



QUERER SER – ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE

Rio Tinto | julho.2021

Índice

Introdução	2
Direitos e Deveres dos trabalhadores e trabalhadoras	3
Direitos e Deveres da Entidade Empregadora.....	7
Proteção na Parentalidade	10
MEDIDAS DE AÇÃO POSITIVA/BOAS PRÁTICAS	17
MEDIDAS DE AÇÃO POSITIVA/INSTRUMENTOS	24
CONCLUSÃO	31

Introdução

O princípio da igualdade, manifestado no exercício de direitos e de oportunidades em todas as áreas da sociedade, está consagrado na Constituição da República Portuguesa e é uma condição fundamental para o exercício da cidadania plena.

Este Plano de ação tem como objetivo garantir a efetivação dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito da igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, promovendo ainda a proteção na parentalidade, em respeito pelos princípios constitucionais e pelo Código de Trabalho.

Direitos e Deveres dos trabalhadores e trabalhadoras

1. DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO:

O/a trabalhador/a tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO, NO TRABALHO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

a) O/a trabalhador/a tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de:

- i. Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- ii. Retribuição e outras prestações patrimoniais ou remuneração, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores/as a despedir;
- iii. Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos;
- iv. Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

- b) A exclusão ou restrição de acesso a trabalhador/a, em razão do sexo, a determinada atividade ou à formação profissional constitui discriminação em função do sexo.
- c) Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos é dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

3. CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- a) Os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, e os elementos que a determinam não contêm qualquer discriminação fundada no sexo, sabendo que, trabalho igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma organização são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade e trabalho de valor igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma organização são equivalentes, atendendo, nomeadamente, à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.
- b) A igualdade de retribuição ou de remuneração implica que, para trabalho igual ou de valor igual:
 - i. Qualquer modalidade de retribuição ou de remuneração variável, nomeadamente a paga à tarefa, é estabelecida na base da mesma unidade de medida;
 - ii. A retribuição ou a remuneração calculada em função do tempo de trabalho é a mesma.
- c) As diferenças de retribuição ou de remuneração não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

- d) As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não fundamentam diferenças na retribuição ou na remuneração dos/as trabalhadores/as.
- e) Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções assentam em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

4. PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO:

- a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido, ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.
- b) Considera-se que existe discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.
- c) A organização não pratica qualquer discriminação, direta ou indireta.
- d) É inválido o ato de represália que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato considerado discriminatório.
- e) Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.
- f) Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

- g) A organização não exige, em circunstância alguma, a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à organização se o/a trabalhador/a está ou não apto/a para desempenhar a atividade.
- h) Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à organização provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Aplica-se designadamente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
- i) Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

5. ASSÉDIO:

- a) Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- b) Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

- c) Todas as situações que sejam consideradas assédio deverão ser reportadas à administração, em modelo próprio disponibilizado ao/à funcionário/a, sendo tomadas as devidas medidas disciplinares.

Direitos e Deveres da Entidade Empregadora

1. DIREITOS - A entidade empregadora deve ser informada:

- a) Por escrito, com apresentação de atestado médico, do estado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (*alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho*);
- b) Até sete dias após o parto, sobre a duração da licença parental inicial e modalidade de partilha da mesma (*números 4 e 5 do artigo 40.º do Código do Trabalho*);
- c) Pela trabalhadora lactante, até 10 dias antes do início da dispensa para amamentação, caso esta se prolongue para além de 1 ano após o nascimento, podendo exigir atestado médico que comprove a situação (*n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho*);
- d) Pelo/a trabalhador/ trabalhadora que aleita o filho, até 10 dias antes do início da dispensa para aleitação (*alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 do artigo 48.º do Código do Trabalho*);
- e) Com antecedência de 30 dias relativamente ao início de licença parental complementar, de licença para assistência a filho e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (*artigos 51.º, 52.º e 53.º do Código do Trabalho*);
- f) Com antecedência de 10 dias, relativamente ao início de redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor de 12 meses com deficiência ou doença crónica (*artigo 54.º do Código do Trabalho*);
- g) Com antecedência de 5 dias, relativamente a falta para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (*artigo 50.º do Código do Trabalho*);

- h) Com antecedência de 10 dias, pela trabalhadora que pretenda ser dispensada de trabalho noturno (*artigo 60.º do Código do Trabalho*).

2. DEVERES - A organização deve:

- a) Afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (*artigo 24.º do Código do Trabalho e artigo 5.º do Regulamento do RCTFP*);
- b) Manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos: convites para o preenchimento de lugares; anúncios de oferta de emprego; número de candidaturas para apreciação curricular; número de candidatos/as presentes em entrevistas de pré-seleção; número de candidatos/as aguardando ingresso; resultados de testes ou provas de admissão ou seleção (*artigo 32.º do Código do Trabalho e artigo 14.º do RCTFP*);
- c) Facultar ao/à trabalhador/a, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional (*artigo 61.º do Código do Trabalho*);
- d) Proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar (*artigo 62.º do Código do Trabalho*);
- e) Comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (*n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 97.º do RCTFP*);

- f) Proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (*n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho*);
- g) Facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, na elaboração do horário de trabalho (*artigo 56.º do Código do Trabalho*);
- h) Facilitar ao/à trabalhador/a a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, constituindo contraordenação grave a violação deste dever (*artigo 61.º do Código do Trabalho*);
- i) Organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as (*n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 150.º do RCTFP*);
- j) Solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, se pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível (*artigo 57.º do Código do Trabalho*);
- k) solicitar parecer prévio à CITE, em qualquer modalidade de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (*artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho*).

Proteção na Parentalidade

1. DIREITOS EXCLUSIVOS DA TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA E LACTANTE:

- a) **Trabalhadora grávida** é a trabalhadora em estado de gestação que informa a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico
- b) **Trabalhadora puérpera** é a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do/a filho/a.
- c) **Trabalhadora lactante** é a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
- d) O regime de proteção na parentalidade é aplicável desde que a organização tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.
- e) A trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem direito a:
 - i. Licença parental inicial exclusiva da mãe, paga a 100 % da remuneração de referência, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;
 - ii. Licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;
 - iii. Licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico;
 - iv. Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários;

- v. Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade da organização lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- vi. Dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a organização, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;
- vii. Dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- viii. Dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- ix. Dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a; durante todo o tempo que durar a amamentação, se for

necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência, na impossibilidade da organização lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.

2. DIREITOS EXCLUSIVOS DO PAI TRABALHADOR:

- a) Direito a licença parental exclusiva do pai de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100 % da remuneração de referência, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento;
- b) Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, pagos a 100 % da remuneração de referência, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a organização até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência;
- c) Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;
- d) Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

3. DIREITOS DOS PAIS E DAS MÃES TRABALHADORES/AS:

- a) Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência, de 150 dias consecutivos, pagos a 80 % da remuneração de referência, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe. No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência. A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias;
- b) Direito a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a por impossibilidade do/a outro/a, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença. A licença referida carece de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;
- c) Direito dos/as trabalhadores/as independentes aos mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta da organização, designadamente direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho/a e ao subsídio para assistência a neto/a. Os/as trabalhadores/as independentes que descontam apenas para um regime de proteção social;
- d) Direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação à organização;
- e) Direito a licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor. No caso de adoções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada

adoção além da primeira. O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto na licença parental inicial. Em caso de incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adotante durante a licença, o/a cônjuge/a sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adotante e com quem o/a adotando/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

- f) Direito a licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:
- i. Licença parental alargada, por três meses, paga a 25 % da remuneração de referência*, desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a;
 - ii. Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - iii. Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - iv. Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a.
- g) Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo/a além do/a primeiro/a. Se

qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;

- h) Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afete a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- i) Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência;
- j) Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência;
- k) Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor;
- l) Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos;
- m) Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência;
- n) Direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias;

- o) Direito a trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica. Se a organização manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- p) Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- q) Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
- r) Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses;
- s) Direito à proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito;
- t) Direito à proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo;
- u) Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adoção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.

4. DIREITOS DOS AVÔS E DAS AVÓS TRABALHADORES/AS:

- a) Direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto/a que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho/a de adolescente com idade inferior a 16 anos. O montante diário dos subsídios é igual a 100 % da remuneração de referência;
- b) Direito a faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência, em caso de doença ou acidente, a neto/a menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência.

MEDIDAS DE AÇÃO POSITIVA/BOAS PRÁTICAS

A. INCLUSÃO DOS VALORES DA IGUALDADE DE GÉNERO NO PLANEAMENTO ESTRATÉGICO DA ENTIDADE

Incluir formalmente na missão, na estratégia, na definição de valores e no desenvolvimento de atividades e projetos da Querer Ser os princípios da igualdade de género.

B. ADOÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA NOS INSTRUMENTOS DE COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA DA ENTIDADE

Pretende-se utilizar uma linguagem positiva que incorpore e promova a Igualdade de Género, utilizando os termos masculino e feminino na construção dos discursos escritos e orais.

As orientações propostas destinam-se a fomentar o desenvolvimento de uma prática não discriminatória da linguagem na organização.

São apresentadas algumas normas de substituição de formas linguísticas, que proporcionam uma comunicação mais inclusiva, através de uma estratégia de

substituição de termos, que obedece a dois princípios fundamentais: visibilidade e simetria.

Neste contexto, a solução adotada, passa pela utilização de dois tipos de recursos:

- A especificação do sexo
- A neutralização ou abstração da referência sexual.

- 1. A ESPECIFICAÇÃO DO SEXO:** Este recurso consiste na referência explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela, o que implica tornar visível na linguagem o sexo feminino, invisível na grande maioria dos casos, através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical. Tal implica o uso de formas masculinas para designar homens, de formas femininas para designar mulheres, e das duas formas para designar homens e mulheres, conforme é explicitado nos dois pontos a seguir:

⇒ **Utilização de formas duplas:**

A utilização de formas duplas é geralmente considerada o recurso mais adequado e eficaz, relativamente aos propósitos de visibilidade e de simetria. No caso das línguas românicas, a preferência pelo emprego de formas duplas resulta ainda das dificuldades de recorrer sistematicamente à neutralização ou abstração do género gramatical, devido à grande quantidade de termos com marcas morfológicas de género e à concordância em género:

Utilizar	Em vez de
Pai e Mãe	Pais
Filhas e/ou Filhos	Filhos
Enteados e/ou Enteadas	Enteados
Avó e Avô	Avós

⇒ **O emprego de barras:**

O emprego de barras, pode revelar-se um recurso adequado em substituição da forma dupla, por exemplo no caso de formulários, porque permite manter a sua estrutura de

base com uma relativa economia de espaço. Podem ser utilizadas para separar as duas formas do artigo, no caso de substantivos com a mesma forma nos dois géneros:

A/O doente	O/A Contribuinte
O/A requerente	A/O Cliente
A/O Presidente	O/A chefe de divisão
Os /As Estudantes	As/Os descendentes

Ou para acrescentar apenas a uma das formas (masculina ou feminina) a desinência nominal de género da outra forma (feminina ou masculina):

a/o cidadã/o	o/a usufrutuária/a
o/a monitor/a	o/a signatário/a
o/a condutor/a	a/o beneficiária/o
o/a examinador/a	a/o funcionária/o

É hoje corrente a utilização entre parêntesis do grafema que marca o plural, por exemplo, *contribuinte (s)*, *senhor (es)* etc., e, por analogia, tornou-se frequente o uso do mesmo recurso para inscrever simultaneamente a forma masculina e feminina: *caro(a)*, *senhor(a)*, etc. Considerando que o emprego mais geral dos parêntesis é para *intercalar num texto qualquer indicação acessória*, (Cunha e Cintra, 1984:660), esta forma não se afigura adequada para uma representação simétrica do género feminino, uma vez que abre a possibilidade de interpretação como um reforço da “menoridade” ou “subsidiariedade” das mulheres. No caso de um plural facultativo de determinantes ou nomes com barra, deve usar-se o morfema de plural entre parêntesis.

A/O(s) utente(s)

O/A(s) titular(es)

- 2. NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL:** Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo das pessoas referidas, através do emprego de formas inclusivas ou neutras, usando-se uma mesma forma para designar só homens, só mulheres ou mulheres e homens. A concretização deste recurso pode fazer-se através da substituição de formas marcadas quanto ao género por outras, de acordo com as orientações a seguir propostas:

⇒ **Substituição por genéricos verdadeiros:**

Neste caso, a eliminação da referência ao sexo obtém-se substituindo os termos marcados por:

- Paráfrases que usam nomes sobrecomuns
- Coletivos ou termos abstratos
- Substantivos comuns aos dois géneros, não precedidos de artigo

Exemplos de opção por paráfrases com nomes sobrecomuns, isto é, nomes com um só género gramatical, para designar pessoas de ambos os sexos:

Utilizar	Em vez de
A pessoa que requer	O requerente
As pessoas interessadas	Os interessados

Opção por coletivos ou nomes que representam instituições/organizações, salvo se for designada a pessoa, enquanto titular do cargo ou função:

Utilizar	Em vez de
A gerência	O gerente
A direção	O diretor
As entidades licitadoras	Os licitadores
O pessoal da limpeza	As empregadas de limpeza

Este recurso é particularmente relevante no caso das formas de tratamento em que se deverá, sempre que possível, substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade:

Utilizar	Em vez de
À Presidência do Conselho Diretivo	Exmo.Sr. Presidente
À Direção Geral	Exmo.Sr. Diretor Geral
Família Silva	Sr./a Silva

Exemplos de eliminação do artigo, no caso de substantivos comuns aos dois géneros:

Utilizar	Em vez de
Requerente	O Requerente
Requisitante	O Requisitante

Utente

O Utente

⇒ **Substituição de nomes por pronomes invariáveis:**

Nestes casos, recorre-se à substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis:

Utilizar	Em vez de
Quem requer deve	Os requerentes devem
Se alguém requerer deve	

⇒ **Exemplificação de outros procedimentos alternativos:**

Utilizar	Em vez de
Filiação	Filho de
Data de nascimento	Nascido
Local de nascimento ou naturalidade	Nascido em
Vive só	Vive sozinho
Agradecemos ou agradece –se a sua colaboração	Obrigado ou obrigada pela colaboração

C. MEDIDAS DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS:

O processo de seleção para recrutamento e/ou seleção de trabalhadores/as é particularmente sensível às desigualdades de género e a organização deve verificar com rigor os seus procedimentos neste aspeto, com vista a um reajustamento.

Referem-se algumas boas práticas a implementar:

1. Respeito pelo princípio da paridade na constituição das equipas de seleção;
2. Processos de recrutamento e seleção de pessoal devem assentar no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo;
3. Utilização da designação M/F nos anúncios de oferta de emprego;
4. Descrever o mais rigorosamente possível as funções, distinguindo entre os requisitos necessários e os apenas desejáveis;

5. Evitar linguagem sexista que indique preferência por um dos sexos,
6. Ter especial cuidado quando se estabelecem requisitos de idade, mobilidade, experiência e disponibilidade;
7. Evitar exigências exageradas quanto ao posto de trabalho no que se trata a habilitações escolares, força física, padrões de mobilidade;
8. Excluir especificações relacionadas com circunstâncias pessoais (ex: estado civil, filhos);
9. Encorajamento de candidaturas de homens ou de mulheres a profissões a profissões onde determinado sexo esteja sub-representado;
10. Impor como requisito que em cada 3 candidaturas – uma seja de mulher ou de homem;

D. IMPLEMENTAÇÃO DE NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO:

Para promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal a organização deverá dar a possibilidade do/a trabalhador/a de optar por regimes diferentes ao horário de trabalho praticado, designadamente:

- ⇒ Flexibilidade de horário de trabalho,
- ⇒ Regime de adaptabilidade,
- ⇒ Regime de trabalho a tempo parcial,
- ⇒ Banco de horas/crédito de horas e
- ⇒ Trabalho concentrado - Compactação das horas de trabalho semanal em moldes que permitam dias livres para descanso e para a vida familiar.

Mais do que o cumprimento de um horário de trabalho, o trabalhador responsabiliza-se pelo cumprimento de objetivos da organização.

A organização, nos casos em que a lei determine, designadamente quanto a situações em que é requerida a flexibilidade no trabalho, deve pedir os devidos pareceres à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego).

E. AUSCULTAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS SOBRE AS CONDIÇÕES DA EMPRESA, INCLUINDO ASPECTOS RELACIONADOS COM A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL, BEM COMO A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES:

Incentivar a empresa a dialogar com os/as funcionários de forma a aferir as suas necessidades e permitir que estes/as apresentem sugestões, alternativas, para que, assim, se crie uma nova dinâmica empresarial, que envolva a participação de todos os interessados, mediante reuniões de equipa, sugeridas, pelos/as trabalhadores/as ou pela gerência, a realizarem-se em horário laboral.

F. IMPLEMENTAÇÃO DE FORMAS DE AGIR PERANTE SITUAÇÕES DE DESRESPEITO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E VERIFICAÇÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO:

Os funcionários e as funcionárias perante qualquer situação de agressão dos seus direitos ou desrespeito do princípio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação em função do sexo, deverá apresentar reclamação junto dos serviços administrativos, a qual será encaminhada para administração.

A administração da organização perante a reclamação deverá decidir mediante os elementos que disponha ou iniciar um processo de averiguações interno, que poderá eventualmente dar lugar a um processo disciplinar.

O processo de averiguações deverá ser conduzido pela própria administração ou por um/a instrutor/a por ela designado.

Será sempre dada informação ao/à trabalhador/a quanto à possibilidade de intentar a respetiva ação cível/crime/laboral a fim de ser ressarcido/a dos prejuízos sofridos.

Será seguido o Código de Conduta nas situações de assédio.

G. PERMITIR O IGUAL ACESSO DE FUNCIONÁRIOS E FUNCIONÁRIAS À FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

A organização deverá compensar os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres, na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado.

Deve, ainda, assegurar às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação anual certificada, estabelecida por lei e integrar na mesma algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre homens e mulheres. Deve também promover que os/as trabalhadores/as apresentem sugestões sobre as ações de formação que melhor sirvam as suas necessidades profissionais.

H. PROMOÇÃO DA UTILIZAÇÃO DA LICENÇA DE PARENTALIDADE POR PARTE DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS:

A empresa não deve colocar qualquer tipo de restrições ou penalizações pelo facto dos funcionários pretenderem usufruir da licença de parentalidade de forma partilhada com a progenitora, nem pelo facto de pretenderem, funcionários e funcionárias, alargarem a respetiva licença.

MEDIDAS DE AÇÃO POSITIVA/INSTRUMENTOS

A organização deverá ter à disposição dos funcionários e funcionárias, no seu departamento administrativo, formulários, designadamente, para justificação de faltas, pedidos de alteração de horário de trabalho.

<p>DOCUMENTO DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO/ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO</p>	<p>Recebido em ____/____/20__ A Direção Técnica</p> <p>_____</p>
---	--

Eu _____, funcionário/a com a função/categoria de _____, com o Horário de Trabalho de ___ª a ___ª das ___:___h às ___:___h e das ___:___h às ___:___h, com intervalo para descanso/almoço das ___:___h às ___:___h, venho requerer:

- Flexibilidade no Horário de Trabalho (Sugestão): _____
- Fixação de Banco/Crédito de Horas
- Regime de Trabalho a Tempo Parcial – com a redução de ___ horas diárias
- Regime de Trabalho Concentrado – Prestação de ___ horas diárias, não trabalhando _____ (indicar dia da semana)
- Outro: _____

Pelo(s) seguinte(s) motivo(s): _____

A/O funcionária/o

DECISÃO:

- Favorável
- Desfavorável
- Outro: _____

Pela Direção em ___/___/20__

<p>DOCUMENTO DE COMUNICAÇÃO DE FALTA</p>	<p>Recebido em ___/___/20__ A Direção Técnica</p>
---	---



<p>Eu _____, comunico, nos termos do artº 253º do Código de Trabalho, que irei faltar no dia ___/___/20___, às _____ horas, pelo seguinte motivo: _____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> Falta previsível, comunicando com a antecedência de 5 dias</p> <p><input type="checkbox"/> Falta imprevisível, não cumprindo a antecedência de 5 dias</p> <p><input type="checkbox"/> Se a falta for considerada justificada, mas não retribuída, solicito substituição por um dia/meio dia (<i>riscar o que não interessa</i>) de férias</p> <p style="text-align: right;">Rio Tinto, _____ de _____ de 20___</p> <p style="text-align: center;">A/O funcionária/o</p> <p style="text-align: center;">_____</p>	

<p>COMUNICAÇÃO DE RECLAMAÇÃO</p>	<p>Recebido em</p> <p>____/____/20__</p> <p>A Direção Técnica</p> <p>_____</p>
---	--

Eu _____, funcionário/a com a função/categoria de _____, venho apresentar reclamação, devido a dificuldade apresentada quanto:

- Horário de Trabalho
- Discriminação Sexual
- Condições de Trabalho
- Acesso à Formação
- Outras. Quais? _____

A/O funcionária/o

DECISÃO:

- Medidas a adotar _____
- Promover processo de averiguação _____

Pela Direção em ____/____/20__

FORMAÇÃO PROFISSIONAL PEDIDO DE ACÇÃO	Recebido em ____/____/20__ A Direção Técnica _____

Eu _____, funcionário/a com a função/categoria de _____,

venho apresentar pedido de realização de ação de formação profissional, para fins de:

- Valorização pessoal;
- Aumento do nível de escolaridade;
- Aprendizagem / domínio de uma técnica;
- Reciclagem / Aperfeiçoamento profissional;
- Utilização de uma nova tecnologia ao dispor na função;
- Perspetiva de nomeação para a realização de uma nova tarefa;
- Progressão na carreira;
- Outra Situação. Qual? _____

Área de formação pretendida:

- Contabilidade e fiscalidade
- Cuidados de beleza
- Ciências informáticas
- Comércio
- Construção e reparação de veículos a Motor
- Eletricidade e energia
- Eletrónica e automação
- Floricultura/jardinagem
- Gestão e administração
- Hotelaria/restauração
- Indústria têxtil/vestuário/calçado e Couro
- Madeiras/cortiça e mobiliário
- Proteção do ambiente
- Secretariado e trabalho Administrativo
- Segurança e higiene no trabalho
- Serviço de apoio a crianças e jovens
- Serviços domésticos
- Turismo e lazer
- Outras. Quais? _____

A/O Funcionária/o

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	Decisão em ____/____/20__
------------------------------	-------------------------------------

PEDIDO DO/A FUNCIONÁRIO/A _____ DECISÃO	A Direção _____
<p>Identificação/Funcionário/a: _____</p> <p>Data do Pedido: ___/___/20__</p> <p>Acção solicitada: _____</p> <p>Motivo: _____</p> <p>DECISÃO:</p> <p>Deferimento.</p> <p><input type="checkbox"/> O/A funcionário/a pode escolher centro de formação onde decorra a ação solicitada.</p> <p><input type="checkbox"/> A ação será ministrada por empresa de formação profissional certificada, contratado pela Entidade</p> <p><input type="checkbox"/> A ação será proporcionada pela própria entidade</p> <p>Indeferimento. Motivos: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

DOCUMENTO DE COMUNICAÇÃO DE LICENÇA PARENTAL	Recebido em ___/___/20__ A Direção Técnica _____

Identificação/Funcionário/a: _____

Comunica que irá gozar a seguinte licença:

- Parental inicial – Período _____
- Parental inicial partilhada – Período _____
- Parental exclusiva do pai – Período _____
- Dispensa diária para amamentação ou aleitação – Período _____
- Outra: _____

Junta os seguintes documentos:

- Declaração que o outro progenitor informou o respetivo empregador da decisão conjunta
- Declaração médica
- Outro: _____

A/O funcionária/o

Decisão:

- Deferimento
- Indeferimento. Motivos: _____

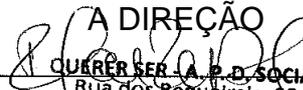
Pela Direção em ____/____/20__

CONCLUSÃO

A vida familiar e a vida profissional, enquanto esferas primordiais na vida dos seres humanos, entram demasiadas vezes em conflito. Ser mulher ou homem, com todos os estereótipos e papéis sociais que ainda lhe estão inerentes, torna este conflito ainda mais evidente e limita ou impede mesmo, em muitos dos casos, determinadas escolhas vocacionais e posterior percurso profissional.

Os exemplos de boas práticas apresentadas neste documento bem como os objetivos e medidas a implementar visam sensibilizar a organização para a importância do bem-estar e motivação profissional dos seus colaboradores e colaboradoras como fator catalisador de melhorias na produtividade e na qualidade dos serviços prestado.

Contribuem também para a diminuição do absentismo e para a valorização da imagem da organização, tornando-a exemplar no âmbito da responsabilidade social e familiar.

A DIREÇÃO

QUERER SER - A. P. D. SOCIAL
Rua dos Regueirais, 83
4435-417 RIO TINTO
Tel: 223 206 439
NIPC: 507 507 860
