passiva determinada por estereótipos de género pode ter existido inicialmente da parte dos trabalhadores-homens com idades mais avançadas e por alguns que integram áreas mais tradicionais da empresa. Alguns não terão compreendido imediatamente os benefícios da medida, mas esta situação está genericamente ultrapassada.



Resultados	<p>Resultados – rácios de utilização: Desde a sua implementação, todos os 37 trabalhadores-homens que foram pais gozaram o benefício. Ou seja, o nível de adesão é a 100% desde que a medida surgiu.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida No âmbito da candidatura da Empresa à Certificação na Norma Portuguesa NP 4552:2016, foram aplicados diversos inquéritos aos/às trabalhadores/as, que tiveram uma taxa média de resposta de 64%. A partir dos resultados obtidos, pode-se aferir que 70% dos/as trabalhadores/as concordam com a importância das medidas de conciliação.</p> <p>Um dos inquéritos foi aplicado aos/às familiares dos/as trabalhadores/as, tendo tido como resultado que 73% das pessoas respondentes estão satisfeitas com o equilíbrio existente entre o tempo disponível do/a seu/sua familiar para a vida pessoal/familiar, contudo, 61% consideram que o trabalho do/a seu/sua familiar na GEBALIS afeta a qualidade do tempo que passa com a família.</p> <p>Proposta de ajustamento A medida passou por um processo de negociação e regulamentação, o que permitiu a sua institucionalização no Acordo de Empresa.</p> <p>A empresa prevê futuros ajustamentos na medida por considerar que uma política de benefícios requer uma constante adaptação às realidades e necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras.</p>
Palavras-chave	Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional; incentivo à paternidade; licença parental partilhada; proteção na parentalidade.
Contacto	<p>Pedro Pinto de Jesus Presidente do Conselho de Administração E-mail: pedro.pinto@gebalis.pt</p> <p>Gebalis (Sede) Rua Costa Malheiro - Lt. B12, 1800 - 412 Lisboa http://www.gebalis.pt/</p>



Boa prática – Dois meses de dispensa aos/às trabalhadores/as com crianças recém-nascidas. (IKEA)

Nome da organização	IKEA
Caracterização da empresa	<p>Retalho de móveis e decoração</p> <p>Setor privado lucrativo (Portugal Continental)</p> <p>Ramo de atividade: Venda de artigos para o lar – Código Europeu NACE G47.5</p> <p>Setor com representação equilibrada da força de trabalho de ambos os sexos</p>
Número de trabalhadores/as	2696 trabalhadores e trabalhadoras 1242 homens (46,1 %) e 1454 mulheres (53,9 %)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: cedência de dois meses de dispensa aos/às trabalhadores/as com crianças recém-nascidas. Estes dias acrescem aos dias de licença parental inicial prevista no Artigo n.º 40.º do Código do Trabalho, n.º 1, n.º 2 e n.º 3.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A adesão ao benefício é voluntária; • O benefício deve ser gozado na imediata sequência da licença parental inicial; • A pessoa beneficiária pode escolher se o gozo do benefício tem a duração de um ou dois meses • A empresa oferece mensalmente aos/às beneficiários/as uma ajuda de custo – cujo valor atribuído é proporcional à carga horária de trabalho cumprida pelo/a beneficiário/a. O valor de referência para jornadas integrais é 360,60€; • Para os casais que trabalham na empresa, não há penalizações e estes podem gozar um período de dois meses juntos ou de quatro meses no total (gozados em exclusivo). <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoiar o/a trabalhador/a numa fase exigente da vida; • Reconhecer o papel da empresa na promoção da valorização da parentalidade, no seio das famílias e a nível de toda a sociedade; • Promover a igualdade de direitos entre pais e mães no apoio à família; • Estimular o aumento da natalidade; • Demonstrar aos/às trabalhadores/as a valorização que a empresa atribui à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e ao tempo em família; • Proporcionar apoio complementar às políticas públicas neste domínio.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadoras e trabalhadores com filhos/as recém-nascidos/as
	<p>Enquadramento</p> <p>A medida enquadra-se no compromisso com a promoção e proteção na parentalidade, desenvolvido a nível nacional no país e de maneira independente das demais lojas IKEA pelo mundo. Este foi definido a partir de características demográficas portuguesas e da baixa natalidade, visando a promoção da igualdade entre mulheres e homens na empresa. É uma medida com impacto, uma vez que a faixa etária dos/as trabalhadores/as é jovem e há uma média recente de 84 nascimentos por ano entre 2017 e 2020.</p> <p>Implementação</p> <p>A medida foi implementada em 2004 – ano em que a rede se instalou em Portugal – e mantém-se no formato original, o que indica que já na sua génese era um benefício igualmente atribuído às mulheres e aos homens. A empresa recebeu o prémio Igualdade é Qualidade (2008/2009 – 8ª edição). A medida é divulgada nas sessões de integração de novas pessoas na empresa e na rede interna de comunicação. Adicionalmente, é perguntado ao/à trabalhador/a que esteja em processo de solicitação de licença parental se pretende gozar este benefício.</p>



<p>Processo de implementação</p>	<p>Orçamentação e recursos Os recursos atribuídos no âmbito desta medida decorrem da contratação temporária de pessoa substituta do/a trabalhador/a beneficiário/a. A contratação temporária de substituição, porém, não é aplicável para todos os casos em que há trabalhadores/as ausentes no âmbito desta medida: a tomada de decisão depende da natureza das funções exercidas pela pessoa e se é possível redistribuí-las entre a equipa.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática A medida está inteiramente implementada e é considerada parte integrante da política de benefícios da empresa. Caso seja sujeita a revisões, estas decorrerão da eventual proposta de melhorias e nunca do seu cancelamento. A medida está assente em valores de conciliação trabalho-família, descritos como inerentes à cultura organizacional da empresa. Não foram reportados casos de resistência que pudessem comprometer a efetividade da medida, seja da parte de chefias ou da parte de trabalhadores/as.</p>																																																																		
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> Os quadros dirigentes da empresa têm revelado um integral apoio à concessão e manutenção deste benefício. Os desafios associados no longo prazo são: como manter a medida atrativa para os/às trabalhadores/as e como garantir um ajustamento periódico do valor oferecido como ajuda de custo aos/às beneficiários/as. 																																																																		
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – análise do perfil dos/as trabalhadores/as que gozaram a medida:</p> <p style="text-align: center;">Total de nascimentos (por ano e representação entre homens e mulheres)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mulheres</td> <td>53,9%</td> <td>56,7%</td> <td>56,1%</td> <td>54,4%</td> <td>55,4%</td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>46,1%</td> <td>43,3%</td> <td>43,9%</td> <td>45,6%</td> <td>44,6%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>89</td> <td>97</td> <td>82</td> <td>68</td> <td>336</td> </tr> </tbody> </table> <p>De entre os/as trabalhadores/as que tiveram crianças, desde 2017, há ligeiramente, e em termos relativos, mais mulheres do que homens.</p> <p>Entretanto, quando analisados/as os/as trabalhadores/as que gozaram o benefício nos últimos quatro anos, as mulheres representam a grande maioria – 82,5% do total.</p> <p style="text-align: center;">Beneficiários/as da medida, por sexo</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mulheres</td> <td>87,3%</td> <td>82,1%</td> <td>77,8%</td> <td>81,6%</td> <td>82,5%</td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>12,7%</td> <td>17,9%</td> <td>22,2%</td> <td>18,4%</td> <td>17,5%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>55</td> <td>56</td> <td>45</td> <td>38</td> <td>194</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Percentagem de mulheres e de homens que utilizaram a medida (% de mulheres e homens elegíveis)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mulheres</td> <td>100,0%</td> <td>83,6%</td> <td>76,1%</td> <td>83,8%</td> <td>86,0%</td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>17,1%</td> <td>23,8%</td> <td>27,8%</td> <td>22,6%</td> <td>22,7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Da tabela acima, pode-se apreender que, de todas as trabalhadoras que tiveram acesso ao benefício, 86% gozaram-no; enquanto, no caso homólogo dos homens, apenas 22,7% gozaram-no nos últimos quatro anos. Assim, apesar de a medida contemplar igualmente homens e mulheres e a empresa apresentar um equilíbrio entre homens e mulheres na distribuição de todos/as os/as trabalhadores/as e também no total de nascimentos, o benefício é gozado principalmente pelas</p>		2017	2018	2019	2020	Total	Mulheres	53,9%	56,7%	56,1%	54,4%	55,4%	Homens	46,1%	43,3%	43,9%	45,6%	44,6%	Total	89	97	82	68	336		2017	2018	2019	2020	Total	Mulheres	87,3%	82,1%	77,8%	81,6%	82,5%	Homens	12,7%	17,9%	22,2%	18,4%	17,5%	Total	55	56	45	38	194		2017	2018	2019	2020	Total	Mulheres	100,0%	83,6%	76,1%	83,8%	86,0%	Homens	17,1%	23,8%	27,8%	22,6%	22,7%
	2017	2018	2019	2020	Total																																																														
Mulheres	53,9%	56,7%	56,1%	54,4%	55,4%																																																														
Homens	46,1%	43,3%	43,9%	45,6%	44,6%																																																														
Total	89	97	82	68	336																																																														
	2017	2018	2019	2020	Total																																																														
Mulheres	87,3%	82,1%	77,8%	81,6%	82,5%																																																														
Homens	12,7%	17,9%	22,2%	18,4%	17,5%																																																														
Total	55	56	45	38	194																																																														
	2017	2018	2019	2020	Total																																																														
Mulheres	100,0%	83,6%	76,1%	83,8%	86,0%																																																														
Homens	17,1%	23,8%	27,8%	22,6%	22,7%																																																														



	<p>trabalhadoras.</p> <p>As pessoas beneficiárias desta medida têm apresentado uma avaliação positiva acerca do respetivo gozo, com especial observação e apreciação relativamente à possibilidade de passar mais algum tempo em casa, o que facilita o processo de integração da criança no infantário. Durante a transição para esta fase, a criança já está um pouco maior e o pai ou a mãe tem mais disponibilidade de acompanhá-la em sua adaptação estando em casa do que se já tivesse retornado ao trabalho.</p> <p>A média do número de filhos/as por família na empresa tem apresentado um aumento nos últimos anos. A facultação do benefício é tida como um incentivo indireto à questão, visto a valorização da empresa à maternidade e paternidade.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida</p> <p>A empresa recorre à aplicação regular de questionários, mas não mede estatisticamente a satisfação dos/as trabalhadores/as quanto a este tema. A sua perceção positiva quanto ao benefício é possível de ser verificada por ser um dos temas que mais suscita satisfação no momento da integração dos/as trabalhadores/as na empresa e pelo facto de o benefício ser referido como diferenciador pelos/as trabalhadores/as.</p> <p>Proposta de ajustamento</p> <p>A medida encontra-se atualmente e pela primeira vez em processo de ajustamento, que centrar-se-á em dois pontos principais:</p> <ol style="list-style-type: none">revisão do valor oferecido como ajuda de custo – esta proposta é uma iniciativa da empresa e parte do reconhecimento da importância de oferecerem um valor maior como ajuda de custo, considerando os 16 anos de vigência da medida;análise da possibilidade de os/as beneficiários/as gozarem o tempo de ausência quando desejarem, mas durante o primeiro ano de vida da criança (atualmente deve ser gozado na imediata sequência da licença parental).explorar a possibilidade de uma abordagem mais proactiva junto dos homens-pais no sentido de aproximar o gozo do benefício por trabalhadoras e trabalhadores. <p>Há, ainda, um terceiro ponto citado nos questionários, mas em menor expressão, que é a possibilidade de gozo dos dois meses em períodos interpolados.</p>
Palavras-chave	Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional; incentivo à natalidade; proteção na parentalidade; licença parental
Contacto	<p>Elsa Cristão Co-worker Relations Manager E-mail: elsa.cristao@ingka.ikea.com</p> <p>IKEA (Sede) EN250 Rua 28 de setembro, Frielas, 2660-001 Loures https://www.ikea.com/pt</p>



Boa prática - Dois dias de dispensa paga aos trabalhadores do sexo masculino por cada trinta dias de licença parental gozados em exclusivo (Infraestruturas de Portugal)

Nome da organização	Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA)
Caracterização da empresa	<p>Gestão das infraestruturas rodoviárias e ferroviárias nacionais</p> <p>Setor público empresarial (Portugal Continental)</p> <p>Ramo de atividade: CAE Nacional: 52211 - Gestão de infraestruturas dos transportes terrestres</p> <p>Setor tradicionalmente tipificado como masculino, com sub-representação de força de trabalho do sexo feminino</p>
Número de trabalhadores/as	3.588 trabalhadores e trabalhadoras 2.722 homens (75,9%) e 866 mulheres (26,1%)
Descrição da boa prática e dos seus objetivos	<p>Caracterização: cedência de dois dias de dispensa paga aos trabalhadores do sexo masculino por cada trinta dias de licença parental inicial gozados em exclusivo. Estes dias acrescem aos dias de licença parental inicial prevista no Artigo n.º 40.º, n.º 1, n.º 2 e n.º 3 do Código do Trabalho.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benefício exclusivo dos trabalhadores do sexo masculino; • O trabalhador deve gozar de um período mínimo de 30 dias consecutivos em exclusivo no âmbito da licença parental inicial, para além da licença parental exclusiva do pai, de carácter obrigatório (Artigo n.º 43 do Código do Trabalho); • Faculta-se dois dias de dispensa por cada período de 30 dias gozados nas condições acima descritas, com uma compensação máxima de até 4 dias de bónus; • Os dias podem ser gozados, mediante acordo prévio com a chefia responsável, até ao primeiro aniversário da criança. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar a partilha da licença parental inicial entre progenitor e progenitora; • Criar uma medida promotora dos cuidados prestados às crianças recém-nascidas e reforçar o papel dos pais na vida familiar, estimulando o papel ativo dos homens-pais nos cuidados e na educação dos/as filhos e filhas; • Estimular o convívio familiar e reforçar os laços afetivos; • Desconstruir os estereótipos de género num contexto tradicionalmente masculino, promovendo a representação de masculinidade cuidadora.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadores do sexo masculino com filhos/as recém-nascidos/as



<p>Processo de implementação</p>	<p>Enquadramento A empresa surgiu em 2015 pela fusão de duas entidades distintas (Estradas de Portugal e Rede Ferroviária Nacional). A empresa, integrante do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, possui um Grupo de Trabalho para a Igualdade – promotor da igualdade de género, da proteção na parentalidade e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Além disso, está também em vigor um Plano para a Igualdade.</p> <p>Implementação A medida existia previamente no quadro da entidade Estradas de Portugal e os quadros dirigentes da Infraestruturas de Portugal decidiram mantê-la por considerarem que está alinhada com os valores da instituição, nomeadamente a responsabilidade com a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. A partir da fusão (2015) houve um grande aumento do nível de utilização no universo de trabalhadores beneficiados. Tal decorreu tanto do alargamento do universo de trabalhadores da empresa como de um maior investimento na sua divulgação, principalmente na rede interna de comunicação e em datas institucionais comemorativas.</p> <p>Orçamentação e recursos O Grupo de Trabalho para a Igualdade considera que os recursos financeiros orientados para a concretização da medida não são significativamente elevados para justificar a necessidade de adaptação ou uma eventual suspensão da medida. Os dias de dispensa são remunerados como os dias de férias (pagos a 100% com desconto do subsídio alimentação). A média de idades dos trabalhadores é de 51 anos, pelo que a parcela de potenciais beneficiários é reduzida.</p> <p>A empresa não substitui temporariamente os trabalhadores que se encontrem ausentes do trabalho, no gozo deste benefício, por considerar ser possível reorganizar internamente o trabalho durante a ausência.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática Este benefício está integrado no Plano para a Igualdade da empresa e tem sido consistentemente mantido em suas revisões anuais, por se tratar de uma medida com boa aceitação, ampla utilização e de custos comportáveis para a empresa.</p> <p>Não foram reportados casos de resistência que pudessem comprometer a medida, seja da parte de chefias, principalmente por ser possível articular o momento da licença dentro do período de um ano, seja da parte de pares.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da empresa revelaram-se recetivos à concessão deste benefício. • O que se considera como um desafio é a busca pelo constante aumento de adesão à medida, com o foco em atingir 100% de adesão.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – rácios de utilização: 2016: 55 casos de paternidade (62% de adesão); 2017: 43 casos de paternidade (77% de adesão); 2018: 28 casos de paternidade (75% de adesão); 2019: 42 casos de paternidade (81% de adesão).</p> <p>O nível crescente de adesão indica que o objetivo da medida tem sido satisfatoriamente alcançado, incentivando um maior envolvimento dos pais na relação e cuidados com as/os filhos/as.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida A empresa não recorre a nenhum instrumento de inquirição ou auscultação interna específico, mas recebe <i>feedback</i> informal dos trabalhadores e este é amplamente positivo. Em 2020, no âmbito da</p>



	<p>candidatura para certificação na Norma Portuguesa NP 4552:2016, foram aplicados inquéritos aos trabalhadores e pôde assim, confirmar-se a respetiva satisfação em relação à medida.</p> <p>Proposta de ajustamento O Grupo de Trabalho para a Igualdade considera que a medida está bem desenhada e, portanto, não se preveem alterações. Apenas considera intensificar a divulgação com o objetivo de estimular uma maior adesão por parte do grupo-alvo.</p>
Palavras-chave	Proteção à parentalidade; licença partilhada; incentivo à paternidade; paternidade igualitária
Contacto	<p>Rita Valentim Responsável pela Unidade de Recrutamento e Gestão de Carreiras Corresponsável do Grupo de Trabalho para a Igualdade da IP E-mail: rita.valentim@infraestruturasdeportugal.pt</p> <p>Infraestruturas de Portugal (Sede) Campus do Pragal, Praça da Portagem 2809-013, Almada - Portugal https://www.infraestruturasdeportugal.pt/</p>



Boa prática – Dez dias de licença parental paga aos trabalhadores do sexo masculino, concedida apenas àqueles que não partilharem a licença parental inicial (Portos dos Açores)

Nome da organização	Portos dos Açores, S.A. (PA)
Caracterização da empresa	<p>Gestão/Administração Portuária</p> <p>Setor público empresarial (Região Autónoma dos Açores)</p> <p>Ramo de atividade: Transportes e serviços - Código Europeu NACE H50</p> <p>Setor tradicionalmente tipificado como masculino, com sub-representação de força de trabalho do sexo feminino</p>
Número de trabalhadores/as	<p>275 trabalhadores e trabalhadoras</p> <p>235 homens (85,5%) e 40 mulheres (14,5%)</p>
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: cedência de dez dias de licença parental paga aos trabalhadores do sexo masculino. Estes dias acrescem aos dias de licença parental exclusiva do pai prevista na Lei: Artigo n.º 43.º do Código do Trabalho, alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deve ser gozada imediatamente a seguir a licença parental exclusiva do pai; • Apenas pode ser gozada nas situações em que o trabalhador não equacione gozar a licença partilhada prevista na Lei; • Benefício exclusivo dos trabalhadores do sexo masculino. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criar medida de ação positiva para promover os cuidados prestados às crianças recém-nascidas e reforçar o papel dos pais na vida familiar, estimulando a partilha das funções parentais e o papel ativo dos homens-pais nos cuidados e na educação dos/as filhos e filhas. • Estimular o convívio familiar e reforçar laços afetivos. • Desconstruir os estereótipos de género, num contexto tradicionalmente masculino, desafiando a conceção tradicional de masculinidade e promovendo a representação de masculinidade cuidadora. Tratando-se de um meio relativamente pequeno e uma comunidade com características de proximidade, este objetivo visou também a desconstrução de estereótipos no contexto envolvente.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadores do sexo masculino com filhos/as recém-nascidos/as



<p>Processo de implementação</p>	<p>Enquadramento A boa prática enquadra-se num compromisso mais vasto com a promoção da igualdade entre mulheres e homens. No âmbito da adesão da empresa ao iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, foi elaborado um “Manual de Boas Práticas para a Igualdade e Conciliação”. Considerando a composição maioritariamente masculina das pessoas ao serviço, muitas com baixos níveis de qualificação e a prevalência de valores tradicionalistas quanto ao género, o chefe do Departamento de Recursos Humanos desta empresa sugeriu uma medida que incentivasse a paternidade e a participação dos trabalhadores do sexo masculino na esfera familiar. A medida reveste-se de grande inovação no contexto empresarial aquando de sua implementação em 2016. Não havia qualquer medida similar anteriormente.</p> <p>Implementação Tendo presente o objetivo de cultivar na empresa valores de igualdade entre mulheres e homens, a proteção na parentalidade de mulheres e homens e o direito à conciliação trabalho-família, procurou-se alcançá-los através de medidas de responsabilidade e sensibilização. Aquando do conhecimento de que o trabalhador vai ser pai, lhe é prestada a informação, assim como à sua chefia, dos direitos de parentalidade e de conciliação trabalho-família previstos na Lei e deste benefício concedido pela empresa. Em 2019 houve um projeto de formação dirigido a todo o quadro de trabalhadores e trabalhadoras com o objetivo de reforçar os valores supramencionados.</p> <p>Orçamentação e recursos O Departamento de GRH procedeu a uma estimativa de custos, considerados provisórios pela determinação imprevisível dos casos de paternidade, em cada ano civil, e, ainda, da disponibilidade de adesão voluntária ao benefício. O impacto financeiro previsto é mínimo, o que tem tornado a prática atraente para os quadros dirigentes. O peso do custo efetivo no orçamento anual da empresa tem sido muito baixo.</p> <p>A empresa não substitui temporariamente os trabalhadores que se encontrem ausentes do trabalho, no gozo deste benefício, por considerar ser possível reorganizar internamente o trabalho durante a ausência</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática Este benefício está integrado no Plano para a Igualdade da empresa.</p> <p>Não foram reportados casos de resistência da parte de chefias ou de pares que pudessem comprometer a medida. Os casos identificados terão sido contornados.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da empresa revelaram-se recetivos à concessão deste benefício. • Neste caso, não se entende que a empresa está a proporcionar tempo livre, mas sim a permitir o estreitamento de laços afetivos e de cuidado profundamente importantes para a relação pai-filhos/as.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – rácios de utilização: 2016: 2 casos de paternidade (100% de adesão); 2017: 2 casos de paternidade (0% de adesão); 2018: 1 caso de paternidade (0% de adesão); 2019: 4 casos de paternidade (25% de adesão); 2020: 4 casos de paternidade (0% de adesão).</p> <p>A justificação para as situações de ausência de benefício da medida decorre do facto de os homens-pais estarem a optar pelo gozo da licença partilhada. O nível decrescente de adesão indica que o objetivo da medida tem sido satisfatoriamente alcançado, incentivando um maior envolvimento dos pais na relação e cuidados com os/as filhos/as.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida A empresa não recorre a nenhum instrumento de inquirição ou auscultação interna. Há apenas</p>



	<p><i>feedback</i> informal dos trabalhadores, que a consideram benéfica. Consequentemente, a empresa julga-a benéfica para o ambiente social interno.</p> <p>Também informalmente, algumas mulheres vêm contestando a exclusão desse benefício por considerarem-se igualmente merecedoras deste tempo com a família.</p> <p>Proposta de ajustamento A partir de 2021 pretende-se a concretização de duas atualizações à medida: oferecer este benefício independentemente da modalidade de licença parental escolhida pelos pais; e estendê-lo também às mulheres, de forma a configurar um bónus atribuído em situações de maternidade e de paternidade. A única condição que se aplicará será que seja gozada na imediata sequência do fim da licença do/a outro/a progenitor/a.</p>
Palavras-chave	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; incentivo à paternidade; proteção na parentalidade; licença parental partilhada
Contacto	<p>Francisco Faria Chefe do Departamento de Recursos Humanos E-mail: ffaria@portosdosacores.pt</p> <p>Portos dos Açores (Sede) Av. Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 7; 9900-062 Horta https://portosdosacores.pt/</p>



Boa prática – Oferta de duas sessões de aconselhamento profissional aos/às trabalhadores/as aquando do regresso da licença parental (Redes Energéticas Nacionais - REN)

Nome da organização	Redes Energéticas Nacionais (REN), S.A.
Caracterização da empresa	<p>Transmissão de Eletricidade e Gás Natural Setor privado lucrativo (Portugal Continental)</p> <p>Ramo de atividade: Transmissão de eletricidade e gás natural – Código Europeu NACE D35.1.2 e D35.2.2</p> <p>Setor tradicionalmente tipificado como masculino, com sub-representação de força de trabalho do sexo feminino</p>
Número de trabalhadores/as	684 trabalhadores e trabalhadoras 518 homens (75,7%) e 166 mulheres (24,3%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: oferta de duas sessões de aconselhamento profissional às trabalhadoras e aos trabalhadores aquando do regresso da licença parental. Trata-se de uma iniciativa que visa facilitar a reintegração na vida ativa de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A medida é oferecida no âmbito de uma parceria com uma empresa que presta serviços de <i>coaching</i>; • A profissional responsável pelas sessões é qualificada como psicóloga e <i>coach</i>; • A adesão ao benefício é inteiramente voluntária e anónima; • As sessões são privadas e de temática livre, centradas nas necessidades individuais dos/as trabalhadores/as, e usualmente finalizadas com a proposta de um plano de ação para superação das dificuldades colocadas; • A empresa oferece integralmente duas sessões e, caso haja interesse por parte do/a trabalhador/a em dar continuidade ao aconselhamento, através do protocolo de parceria há a possibilidade de desconto no pagamento; • A empresa disponibiliza as suas instalações para a realização das sessões, caso seja conveniente e assim corresponda aos desejos do/a trabalhador/a. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar a transição entre o término da licença parental e o regresso ao trabalho; • Promover uma medida protetora da saúde mental dos/as trabalhadores/as; • Fornecer um sistema de apoio à adaptação de novas rotinas, facilitando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadoras e trabalhadores que gozaram a licença parental.
Processo de implementação	<p>Enquadramento No âmbito de sua adesão ao iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, a empresa estabeleceu um compromisso mais vasto com a promoção da conciliação e da igualdade entre homens e mulheres. A par com este processo, foi elaborado o Programa NÓS com o objetivo de concentrar num único programa todas as medidas vigentes na empresa no âmbito desta matéria. O Programa está assente em três eixos principais: Equilíbrio, Igualdade e Inclusão. O tema da conciliação trabalho-família enquadra-se no eixo Equilíbrio e contempla quatro sub-eixos – cidadania, conciliação, família e saúde.</p> <p>Implementação A medida, integrada sob o eixo Equilíbrio, sub-eixo da conciliação, diante de sua proposta em promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, foi implementada em 2014 sob o nome <i>Maternity Coaching</i> e destinada exclusivamente às trabalhadoras. Partiu do reconhecimento que, tal como sucede de forma transversal, também na empresa as mulheres têm ainda períodos de</p>



	<p>ausência ao trabalho mais prolongados que os colegas do sexo masculino que são pais. Para facilitar o regresso ao trabalho, a retoma da atividade profissional num contexto de novos desafios na gestão do tempo e das responsabilidades, a Direção de Recursos Humanos considerou vantajosa a criação de uma medida com foco individualizado que pudesse apoiar as pessoas que, estando nessa situação, assim o desejassem. A medida, aquando de sua implementação, possuía carácter inovador, visto que não havia no Fórum iGen empresa com prática similar, e foi desenvolvida em conjunto com a empresa de <i>coaching</i> que fornece os serviços. Em 2016, a partir da sugestão de trabalhadores/as de que os homens também pudessem beneficiar-se da medida, esta foi renomeada de <i>Parental Coaching</i>, tendo passado a incluir tanto trabalhadoras como trabalhadores também a incluí-los. A empresa recebeu o prémio Igualdade é Qualidade (2016/2017 – 12ª edição), com Menção Honrosa no âmbito das Políticas Exemplares na área da Igualdade entre Mulheres e Homens e da Conciliação entre a Vida Familiar e Profissional, para a categoria setor privado.</p> <p>O Programa NÓS é divulgado na página da intranet e a Direção de Recursos Humanos procede ao envio de e-mail personalizado às trabalhadoras aquando do regresso da licença parental contendo os detalhes da medida e os contactos da empresa parceira. O e-mail é enviado às trabalhadoras na data de regresso, dado serem elas quem na sua grande maioria goza um período de licença parental mais alargado.</p> <p>Orçamentação e recursos Não houve custos com a implementação e o orçamento atribuído à medida é referente apenas ao pagamento das sessões – o valor anual é variável de acordo com a quantidade de pessoas que aderem à medida. O financiamento da medida está integrado aos recursos atribuídos ao Programa NÓS e corresponde a cerca de 1% de todo o orçamento dedicado ao Programa. Apesar da extensão do benefício aos homens, são as mulheres as principais aderentes. O número de potenciais beneficiárias é baixo, uma vez que as mulheres estão sub-representadas na força de trabalho na empresa e sua média etária é de 44 anos. Este facto contribui para reduzir o impacto financeiro da medida.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática Este benefício está integrado no Plano para a Igualdade da empresa e tem sido consistentemente mantido nas suas revisões anuais, dado que apresenta muito boa aceitação e baixa ocorrência de custos para a empresa. A parceria com a empresa de <i>coaching</i> apresenta estabilidade: a empresa têm sido a mesma ao longo dos anos, assim como a profissional responsável, qualificada como psicóloga e <i>coach</i>.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da empresa revelaram-se recetivos à concessão deste benefício. • O baixo nível de adesão, especialmente por parte dos trabalhadores-homens, apresenta-se como o maior desafio, em decorrência da dificuldade em estimular o interesse e a disponibilidade emocional dos trabalhadores e das trabalhadoras. No entanto, tal resultado não deixa de ser compreensível por serem as mulheres que têm períodos mais longos de ausência do ambiente de trabalho. • Não foram reportados casos de resistência da parte de chefias, em decorrência de ser um processo pessoal e que não interfere no trabalho prestado à empresa.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – rácios de utilização: Número de pessoas beneficiadas: 13 trabalhadoras e 0 homens. As mulheres beneficiadas correspondem a 28% das trabalhadoras que foram mães desde a implementação da medida em 2014.</p> <p>Foi observado que os trabalhadores e trabalhadoras estão mais propensos a utilizar a medida aquando do nascimento de seu/sua primeiro/a filho/a em comparação com os nascimentos seguintes.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida A medida é avaliada em questionários e têm recebido uma apreciação positiva. Dada a sensibilidade</p>



	<p>do tema, o questionário é genérico e pretende apenas avaliar o nível de satisfação e utilidade da medida e recolher sugestões de melhoria. A Direção de Recursos Humanos considera que a avaliação positiva é o critério mais relevante à decisão de manutenção da medida.</p> <p>Proposta de ajustamento A Direção de Recursos Humanos considera que a medida se encontra com o formato adequado: não se pretende que seja uma medida de extenso impacto, mas sim um benefício disponível a quem considere que o mesmo pode ser útil. A sugestão mais indicada por parte dos/as trabalhadores/as é de que sejam oferecidas pela empresa mais sessões. A empresa equaciona estudar a possibilidade de desenvolver uma abordagem também mais proactiva junto dos homens-trabalhadores que retomem a atividade profissional após interrupção por motivos familiares.</p>
Palavras-chave	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; aconselhamento profissional; licença parental; <i>life coaching</i>
Contacto	<p>Vanessa Pereira Responsável de Cultura e Desenvolvimento de Recursos Humanos E-mail: vanessa.pereira@ren.pt</p> <p>Redes Energéticas Nacionais (Sede) Av. dos Estados Unidos da América, 55, 1749-061 LISBOA - Portugal https://www.ren.pt/</p>



Boa prática – Promoção e divulgação de vídeo interno sobre a igualdade entre mulheres e homens com a participação de trabalhadores e trabalhadoras (Redes Energéticas Nacionais - REN)

Nome da organização	Redes Energéticas Nacionais (REN), S.A.
Caracterização da empresa	<p>Transporte de Eletricidade e Gás Natural Setor privado lucrativo (Portugal Continental)</p> <p>Ramo de atividade: Transmissão de eletricidade e gás natural – Código Europeu NACE D35.1.2 e D35.2.2</p> <p>Setor tradicionalmente tipificado como masculino, com sub-representação de força de trabalho do sexo feminino</p>
Número de trabalhadores/as	684 trabalhadores e trabalhadoras 518 homens (75,7%) e 166 mulheres (24,3%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: promoção e divulgação de vídeo interno sobre a igualdade entre mulheres e homens com a participação de trabalhadores e trabalhadoras.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O vídeo, com duração de 4 minutos e seis segundos (4'06") é composto por quatro segmentos no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens: <ol style="list-style-type: none"> i) Enquadramento do Programa NÓS e do tema da Igualdade realizado pela Diretora de Recursos Humanos; ii) Mulheres em funções tradicionalmente masculinas: perspetiva de uma mulher Gestora de Projetos de construção; iii) Liderança feminina: perspetiva de um colaborador liderado por uma mulher; iv) Parentalidade Partilhada: perspetiva de um colaborador e de uma colaboradora sobre a importância do gozo partilhado das licenças parentais – vídeo em contexto familiar. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover uma reflexão por parte dos/as trabalhadores/as sobre a igualdade entre mulheres e homens; • Dar a conhecer a perspetiva dos/as próprios/as trabalhadores/as para que também os/as pares possam sentir-se estimulados/as a partilhar a licença parental inicial.
Grupo-alvo da ação	Todos/as os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa.
Processo de implementação	<p>Enquadramento No âmbito de sua adesão ao iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, a empresa estabeleceu um compromisso mais vasto com a promoção da conciliação e da igualdade entre homens e mulheres. A par com este processo, foi elaborado o Programa NÓS com o objetivo de concentrar num único programa todas as medidas vigentes na empresa no âmbito desta matéria. O Programa está assente em três eixos principais: Equilíbrio, Igualdade e Inclusão. O tema da conciliação trabalho-família enquadra-se no eixo Equilíbrio e contempla quatro sub-eixos – cidadania, conciliação, família e saúde.</p> <p>Implementação O vídeo resulta de uma iniciativa integrada no Programa NÓS com o objetivo de promover o tema da igualdade entre mulheres e homens. Decidiu-se compô-lo a partir de testemunhos de trabalhadores/as para fomentar a sensibilização para o tema da parentalidade partilhada. A conceção do vídeo, da iniciativa da Direção de Recursos Humanos, foi realizado no âmbito das iniciativas de promoção interna do tema da Igualdade de Género. O vídeo foi lançado em 2015 e divulgado nos televisores internos da empresa. Atualmente está disponível apenas na rede interna de comunicação.</p>



	<p>Orçamentação e recursos Não houve custos de implementação e o orçamento atribuído estava integrado nos recursos atribuídos ao Programa NÓS, correspondente a cerca de 15% de todo o orçamento dedicado ao Programa.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática O vídeo esteve em destaque nos canais internos de comunicação durante cerca de um mês. Permanece disponível na rede interna de comunicação da empresa.</p>
Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios	<ul style="list-style-type: none">• Os quadros dirigentes da empresa revelaram-se recetivos à promoção desta medida.• O baixo nível de recursos financeiros necessários à conceção do vídeo.• A possibilidade de identificação dos/as trabalhadores/as com os/as pares. A Direção de Recursos Humanos considera assim ser possível obter um maior impacto na sensibilização e estímulo à partilha da parentalidade.
Resultados	<p>Resultados – nível de visualização: Número de visualizações na rede interna de comunicação: 91 visualizações</p> <p>Aferição da satisfação com a medida A medida foi avaliada positivamente a partir de <i>feedback</i> informal. A Direção de Recursos Humanos considera que o seu sucesso está relacionado com a visibilidade dada às experiências relatadas pelos/as próprios/as trabalhadores/as.</p> <p>Proposta de ajustamento A Direção de Recursos Humanos não prevê qualquer ajustamento nesta medida.</p>
Palavras-chave	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; igualdade entre mulheres e homens; proteção na parentalidade; licença parental partilhada
Contacto	<p>Vanessa Pereira Responsável de Cultura e Desenvolvimento de Recursos Humanos E-mail: vanessa.pereira@ren.pt</p> <p>Redes Energéticas Nacionais (Sede) Av. dos Estados Unidos da América, 55, 1749-061 Lisboa – Portugal https://www.ren.pt/</p>



Boa prática - Complemento no subsídio parental recebido pelos/as trabalhadores/as durante o período de gozo da licença parental (Xerox Portugal)

Nome da organização	Xerox Portugal, Lda
Caracterização da empresa	<p>Comércio de serviços e equipamentos de escritório</p> <p>Setor privado lucrativo (Portugal)</p> <p>Ramo de atividade: Comércio equipamentos de escritório - Código Europeu NACE G47.4</p> <p>Setor tradicionalmente tipificado como masculino, com sub-representação de força de trabalho do sexo feminino</p>
Número de trabalhadores/as	110 trabalhadores e trabalhadoras 72 homens (65,5%) e 38 mulheres (34,5%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: a empresa complementa o subsídio parental recebido pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras durante o período de gozo da licença parental até que o valor total recebido corresponda a 90% do salário bruto recebido.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A medida é gozada por trabalhadores e por trabalhadoras; • A concessão do benefício tem a exata duração do gozo da licença parental, e a sua atribuição é sempre correspondente ao tempo em que a pessoa esteve ausente; • A concessão do benefício aplica-se aos casos em que a licença parental partilhada tem a duração total de 180 dias (150 + 30) e o subsídio parental concedido pela Segurança Social corresponde à 83% da remuneração de referência; • O benefício é concedido até ao sexto mês da licença; • Em casos específicos, há a possibilidade de o complemento financeiro oferecido pela empresa ser superior, até 100%. Para tal, deve ser apresentada justificação de vulnerabilidade financeira, para avaliação e eventual aprovação por parte do Departamento de Recursos Humanos. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar um suporte financeiro direto ao trabalhador ou à trabalhadora numa fase importante e exigente das suas vidas; • Disponibilizar uma medida que permita reforçar o apoio do sistema de segurança social, de modo a complementar o subsídio de licença parental.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadores e trabalhadoras no gozo da licença parental.
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>A boa prática enquadra-se num compromisso mais vasto com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e da conciliação trabalho-vida. A prática está incluída num conjunto de benefícios concedidos aos/às trabalhadores/as da empresa, do qual constam ao todo nove medidas no âmbito do apoio à parentalidade. O Departamento de Recursos Humanos assume anualmente o compromisso de rever a política de benefícios, a partir de uma análise do índice de sucesso das medidas e da perceção dos trabalhadores e das trabalhadoras.</p> <p>A empresa foi premiada com o Prémio Igualdade é Qualidade 2005/2006 - 6ª edição. Em 2013 recebeu o prémio "Melhor empresa para Trabalhar" (Exame) no setor comércio e retalho. Em 2018 recebeu novamente o 1º lugar no prémio "Melhor empresa para trabalhar", 1ª no setor Tecnologias de Informação e Comunicação.</p> <p>Implementação</p> <p>Numa altura em que a conciliação trabalho-vida e a proteção na parentalidade eram assuntos ainda pouco abordados e explorados no âmbito das empresas e da sociedade como um todo, a Xerox Portugal foi uma das empresas precursoras ao implementar a medida há mais de 15 anos., tendo a</p>



	<p>proposta sido apresentada pelos quadros dirigentes da empresa. A divulgação é feita anualmente junto de toda a política de benefícios em vigor na empresa, também disponível na rede interna de comunicação.</p> <p>Orçamentação e recursos Por se tratar de uma medida já profundamente consolidada, o orçamento atribuído para a sua execução encontra-se há muito definido e, segundo a responsável pelo Departamento dos Recursos Humanos, não há qualquer impedimento ou questionamento a este nível.</p> <p>A empresa não substitui temporariamente os/as trabalhadores/as que se encontrem ausentes do trabalho no gozo da licença parental por considerar ser possível reorganizar internamente o trabalho durante a ausência.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática A medida já faz parte do sistema de benefícios da empresa e é considerada um direito adquirido.</p>																																
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da empresa têm-se revelado recetivos à concessão deste benefício. • O facto de ser um benefício atribuído aos/às trabalhadores/as sem condições associadas contribuiu para sua larga aceitação e consolidação. 																																
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – rácios de utilização: O benefício foi gozado por 100% dos trabalhadores que foram pais e das trabalhadoras que foram mães desde a sua implementação, visto que é concedido em todas as modalidades de licença parental – incluindo a de gozo obrigatório.</p> <p>Número de trabalhadores e trabalhadoras com nascimento/ adoção de filhos e/ou filhas – todos/as dos/as quais beneficiários/as da medida</p> <table border="1" data-bbox="531 1205 1294 1373"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mulheres</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aferição da satisfação com a medida A satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras com a política de benefícios é aferida através de questionários internos aplicados regularmente. Estes dispõem de uma seção relativa a medidas de proteção na parentalidade e de conciliação trabalho-vida. Estas dimensões têm recebido boas avaliações.</p> <p>Em 2018, a empresa recebeu o Prémio Melhores Empresas Para Trabalhar (Revista EXAME), cuja atribuição é determinada a partir da recolha de informações por parte dos/as trabalhadores/as. Uma vez que a taxa de participação dos/as trabalhadores/as neste processo foi de 90%, o Departamento de Recursos Humanos considera este exemplo uma forma de legitimação do caminho percorrido.</p> <p>Proposta de ajustamento A medida passou por um ajustamento, incluindo-se a possibilidade de alargar o benefício em casos específicos. Atualmente, considera-se que se encontra no formato final.</p>		2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Mulheres	2	1	-	-	-	1	4	Homens	2	-	2	-	1	-	5	Total	4	1	2	0	1	1	9
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total																										
Mulheres	2	1	-	-	-	1	4																										
Homens	2	-	2	-	1	-	5																										
Total	4	1	2	0	1	1	9																										
<p>Palavras-chave</p>	<p>Apoio financeiro; conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional; proteção na parentalidade; subsídio parental</p>																																
<p>Contacto</p>	<p>Maria Alexandra Pires Diretora do Departamento de Recursos Humanos</p>																																



Este projeto é financiado pelo
Programa Direitos, Igualdade e
Cidadania da União Europeia
(2014-2020)



	<p>E-mail: maria.pires@xerox.com</p> <p>Xerox Portugal (Sede) Edifício Xerox Avenida Infante Dom Henrique, Av. Mar. Gomes da Costa, 1800-001 Lisboa https://www.xerox.com/pt-pt</p>
--	--





Boa prática – Incentivo aos trabalhadores-homens a gozarem a licença parental facultativa (Xerox Portugal)

Nome da organização	Xerox Portugal, Lda
Caracterização da empresa	<p>Comércio de serviços e equipamentos de escritório</p> <p>Setor privado lucrativo (Portugal)</p> <p>Ramo de atividade: Comércio equipamentos de escritório – Código Europeu NACE G47.4</p> <p>Setor tradicionalmente tipificado como masculino, com sub-representação de força de trabalho do sexo feminino</p>
Número de trabalhadores/as	110 trabalhadores e trabalhadoras 72 homens (65,5%) e 38 mulheres (34,5%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: a empresa incentiva os trabalhadores-homens a gozarem a licença parental facultativa a seguir à licença parental obrigatória (licenças previstas nos Artigos n.º 40 e n.º 43 do Código do Trabalho, respetivamente), através de medidas de sensibilização e consciencialização e da facultação de dispensa do trabalho (banco de horas <i>off</i>) num período total de seis horas como incentivo à sua utilização.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A medida tem como destinatários os trabalhadores-homens; • A possibilidade de dispensa facultada permite a ausência do trabalhador até um total de seis horas a serem usufruídas durante o primeiro ano de vida da criança; • O trabalhador não fica obrigado a apresentar justificação para a utilização das horas dispensadas, podendo utilizá-las como desejar; • O número de horas de dispensa facultadas é sempre igual a seis horas, independentemente da duração do gozo da licença parental alargada. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criar uma medida de ação positiva para promover a igualdade entre mulheres e homens e a consciencialização por parte dos homens dos seus direitos e deveres junto das respetivas famílias e no domínio da parentalidade em particular; • Promover os cuidados prestados às crianças, estimulando a partilha das funções parentais e o papel ativo dos homens-pais na prestação de cuidados/educação dos/as filhos e filhas; • Estimular o convívio familiar e reforçar laços afetivos; • Desconstruir os estereótipos de género, num contexto tradicionalmente masculino, promovendo a representação de masculinidade cuidadora.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadores do sexo masculino com filhos/as recém-nascidos/as
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>A prática consta de um conjunto de medidas que compõem a política de benefícios da empresa e enquadra-se num compromisso mais vasto com a promoção da igualdade entre mulheres e homens. Neste âmbito, foi realizado um estudo sobre o gozo de licenças parentais na empresa e constatou-se que: <i>i)</i> nenhum trabalhador-homem havia gozado a licença parental facultativa, apenas a obrigatória; <i>ii)</i> num contexto desproporcionalmente masculinizado, a principal justificação apresentada assentava em pressupostos culturais contrários à masculinidade cuidadora.</p> <p>A medida está incluída no conjunto de benefícios concedidos aos/às trabalhadores/as da empresa, do qual constam ao todo nove medidas no âmbito do apoio à parentalidade. A medida encontra-se ainda relacionada com uma outra que concede aos/às trabalhadores/as a possibilidade de gozarem férias na imediata sequência da licença parental e que apresenta adesão de 100% desde a sua implementação.</p> <p>A empresa foi premiada com o Prémio Igualdade é Qualidade 2005/2006 – 6ª edição. Em 2013</p>



	<p>recebeu o prémio para “A melhor empresa para Trabalhar” da Exame no setor comércio e retalho. Em 2018 recebeu novamente o 1º lugar no prémio “Melhor empresa para trabalhar”, 1ª no setor Tecnologias de Informação e Comunicação.</p> <p>Implementação A proposta de implementação da medida partiu da Diretora de Recursos Humanos e concretizou-se em 2015. O processo só foi possível com o apoio do Diretor Geral e um intenso esforço de comunicação interna com as chefias. Sugeriu-se a contemplação de um incentivo à adesão da medida, configurado na concessão de horas. Desde a sua implementação, a medida é amplamente utilizada e, atualmente, solicitada pelos próprios trabalhadores-homens. A divulgação é feita anualmente junto de toda a política de benefícios em vigor na empresa, também disponível na rede interna de comunicação.</p> <p>Orçamentação e recursos A implementação da medida não incorreu na aprovação de orçamentos ou na contratação de serviços externos. Os recursos associados à medida estão relacionados com o custo atribuído à ausência do trabalhador.</p> <p>A empresa não substitui temporariamente os/as trabalhadores/as que se encontrem ausentes do trabalho por considerar ser possível reorganizar internamente o trabalho durante a ausência.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática O Departamento de Recursos Humanos revê anualmente a sua política de benefícios e considera que esta medida será mantida enquanto for bem avaliada pelos trabalhadores.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da empresa revelaram-se recetivos à concessão deste benefício. • Inicialmente houve resistência por parte das chefias intermédias, a partir da qual se propôs a observação de alguns casos iniciais como exemplos, especialmente no setor comercial. Estes correram bem e, por conseguinte, concluiu-se a implementação.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – rácios de utilização: 2015: 5 casos de paternidade (100% de adesão); 2017: 2 casos de paternidade (100% de adesão); 2019: 1 caso de paternidade (100% de adesão).</p> <p>Em 2019, o caso destacou-se como o primeiro na empresa em que o trabalhador-homem gozou inteiramente a licença parental inicial em substituição da mãe. O trabalhador em questão recebeu um reconhecimento divulgado na empresa.</p> <p>O Departamento de Recursos Humanos, conjuntamente com várias direções, está consciente do aumento da motivação, a impactar na produtividade, dos trabalhadores que gozaram a licença parental facultativa. Não foi realizada, entretanto, uma medição efetiva deste indicador.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida A satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras com a política de benefícios é aferida em questionários internos aplicados regularmente. Estes dispõem de uma seção destinada a aferir a satisfação com as medidas de proteção na parentalidade e de conciliação trabalho-família.</p> <p>Em 2018, a empresa recebeu o Prémio Melhores Empresas Para Trabalhar (Revista EXAME), cuja atribuição é determinada a partir da recolha de informações por parte dos/as trabalhadores/as. Uma vez que a taxa de participação dos/as trabalhadores/as neste processo foi de 90%, o Departamento de Recursos Humanos considera este exemplo uma forma de legitimação do caminho percorrido.</p> <p>Proposta de ajustamento A medida é revista anualmente e não se prevê nenhum ajustamento.</p>



Palavras-chave	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; incentivo à paternidade; licença parental partilhada; proteção na parentalidade
Contacto	Maria Alexandra Pires Diretora do Departamento de Recursos Humanos E-mail: maria.pires@xerox.com Xerox Portugal (Sede) Edifício Xerox Avenida Infante Dom Henrique, Av. Mar. Gomes da Costa, 1800-001 Lisboa https://www.xerox.com/pt-pt



Boa prática - Criação e distribuição de um guia informativo sobre os direitos da parentalidade, disponível para consulta por todos/as os/as trabalhadores/as (Associação Dianova Portugal)

Nome da organização	Associação Dianova Portugal
Caracterização da empresa / organização	<p>Intervenção em Toxicodependências e Desenvolvimento Social</p> <p>Setor privado não lucrativo (Portugal Continental)</p> <p>Ramo de atividade: Tratamento dos comportamentos aditivos, na reintegração socioprofissional e inclusão social – Código Europeu NACE Q87.2</p> <p>O setor de prestação de cuidados na área da saúde e da toxicodependência congrega tradicionalmente mais força de trabalho do sexo feminino, mas esta organização apresenta uma representação tendencialmente equilibrada da força de trabalho de ambos os sexos.</p>
Número de trabalhadores/as	20 trabalhadores e trabalhadoras 9 homens (45%) e 11 mulheres (55%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: criação e distribuição de um guia informativo sobre os direitos da parentalidade, disponível para consulta por todos/as os/as trabalhadores/as, denominado “Guia Boas Práticas para a Promoção da Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional na Dianova”.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O Guia contempla 51 práticas em vigor na organização; • Para cada medida é apresentada a sua descrição, âmbito de aplicação, data de implementação e contacto para esclarecimentos; • No eixo da Flexibilidade Temporal e Espacial, estão contempladas seis boas práticas que permitem flexibilidade nos horários de trabalho; • No eixo Apoio à Família, estão contempladas sete medidas que incluem descontos na contratação de serviços de saúde, recebimento de um cabaz social por parte de trabalhadores/as que estejam em situação de carência comprovada e direito a dispensa do trabalho para assistência a familiares em 1º grau e para acompanhamento de filhos/as no primeiro dia na escola; • O Guia é oferecido aos trabalhadores e às trabalhadoras aquando de sua integração na organização. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestar aos trabalhadores e às trabalhadoras informação sobre todos os benefícios em vigor na organização; • Garantir que os trabalhadores e as trabalhadoras estão bem informados/as e se sentem confortáveis quanto ao gozo dos benefícios disponibilizados.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadores e trabalhadoras
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>A boa prática está associada ao compromisso de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Está em vigor um Plano para a Igualdade e Conciliação, que é revisto periodicamente. A conceção do Plano surgiu do compromisso com a elaboração de ações dirigidas à eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação. Entre os seus principais objetivos estão presentes um esforço para alcançar uma maior representação da força de trabalho masculina e a eliminação de barreiras à inserção profissional das mulheres. Esta entidade recebeu duas Menções Honrosas no âmbito do Prémio “Igualdade é Qualidade” na categoria setor Economia Social: em 2014, 11ª edição, e em 2016/2017, 12ª edição, e foi certificada como Empresa Familiarmente Responsável de 2012 a 2016.</p> <p>Implementação</p> <p>O “Guia Boas Práticas para a Promoção da Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional na Dianova” foi implementado em 2012 a partir de uma iniciativa do Comité para a Igualdade e Conciliação, que é constituído pela Presidente da Direção e pela Responsável de Gestão de Pessoas.</p>



	<p>A principal motivação para a sua elaboração foi a de possibilitar a devida informação aos/às trabalhadores/as sobre a política de benefícios em vigor. Apreendeu-se, na sequência da aplicação de inquéritos de clima e satisfação internos que uma parte relevante deles/as desconhecia o conjunto de benefícios disponibilizado.</p> <p>O Guia de 20 páginas contempla 51 medidas, distribuídas da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eixo Qualidade no Emprego: prevenção de situações de assédio e <i>antimobbing</i> (2), ajuda económica (1), apoio em caso de desvinculação (3), benefícios sociais (7), complemento ao vencimento (2), cultura e ócio (2), descontos e vantagens (3), estabilidade laboral (2), flexisegurança (2), saúde e bem-estar (4); • Eixo Flexibilidade Temporal e Espacial: eficiência (2) e flexibilidade de horários laborais (4); • Apoio à Família: 7 medidas – entre as quais destaca-se a possibilidade de se ausentar do trabalho a qualquer momento para prestar assistência a familiares em 1º grau, bastando para tal comunicar à sua chefia hierárquica; • Desenvolvimento Pessoal e Profissional: 3 medidas; • Igualdade de Oportunidades: 2 medidas; • Liderança e estilos de direção: 4 medidas; • Perspetiva de género: 1 medida – a organização segue o princípio da igualdade em todos os seus processos de gestão e atividades, de forma a garantir a não discriminação e impulsionar a diversidade. A entidade se propõe, ainda, a entrevistar todos os candidatos homens de forma a buscar uma maior representação do sexo masculino neste setor que congrega tradicionalmente mais força de trabalho do sexo feminino. <p>Orçamentação e recursos Não houve custos de implementação associados à elaboração do Guia Informativo.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática O Guia informativo está consolidado e é atualizado mediante a revisão da política de benefícios em vigor.</p> <p>Não foram reportados casos de resistência da parte de pares que pudessem comprometer as medidas em vigor. Os casos identificados terão sido contornados.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da organização revelaram-se recetivos à concessão deste benefício. • Os desafios que se colocam são oriundos da indisponibilidade de recursos financeiros que possam ser direcionados à concessão de benefícios aos/às trabalhadores/as.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – rácios de utilização: Em 2019 todas as pessoas usufruíram de pelo menos uma medida de igualdade e conciliação em vigor na organização.</p> <p>Importa reter que, dos nove trabalhadores-homens, um é pai (11% do total de trabalhadores-homens), enquanto, das onze trabalhadoras, três são mães de crianças menores de idade, representando 27% do total das trabalhadoras.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida A organização recorre anualmente à aplicação de inquéritos de clima e satisfação. Do último inquérito aplicado, referente a 2019, pode-se aferir que há uma satisfação da ordem de 85% no âmbito da Igualdade e Conciliação – correspondente a um aumento de 14% em relação à satisfação declarada em 2018. Ainda, 80% indicaram o reconhecimento de uma preocupação pelo equilíbrio entre vida familiar e profissional na organização (62% em 2018), 84% indicaram conhecer as medidas existentes (75% em 2018) e 87% indicaram que Igualdade e Conciliação integram a estratégia da organização (68% em 2018). Tal sugere que o Guia está a cumprir o propósito de</p>



	<p>informar e estimular o gozo dos benefícios.</p> <p>Proposta de ajustamento A política de benefícios é sujeita anualmente a um processo de revisão. Caso uma medida não tenha sido utilizada por três anos consecutivos, procede-se à sua eliminação do Guia. Eventuais ajustamentos na política de benefícios são comunicados diretamente aos/às trabalhadores/as via <i>e-mail</i> pela Responsável da Área de Gestão de Pessoas.</p>
Palavras-chave	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; guia informativo; política de benefícios; proteção na parentalidade
Contacto	<p>Marta Santos Responsável da Área de Gestão de Pessoas E-mail: gestao.pessoas@dianova.pt</p> <p>Associação Dianova Portugal Quinta das Lapas, 2565-517 Monte Redondo, Torres Vedras – Portugal https://dianova.pt/</p>



Boa prática – Flexibilidade de horário para acompanhamento a consultas médicas e possibilidade de teletrabalho em caso de familiar com doença muito exigente na prestação de cuidados (Baía do Tejo, SA)

Nome da organização	Baía do Tejo, SA.
Caracterização da empresa	<p>Gestão Territorial e Parques Empresariais Setor público empresarial (Portugal Continental) Ramo de atividade: Administração de ativos estatais – Código Europeu NACE O84.1.1</p> <p>O setor de gestão de parques empresariais congrega tradicionalmente mais força de trabalho do sexo masculino, mas esta empresa apresenta uma representação tendencialmente equilibrada da força de trabalho de ambos os sexos.</p>
Número de trabalhadores/as	65 trabalhadores e trabalhadoras 34 homens (52%) e 31 mulheres (48%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: flexibilidade de horário para acompanhamento a consultas médicas e possibilidade de teletrabalho em caso de familiar com doença muito exigente na prestação de cuidados.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A medida contempla o atendimento médico prestado ao/à próprio/a, a cônjuges e a familiares ascendentes e descendentes em 1º grau; • A possibilidade de acompanhamento a consultas médicas não prevê a apresentação de justificação, visto que as ausências não são registadas como faltas; • É suposto o período de ausência do trabalho para acompanhamento a consultas médicas ser compensado em horário alternativo oportuno, ficando esta determinação a cargo do/a trabalhador/a beneficiado/a em articulação e sob orientação da respetiva chefia; • Em caso de doença que exija cuidados continuados e mediante a apresentação de justificação, o/a trabalhador/a pode solicitar a modalidade do teletrabalho para prestar assistência a familiar pelo tempo que se fizer necessário. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criar uma medida promotora da conciliação trabalho-família, reconhecendo o desejo ou a necessidade do/a trabalhador/a em estar presente em determinadas situações familiares mais exigentes; • Garantir que as pessoas trabalham mais focadas e concentradas, o que impacta positivamente na respetiva produtividade; • Estabelecer uma relação de confiança e parceria entre o/a trabalhador/a e a empresa, pressupondo-se um reconhecimento mútuo de necessidades e o apoio recíproco.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadores e trabalhadoras
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>A empresa surgiu em 2009 através da fusão por incorporação na Quimiparque de duas entidades (SNESGES – Administração e Gestão de Imóveis e Prestação de Serviços, S.A. – e URBINDÚSTRIA – Sociedade de Urbanização e Infraestruturação de Imóveis, S.A.). A partir do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, a empresa foi uma das integrantes pioneiras do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade aquando de sua criação em 2013. Em 2014 foi implementado o primeiro Plano para a Igualdade. Em 2019 a elaboração do Plano contou já com a colaboração direta de um grupo de trabalhadores/as indicados/as para esse fim. Desde o primeiro momento (2014), o Plano passou por algumas atualizações e definiu-se recentemente o compromisso de submetê-lo a revisões anuais, também para dar cumprimento às novas determinações legais. O Plano para a Igualdade em vigor na empresa contempla 18 benefícios distribuídos por sete áreas de intervenção – das quais constam a Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e a Proteção na Parentalidade representadas por seis e três medidas,</p>



	<p>respetivamente.</p> <p>Implementação A medida existia nas empresas que deram origem à Baía do Tejo num formato diferente: eram concedidas algumas horas de dispensa ao longo do ano, dentro dos quais os/as trabalhadores/as tinham possibilidade de comparecer às consultas, e não havia a opção pela modalidade do teletrabalho. Aquando da fundação da Baía do Tejo, a medida foi mantida, mas foi ajustada: acrescentou-se a possibilidade do teletrabalho e desconsiderou-se as horas limite de dispensa. Assim, atualmente, há a possibilidade de ausência do trabalho para acompanhamento a consultas médicas – desde que a ausência seja compensada – e de teletrabalho, nos casos em que sejam exigidos cuidados continuados. Recentemente, a empresa também passou a conceder, no âmbito da conciliação trabalho-família, a possibilidade de os/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos gozarem de até três dias de dispensa ao ano sem perda de retribuição por motivo de doença ou de encerramento da escola.</p> <p>O Plano para Igualdade é divulgado aos/às trabalhadores/as por e-mail periodicamente, após as renovações.</p> <p>Orçamentação e recursos Não há custos específicos associados a esta medida, uma vez que a ausência do trabalho é sempre compensada posteriormente.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática A elaboração do Plano para a Igualdade permitiu o registo formal e a consolidação de medidas que já existiam, mas não eram monitorizadas, como a aqui apresentada, assim como a criação de outras. O Plano é revisto anualmente para que seja possível reconfigurar ou cancelar medidas que não estejam a ser utilizadas.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da empresa revelaram-se recetivos à concessão deste benefício. • O desafio reportado pela empresa é transversal à concessão de toda a política de benefícios: garantir que o gozo por parte dos/as trabalhadores/as se dê de forma disciplinada e responsável e que o valorizem enquanto benefício concedido.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados: Não há, todavia, registo do número de pessoas que já se beneficiou dessa medida.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida A elaboração de inquéritos de clima organizacional está a ser desenvolvida pela equipa responsável pelo Plano para a Igualdade, para permitir aferir a adesão às medidas e o nível de satisfação por parte dos/as trabalhadores/as pelo que ainda não há um histórico de resultados.</p> <p>Proposta de ajustamento A medida passou a ser contemplada no Plano para a Igualdade com o objetivo de consolidar a sua concessão e monitorização, afim de garantir a sua sustentabilidade.</p>
<p>Palavras-chave</p>	<p>Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; flexibilidade de horários; teletrabalho; prestação de cuidados;</p>
<p>Contacto</p>	<p>Dora Rego Diretora de Recursos Humanos e Assessoria Jurídica E-mail: d.rego@baiadotejo.pt</p> <p>Baía do Tejo (Sede) Rua Industrial Alfredo da Silva, n.º12, CP 5001 2831-904 Barreiro http://www.baiadotejo.pt/pt</p>



Boa prática – Sala de amamentação e de cuidados infantis (Nestlé)

Nome da organização	Nestlé Portugal Unipessoal, Lda
Caracterização da empresa	<p>Setor alimentício</p> <p>Setor privado lucrativo (Portugal Continental e Ilhas)</p> <p>Ramo de atividade: Produção e distribuição de alimentos e bebidas – Código Europeu NACE C10</p> <p>Setor com representação equilibrada da força de trabalho de ambos os sexos</p>
Número de trabalhadores/as	2.339 trabalhadores e trabalhadoras 1183 homens (51%) e 1156 mulheres (49%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: oferta de uma sala de amamentação, podendo ser utilizada também para a prestação de cuidados aos/às bebés.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A sala foi desenhada para proporcionar um ambiente calmo e reservado, com decoração baseada em tons suaves e isenta de publicidades dos produtos da empresa; • A sala está equipada com sofás, frigorífico, bombas para extração de leite e fraldário; • O acesso à sala é igualmente permitido tanto às trabalhadoras como aos trabalhadores com responsabilidades de amamentação/aleitação e cuidados a crianças; • A sala é principalmente usada pelas trabalhadoras para extração do leite materno, que pode ser armazenado no frigorífico. Os trabalhadores-homens, por sua vez, poderão utilizar para prestarem cuidados às crianças quando estas são levadas ao local de trabalho; • O acesso à sala não requer reservas nem prevê a solicitação de dispensa para amamentação prevista no Artigo n.º 47 do Código do Trabalho por parte da trabalhadora. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover o aleitamento materno, permitindo às trabalhadoras regressarem da licença parental e continuarem a alimentar suas crianças como julgarem adequado; • Promover condições confortáveis e dignas às/aos trabalhadoras/es para o cuidado às suas crianças; • Contribuir para a boa nutrição infantil.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadores/as que desejem ter condições para o aleitamento materno após o regresso da licença parental e/ou com filhos/as bebés.
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>Uma das missões da empresa é contribuir para uma nutrição infantil saudável. Nesse âmbito, realiza a promoção do aleitamento materno como a alternativa mais saudável para a alimentação dos/as bebés – apesar de a empresa vender produtos substitutos do leite materno. Esta valorização, associada a uma política de conciliação trabalho-família e de proteção na parentalidade, levou à criação de uma sala de amamentação e cuidados infantis. No âmbito desta política, prevê-se até 2022 a obrigatoriedade de serem construídas salas de amamentação nas instalações da empresa pelo país que contem com mais de cinquenta trabalhadores/as.</p> <p>A empresa criou em 2015 uma política de proteção na parentalidade focada na maternidade, tendo esta sido revista em 2019, também levando em consideração contributos do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade. Neste âmbito, a política passou a ser direcionada para primeiro/a cuidador/a e segundo/a cuidador/a. O pacote de benefícios de apoio à parentalidade inclui a oferta de produtos no primeiro ano de vida da criança com indicação e prescrição médica, um espaço adaptado a crianças caso estas precisem acompanhar o/a pai/mãe ao seu local de trabalho, quando este/a se localize na sede, e possibilitou o alargamento da licença parental remunerada de 14 para 18 semanas.</p>



	<p>Implementação</p> <p>A sala de amamentação foi inaugurada em 2013 na sede da empresa, onde trabalham atualmente cerca de 1.000 pessoas, na sequência de um movimento mundial do Grupo Nestlé orientado para a promoção da parentalidade e da importância do aleitamento materno. A iniciativa partiu do setor de Nutrição Infantil, com o apoio do Departamento de Recursos Humanos e do Departamento de Comunicação Corporativa. A construção da sala foi concluída no período de cerca de dois meses, tendo o <i>Medical Scientific Affairs</i> de nutrição infantil e a pessoa responsável pelas infraestruturas da empresa trabalhado conjuntamente na execução do projeto. Para a decoração da sala, houve a preocupação de que esta fosse segura e confortável e que estivesse devidamente equipada para atender às necessidades dos/as bebês, das mães e dos pais.</p> <p>No início de 2021 a empresa terá mais 2 salas de amamentação, 1 na Unidade de Avanca (abrangendo cerca de 400 trabalhadores/as) e outra na Unidade do Porto (abrangendo cerca de 200 trabalhadores/as).</p> <p>A empresa foi uma das primeiras empresas no país a fornecerem esse benefício aos/as trabalhadores/as, tendo sido posteriormente convidada a dar o seu testemunho a respeito desta medida em programas de televisão, eventos e instituições hospitalares.</p> <p>A divulgação do pacote de benefícios é realizada numa plataforma interna e, aquando do lançamento da sala de amamentação, foi realizada uma campanha de comunicação para a sua divulgação. Para as próximas salas a serem inauguradas, também serão realizadas campanhas de comunicação para dar conhecimento aos/às trabalhadores/as do benefício.</p> <p>Orçamentação e recursos</p> <p>Para a construção e equipação da sala de amamentação foi atribuído um orçamento de cerca de dois mil euros. Neste âmbito, a empresa pôde ainda beneficiar de descontos na aquisição de móveis e equipamentos, considerando a realização de compras em grandes quantidades.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática</p> <p>No quadro da sustentabilidade do plano de medidas de conciliação trabalho-família em vigor na empresa, prevê-se a expansão da medida através da construção de salas de amamentação noutras instalações no país.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A boa receção por parte das chefias e envolvimento dos setores envolvidos garantiu o apoio e o compromisso interno na efetividade desta medida; • A adaptação do espaço de trabalho para as trabalhadoras que pretendem continuar a amamentar após o regresso ao trabalho garante que a maternidade e a amamentação não sejam penalizadoras profissionalmente às mulheres e permite condições de trabalho mais igualitárias entre mulheres e homens; • Não há resistência por parte de chefias quanto à utilização da sala de amamentação por parte das trabalhadoras e, segundo a Employee Relations Manager, impera na empresa um senso comum de respeito ao direito da amamentação e do reconhecimento da sua importância. • Não foram apontados desafios na implementação da sala de amamentação, mas a Employee Relations Manager considera como transversal à empresa o desafio e a grande preocupação em elaborar políticas de benefícios que contemplem a promoção da igualdade entre homens e mulheres e incentivem o engajamento por parte dos trabalhadores-homens.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – rácios de utilização:</p> <p>A utilização média da sala é de uma pessoa por dia. A Employee Relations Manager considera ainda que a política de flexibilidade de horário em vigor na empresa contribui para que a sala não seja utilizada por todas as pessoas elegíveis.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida</p> <p>A empresa aplica anualmente um questionário aos/às trabalhadores/as para aferir o seu nível de satisfação com a política de benefícios em vigor na empresa. Destes, têm sido apreendidas boas</p>



	<p>avaliações quanto à sala de amamentação, principalmente por permitir a continuação da amamentação às trabalhadoras que retornaram ao trabalho após o período da licença parental.</p> <p>Proposta de ajustamento O prédio está atualmente a ser remodelado e, no âmbito dessa remodelação, a sala estará próxima do posto médico. Não serão realizadas alterações no seu desenho, mas prevê-se a utilização de materiais de fácil limpeza para uma melhor higienização do espaço. O principal ajustamento previsto é o alargamento da medida e a instalação de salas em unidades da empresa noutras localizações.</p>
Palavras-chave	Aleitamento materno; amamentação; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; cuidados às crianças; infantário; nutrição saudável
Contacto	<p>Cristina Agostinho Employee Relations Manager E-mail: cristina.agostinho@pt.nestle.com</p> <p>Nestlé Portugal (Sede) Rua Alexandre Herculano, 8, 2799-554 Linda-a-Velha Portugal https://empresa.nestle.pt/</p>



Boa prática – Disponibilização de um centro educativo para os filhos e as filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa e que atende também às crianças da comunidade local (Novadelta)

Nome da organização	Novadelta – Grupo Nabeiro
Caracterização da empresa	<p>Torrefacção de café e sucedâneos</p> <p>Setor privado lucrativo (Portugal Continental)</p> <p>Ramo de atividade: Indústria do café e do chá – Código Europeu NACE C10.8.3 e G46.3.7</p> <p>Setor tradicionalmente masculinizado, com alguma sub-representação de força de trabalho do sexo feminino</p>
Número de trabalhadores/as	523 trabalhadores e trabalhadoras 298 homens (57%) e 225 mulheres (43%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: disponibiliza o Centro Educativo Alice Nabeiro - CEAN para os filhos e as filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa e que atende também às crianças da comunidade local.</p> <p>Caracterização do centro educativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O CEAN conta com dois serviços: duas salas de pré-escolar e um centro de Atividades de Tempo Livre (CATL); • As idades das crianças que frequentam o CEAN variam entre os três e seis anos para o pré-escolar e entre seis e doze anos para o centro CATL; • O CEAN tem um horário de funcionamento mais alargado que o da empresa, das 08h às 19h30; • No centro CATL e Pré-Escolar são disponibilizadas oficinas – artes, biblioteca, ciências experimentais, expressão dramática, inglês, tecnologias de informação, robótica, artes plásticas, literatura portuguesa, ténis, expressão corporal e motora, e música que as crianças podem frequentar três meses. Ao fim deste período, cada criança concretiza o desenvolvimento de um projeto à sua escolha, procurando-se que seja uma criação empreendedora. O objetivo é que as crianças promovam os valores e competências em áreas como a cidadania, o voluntariado, o trabalho de projeto, a solidariedade ou a educação ambiental nas atividades de clubes; • À data de novembro de 2020 o CEAN estava a trabalhar com 180 crianças. <p>Condições administrativas do centro educativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O CEAN desenvolve um método pedagógico orientado para a promoção da criatividade, resiliência e empreendedorismo denominado “Ter ideias para mudar o mundo”. • Os critérios de admissão do CEAN são: 3 anos de idade da criança e, em segundo lugar, a data de inscrição por ordem cronológica; • O CEAN é gerido pela Associação Coração Delta, Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) do Grupo Nabeiro, e é aberto a todas as crianças da comunidade: aquelas cujo/a pai e/ou mãe não trabalham na empresa correspondem a apenas 4% das crianças matriculadas; • Há um acordo de cooperação com a Segurança Social que corresponde a 67% da capacidade total do CEAN; • As mensalidades são definidas consoante o rendimento per capita do agregado familiar, distribuídos entre nove escalões. O valor médio da mensalidade é de 30€; • As mensalidades incluem todos os serviços disponíveis, inclusive de transporte e os lanches das crianças. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover a conciliação entre trabalho-família aos/às trabalhadores/as através da concessão de um centro educativo a custos acessíveis que possa ser frequentado pelas crianças durante o horário de trabalho do/da pai/mãe; • Fornecer um sistema de ensino especializado e de qualidade à população local, considerando as características e desafios do concelho em que se encontra: trata-se de um concelho (Campo Maior)



	<p>no interior do país com uma população muito jovem e com poucas opções educativas – há apenas escolas da rede pública;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar as crianças em diversas áreas do conhecimento, estimulando competências inovadoras, proativas e empreendedoras.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadoras e trabalhadores com filhos/as até os doze anos de idade
Processo de implementação	<p>Enquadramento A empresa oferece medidas e benefícios aos/às trabalhadores/as e à comunidade no âmbito da responsabilidade social desde a década de 1960 e tem, desde então, consolidado a implementação de diversas medidas nesta matéria. Consideram-se como uma empresa familiar, tendo a família sempre sido parte da estrutura da organização. A empresa foi convidada para integrar o primeiro grupo a concorrer ao Pacto para a Conciliação, um dos eixos do 3 em Linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, através da certificação no âmbito da Norma Portuguesa NP 4552:2016 e tornou-se a primeira empresa certificada em Portugal. O processo de certificação permitiu sistematizar todas as medidas em vigor na empresa de forma a receberem o reconhecimento formal de um organismo certificador (OC).</p> <p>A empresa Novadelta integra o Grupo Nabeiro, composto por 22 empresas que empregam cerca de 4.000 pessoas. As medidas de conciliação são transversais a todas as empresas do grupo, mas importa reter que atualmente apenas a Novadelta possui a certificação pela NP 4552:2016.</p> <p>A empresa mantém uma relação de estreitos laços com a comunidade local, o que motivou a fundação de uma Instituição Particular de Solidariedade Social por parte do Grupo Nabeiro: a Associação Coração Delta foi criada em 2005 com o objetivo de dar resposta às fragilidades sociais da comunidade. Os órgãos sociais da Associação são compostos por trabalhadores/as do Grupo Nabeiro em regime de voluntariado. São oferecidos transportes aos/às trabalhadores/as, refeições, e acesso a serviços de saúde e educação – inexistentes na zona. A vila apresenta uma alta taxa de natalidade e o CEAN, gerido pela Associação Coração Delta, foi desenvolvido também a partir da necessidade de promover o desenvolvimento socioeducativo destas crianças.</p> <p>Implementação O CEAN começou a ser planeado em 2004 e foi inaugurado em 2007 a partir do interesse do Comendador Rui Nabeiro do Grupo Nabeiro e da necessidade de garantir um espaço em que as crianças pudessem receber cuidados e capacitação enquanto os/as pais/mães estivessem a trabalhar. As/os professoras/es do CEAN desenvolveram a sua própria ferramenta de trabalho, “Ter ideias para mudar o mundo”, hoje reconhecida pela OCDE e a União Europeia. O CEAN é proposto não apenas como um espaço para entretenimento temporário das crianças, mas sim para desenvolvimento da cultura, cidadania e responsabilidade social.</p> <p>Orçamentação e recursos O CEAN possui instalações próprias e foi construído de raiz com a utilização dos recursos financeiros do Grupo Nabeiro. O Grupo Nabeiro realiza um investimento anual (não foi dada informação sobre o valor do donativo) como donativo ao CEAN visto que o valor recebido das mensalidades, somado ao montante recebido pelo protocolo de cooperação com a Segurança Social, é insuficiente para cobrir todas as despesas anuais do CEAN.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática A medida está consolidada. Foi reportada uma constante preocupação estratégica com as inovações: estão a ser fornecidas formações aos/às professores/as na área da neuroeducação tendo em conta o desenvolvimento da criança e o objetivo de potencializar as atividades física e psicomotora. A nível metodológico foi também reportada uma atenção às atualizações de modelos pedagógicos e linhas orientadoras e às capacidades a serem estimuladas nas crianças.</p>



<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O apoio fornecido pelas chefias foi reportado como essencial no desenvolvimento desta medida; • O principal desafio atual reportado foi o de adaptar o trabalho realizado no âmbito do CEAN ao contexto da pandemia, o que tem exigido a devida formação dos/das trabalhadores/as e das ferramentas para tal.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados: Desde 2007 já passaram pelo CEAN um total de 2.145 crianças: 650 crianças nos serviços de pré-escolar e 1495 nos ATL.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida Considerando os 13 anos de existência do CEAN, estão a ser preparados estudos de avaliação de impacto para analisar o nível de capacidade socioeducativa das crianças que frequentaram o Centro desde os três aos doze anos de idade, considerando que estes/as jovens estão atualmente a concluir o ciclo secundário de ensino. A Associação aplica também regularmente inquéritos que aferem a satisfação dos/das trabalhadores/as cujos/as filhos/as frequentam o CEAN e os resultados obtidos têm sido positivos.</p> <p>Proposta de ajustamento O CEAN já passou por expansões e adaptações, o que possibilitou um aumento do seu campo de atuação. Foi inaugurado somente como ATL e, em menos de um ano, em face a fraca oferta da rede pré-escolar, foram inauguradas duas salas para esse serviço. Assim, a capacidade total do centro duplicou, passando de 70 para 140 crianças. Posteriormente, foi construído um pavilhão para receber mais 25 crianças das 16h às 19:30h com atividades nas oficinas.</p> <p>O motivo pelo qual não são oferecidos serviços educativos para crianças com mais de 12 anos está relacionado com a carga horária no ensino regular para esta faixa etária, que já não permite uma atividade extracurricular dessa magnitude.</p>
<p>Palavras-chave</p>	<p>Apoio à comunidade local; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; centro educativo; responsabilidade social</p>
<p>Contacto</p>	<p>Dionísia Gomes Coordenadora de Ação Social do Grupo Nabeiro E-mail: dionisia.gomes@gruponabeiro.com</p> <p>Maria João Cunha Gestora do Gabinete de Sistemas de Gestão Integrados e Certificações E-mail: mcunha@gruponabeiro.com</p> <p>Delta Cafés Herdade das Argamassas, 7370-171 Campo Maior – Portugal https://www.deltacafes.pt/</p>



Boa prática – Maior facilidade logística para trabalhadoras grávidas e atribuição de viatura durante a gestação (Randstad)

Nome da organização	Randstad
Caracterização da empresa	<p>Consultoria de Recursos Humanos</p> <p>Setor privado lucrativo (Portugal Continental e Ilhas)</p> <p>Ramo de atividade: Consultoria de Recursos Humanos – Código Europeu NACE N78</p> <p>Setor tradicionalmente tipificado como feminino, com sub-representação de força de trabalho do sexo masculino</p>
Número de trabalhadores/as	400 trabalhadores e trabalhadoras 100 homens (25%) e 300 mulheres (75%)
Descrição da boa prática e de seus objetivos	<p>Caracterização: maior facilidade logística para trabalhadoras grávidas (em situação clínica de fragilidade) através da atribuição de uma vaga de estacionamento ou de viatura durante a gestação.</p> <p>Condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A medida é oferecida caso a gravidez seja de risco ou haja alguma recomendação médica para a adequação de circunstâncias; • A adesão ao benefício prevê a apresentação de laudo médico; • A medida apresenta maior relevância em cidades maiores e que apresentam alguma dificuldade de estacionamento na via pública, como Lisboa e Porto, principalmente; • A medida ainda não integra oficialmente a política de benefícios da empresa. <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procurar que a gravidez não seja um fator penalizador para as mulheres no seu percurso de carreira ou na sua visibilidade na empresa; • Proteger a saúde das trabalhadoras grávidas; • Fornecer um sistema de apoio à família e proteção na parentalidade, facilitando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
Grupo-alvo da ação	Trabalhadoras grávidas.
Processo de implementação	<p>Enquadramento</p> <p>No âmbito de sua adesão ao iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, a empresa estabeleceu um compromisso mais vasto com a promoção da conciliação e da igualdade entre homens e mulheres. A par com este processo, foi elaborada uma política de benefícios contemplativa de medidas orientadas por estas matérias. Entre as principais medidas em vigor, importa destacar: <i>i)</i> a concessão de apoio financeiro de 2.500 euros a serem destinados a tratamentos de infertilidade e/ou fertilização <i>in vitro</i> – seja a condição de infertilidade de um/a trabalhador/a ou de seu/sua cônjuge; <i>ii)</i> a oferta de 250 euros aos/às trabalhadores/as recém pais/mães; <i>iii)</i> o adiantamento do valor a ser recebido da Segurança Social caso a trabalhadora tenha de estar em baixa médica por gravidez fragilizada ou aquando da licença de maternidade; e <i>iv)</i> a possibilidade de trabalhar fora do escritório um dia por semana. A integração da empresa ao iGen - Fórum Organizações para a Igualdade foi reportada como uma grande mais valia para a empresa no que tange à política de benefícios concedidos aos/às trabalhadores/as, pela possibilidade de troca de experiências e de aprendizagem.</p> <p>Implementação</p> <p>A medida foi implementada em 2017 por uma iniciativa conjunta da equipa de Recursos Humanos e de Legal. A medida não consta ainda oficialmente da política de benefícios, sendo aplicada de forma específica a cada caso em que seja retratada alguma dificuldade de locomoção por parte das trabalhadoras grávidas. Foi reportado um ambiente de trabalho em que o diálogo é incentivado, de forma às pessoas sentirem-se confortáveis a solicitar apoio quando necessário.</p>



	<p>A política de benefícios é divulgada através da intranet, mas ainda não inclui na divulgação a medida em questão. A medida da política de benefícios mais utilizada é o presente de nascimento.</p> <p>Orçamentação e recursos Não foram reportados custos associados a esta medida por se tratar de uma gestão interna de recursos já existentes.</p> <p>Consolidação e sustentabilidade da boa prática A política de benefícios da empresa é revista regularmente visando a respetiva atualização, mediante sugestões dos/as trabalhadores/as e/ou do diálogo no âmbito do Fórum iGen. Na próxima revisão que será realizada, está previsto analisarem a viabilidade de a medida ser incluída na política de benefícios em vigor.</p>
<p>Fatores decisivos para o sucesso e o desenvolvimento, assim como desafios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os quadros dirigentes da empresa revelaram-se recetivos à concessão deste benefício. • A existência de uma frota de viaturas da empresa garante a possibilidade de atribuição de viatura às trabalhadoras grávidas. • No âmbito da promoção de medidas de proteção às trabalhadoras grávidas, foi reportado como um desafio a busca pela elaboração de medidas que não estejam abertas a uma interpretação de que a empresa trata a gravidez como uma limitação ou incapacidade. • Embora dirigida a mulheres grávidas em situação de saúde mais frágil, a medida é flexível na sua adaptação (V. Resultados). • O grande desafio passa por ampliar a utilização da medida. Esta tem claramente mais potencial do que os resultados efetivos obtidos até ao momento. A empresa está disponível para proceder à integração na política de benefícios e à sua extensão a todas as trabalhadoras grávidas, que dele necessitem, sobretudo, porque não pretendem que esta medida seja encarada de forma deturpada, no sentido de que a Randstad, de forma indireta, esteja a pressionar as trabalhadoras grávidas a trabalhar o maior período de tempo possível, sob o pretexto de que dispõe de um benefício.
<p>Resultados</p>	<p>Resultados – rácios de utilização (2017-2020): Os resultados estão aquém do potencial efetivo desta boa prática, que a empresa está interessada em rever (como descrito).</p> <p>Número de pessoas beneficiadas com a atribuição de vaga de estacionamento: 1 trabalhadora grávida em Lisboa; Número de pessoas beneficiadas com a atribuição de viatura: 1 trabalhador em Lisboa.</p> <p>O baixo rácio de utilização da medida por parte das trabalhadoras grávidas pode ser atribuído ao facto de a medida estar associada apenas a gravidezes fragilizadas, mas que ainda permitam uma continuação da atividade profissional, o que se configuram como casos muito particulares – visto que, desde que a medida entrou em vigor, 36 trabalhadoras estiveram grávidas.</p> <p>O caso do trabalhador que beneficiou de atribuição de viatura, apesar de não previsto no âmbito da proteção às trabalhadoras grávidas, configura um exemplo interessante de uma adaptação da medida e da integração de valores como a promoção da igualdade entre homens e mulheres e da promoção da conciliação trabalho-família na cultura da organização. O trabalhador, cujo filho era recém-nascido, partiu a perna e esteve temporariamente impossibilitado de conduzir a sua viatura própria, pelo que o seu gestor trocou de carro com ele, uma vez que o seu carro estava adaptado às necessidades temporárias do trabalhador.</p> <p>Aferição da satisfação com a medida A empresa aplica inquéritos anónimos aos/às trabalhadores/as com uma regularidade frequente – durante a pandemia do Covid-19, por exemplo, aplicou-se inquéritos semanalmente. Apesar da iniciativa ser realizada a nível mundial nos países em que a rede está presente, os dados são trabalhados nacionalmente. A política de benefícios recebe avaliações positivas genericamente. A Diretora de Recursos Humanos dedica-se a analisar individualmente os casos em que há avaliações</p>



	<p>negativas.</p> <p>Proposta de ajustamento É referido que em 2020 a Randstad não sentiu urgência em oficializar a medida, porque com a pandemia foi promovido o trabalho remoto, o que embora, de forma indireta, tenha funcionado como um benefício para as trabalhadoras grávidas. Está a ser avaliada a possibilidade de a medida constar da política de benefícios da empresa a partir de 2021. Apesar de não se esperar que seja uma medida de extenso impacto, mas sim um benefício disponível a quem dele necessite. A empresa revela-se disponível para potenciar a sua utilização.</p>
Palavras-chave	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; facilidade logística; gravidez; proteção na parentalidade; trabalhadoras grávidas
Contacto	<p>Sónia Gonçalves Social Impact Manager E-mail: sonia.goncalves@randstad.pt</p> <p>Randstad (Sede) Av. da República 26, 1069-228 Lisboa https://www.randstad.pt/</p>



PARENTS @ WORK

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares, Olaias, 1900-064 Lisboa

geral@cite.pt | www.cite.gov.pt | +351 215 954 000