



valor metal²

INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

Guia de Boas Práticas

Responsabilidade Social
e Conciliação entre a Vida
Profissional, Pessoal e Familiar
para o sector M&EM

Dezembro de 2022



Conteúdo

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	CONTEXTUALIZAÇÃO	9
2.1	Conceitos chave	14
3.	OS PILARES DA SUSTENTABILIDADE	17
4.	A RESPONSABILIDADE SOCIAL	19
4.1	Como iniciar?	19
4.2	Primeiro passo?	19
4.3	Como avaliar?	20
4.4	Vantagens da harmonia entre o trabalho e a família	21
4.5	O Contexto normativo e as certificações aplicáveis	22
4.5.1	A NP 4552:2016	22
4.6	Os indicadores ESG	24
5.	AS BOAS PRÁTICAS PARA O SETOR M&EM	29
5.1	Introdução	29
5.2	Abordagem para a identificação de boas práticas	29
5.3	Metodologia aplicável à identificação das Boas Práticas no sector M&EM	30
5.4	Dimensão Social	30
5.5	Dimensão Ambiente	34
5.6	Dimensão Governação	37
6.	AS BOAS PRÁTICAS, NA VERTENTE DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR PARA O SETOR M&EM	39
6.1	Enquadramento	39
6.2	As Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	40
7.	FERRAMENTAS	43
8.	CONCLUSÕES	49
9.	PUBLICAÇÕES RECOMENDADAS	51
10.	ANEXO	53



Figuras

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	10
Figura 2 - Os Pilares da Responsabilidade Social	11
Figura 3 - O paradigma da sustentabilidade - o atual modelo de desenvolvimento	12
Figura 4 - Soluções para um novo modelo de desenvolvimento	13
Figura 5 - Visão 360º	14
Figura 6 - Os critérios ESG e os ODS	18
Figura 7 - Processo de reflexão interna sobre RSE	19
Figura 8 - Processo de implementação de RSE	21
Figura 9 - Norma NP 4552:2016 “Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	23
Figura 10 - Lista de Verificação para a Responsabilidade Social	43
Figura 11 - Checklist de cumprimento de Responsabilidade Social	44
Figura 12 - Monitorização do desempenho económico ESG	45
Figura 13 - Monitorização do desempenho ambiental ESG	46
Figura 14 - Monitorização do desempenho social ESG	47
Figura 15 - Monitorização do desempenho de governação ESG	48



1. Introdução

O presente Guia de Boas Práticas de Responsabilidade Social e Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar aplicável às Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas adiante designada por M&EM, visa ser uma ferramenta de sensibilização tendo em vista divulgar informação relevante e promover a adoção de boas práticas no setor Metalúrgico e Electromecânico.

Este Guia enquadra-se no âmbito do Projeto VALOR METAL 2 - INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE, candidatura aprovada com o número 46449, Sistema de Apoio às Ações Coletivas - Qualificação, Aviso 02/SIAC/2019, desenvolvido pela ANEME - Associação Nacional da Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

Neste contexto, pretende-se promover o debate sobre a responsabilidade social e sobre a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e sensibilizar as empresas do sector para a implementação de boas práticas neste domínio, designadamente:

- » Desenvolver o conhecimento sobre o impacto da responsabilidade social e da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nos negócios e na sociedade em geral;
- » Desenvolver a troca de experiências e boas práticas nestes domínios entre as empresas do sector;
- » Incentivar a implementação da responsabilidade social e da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nas empresas do sector.

Este Guia pretende assim, ser uma base para a adopção e promoção de boas práticas em especial das empresas do setor Metalúrgico e Electromecânico, para com os seus parceiros, promovendo e assegurando a sustentabilidade e sua competitividade, demonstrando nacional ou internacionalmente o seu compromisso.

A adopção de práticas de responsabilidade social e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é já uma realidade em muitas organizações, sendo também importante por isso a consulta do presente Guia como ferramenta para consolidar a implementação de práticas já iniciadas.



2. Contextualização

Nas últimas décadas o tema da responsabilidade social corporativa ganhou mais visibilidade e importância nas relações comerciais entre clientes, consumidores e distribuidores, resultado também do fenómeno da globalização.

As empresas passaram a enfrentar desafios e mudanças que condicionam, direta ou indirectamente, as suas práticas, decisões, estilos de gestão e posicionamento na cadeia de fornecimento.

É crucial que as organizações estejam atentas à envolvente externa, de modo a estarem preparadas para a identificação de ameaças, descobrindo oportunidades para se tornarem mais competitivas num mundo cada vez mais globalizado.

A Responsabilidade Social, a que se associa também a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, está atualmente intimamente ligada a outras áreas chave que potenciam a melhoria da competitividade das organizações, tais como a gestão da qualidade, a gestão de recursos humanos, a inovação e a sustentabilidade.

Assim, as organizações ao afirmarem a responsabilidade social e ao assumirem voluntariamente compromissos que vão para além dos requisitos reguladores convencionais, estarão a vincular-se enquanto empresas que procuram elevar o grau de exigência das normas relacionadas com o desenvolvimento social, a protecção ambiental e o respeito dos direitos fundamentais, uma vez que adotam um modelo de governação aberto em que se conciliam os interesses de diversas partes (colaboradores, acionistas, consumidores, poderes políticos, ONG entre outras), numa abordagem global da qualidade e do desenvolvimento sustentável.

Em 25 de outubro de 2011, a publicação da Comunicação da União Europeia 681 (2011), define Responsabilidade Social (RS) como sendo “a Responsabilidade das empresas e seu impacte na sociedade”. É então esclarecido que, para se ser uma empresa socialmente responsável, é importante contemplar e com relevância nas suas políticas, estratégias e atividades, os aspetos sociais, ambientais, éticos, de direitos humanos e dos consumidores, demonstrando às partes interessadas o seu comprometimento com a responsabilidade social.

As práticas de responsabilidade social são assim, mais do que o cumprimento das obrigações legais e regulamentares, para com os colaboradores, a sociedade e o ambiente, criando valor para as partes interessadas envolvidas, incluindo a própria organização. Esta abordagem tem vindo a ser reforçada ao longo dos anos, como resultado da evolução e consolidação dos conceitos, estando atualmente associada às questões da sustentabilidade.

Em setembro de 2015, 193 Estados-membros da ONU, reunidos em Assembleia Geral, em Nova Iorque, aprovaram a Agenda 2030, comprometendo-se com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e as respetivas 169 metas.



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O desenvolvimento sustentável foi assim definido¹ como: *“O desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades”*.

Para que o desenvolvimento sustentável seja alcançado, é fundamental harmonizar três elementos centrais: o crescimento económico; a inclusão social e a proteção ambiental.

Estes elementos estão interconectados e todos são cruciais para o bem-estar dos indivíduos e das sociedades. E envolve o compromisso e a ação de todas as pessoas a 3 níveis:

- » Ação global para garantir maior liderança, mais recursos e soluções mais inteligentes para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- » Ação local incorporando as transições necessárias nas políticas, orçamentos, instituições e estruturas regulatórias de governos, cidades e autoridades locais;
- » Ação das pessoas, incluindo jovens, sociedade civil, mídia, setor privado, sindicatos, academia e outras partes interessadas, para gerar um movimento imparável que impulsiona as transformações necessárias.

Já no que diz respeito à Responsabilidade Social Corporativa (RSC) a Comissão Europeia definiu-a como sendo a *“responsabilidade das empresas pelo seu impacto na sociedade, através da integração de preocupações sociais, ambientais, éticas, do consumidor e dos direitos humanos na sua estratégia de negócios, operações e aplicação no cumprimento da legislação”*. Em estreita colaboração com as partes interessadas, a fim de maximizar a criação de valor que é partilhado pelos proprietários, acionistas, demais partes interessadas e para com a sociedade em geral. Ainda identificar, evitar e atenuar os seus possíveis impactos negativos.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

De notar que esta definição de Responsabilidade Social Corporativa assume que o papel das empresas na sociedade é maximizar a criação de valor que é partilhado por vários stakeholders, o que é substancialmente diferente do modelo do acionista que defende que o dever da empresa é maximizar os dividendos para os acionistas.

Mesmo que os conceitos de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social sejam frequentemente usados de forma intercambiável, o desenvolvimento sustentável refere-se aos objetivos económicos, sociais e ambientais comuns a todas as pessoas, enquanto a responsabilidade social corporativa se refere às responsabilidades de uma organização para com a sociedade e o meio ambiente.

Empresas que incorporem práticas de Responsabilidade Social estão assim a, contribuir decisivamente para o desenvolvimento sustentável, e para:

- » Redução do risco pela sua antecipação e controlo dos impactes sobre a sociedade;
- » Melhoria das relações com as partes interessadas: colaboradores, reguladores, fornecedores, clientes, etc;
- » Redução do custo de capital.

Este último aspeto - a redução do custo de capital, sugere que as empresas que prosseguem iniciativas de responsabilidade social corporativa são mais atrativas para os investidores porque:

- » Têm melhores práticas de Governança;
- » Gerem melhor os riscos;
- » Interagem de forma mais equilibrada com a sociedade e stakeholders prioritários.

Rumo à sustentabilidade, o conceito de desenvolvimento irá continuar a incrementar alterações no sentido de melhorar a qualidade do crescimento económico, em particular o do desenvolvimento equilibrado das três faces de um mesmo pilar.

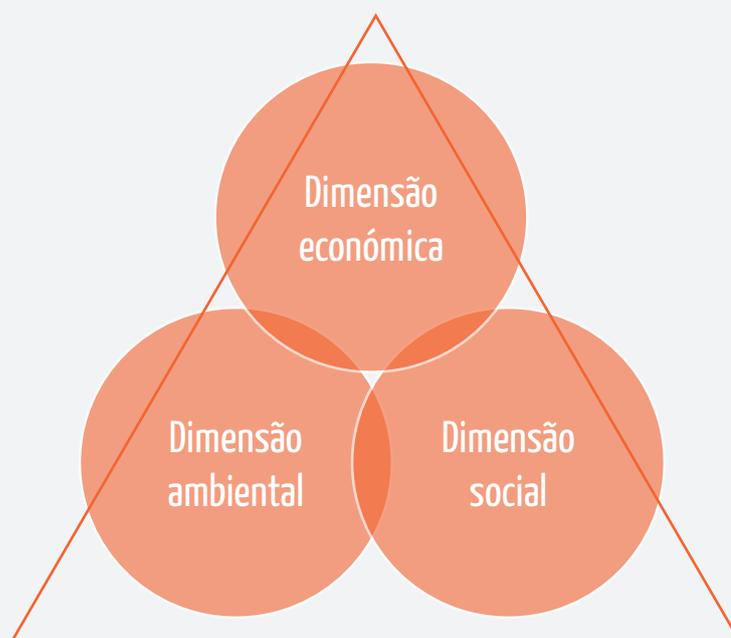


Figura 2 - Os Pilares da Responsabilidade Social

A humanidade precisa de adotar um novo modelo de desenvolvimento, assente no crescimento económico que integre o progresso social e a proteção do planeta.



Figura 3 - O paradigma da sustentabilidade - o atual modelo de desenvolvimento

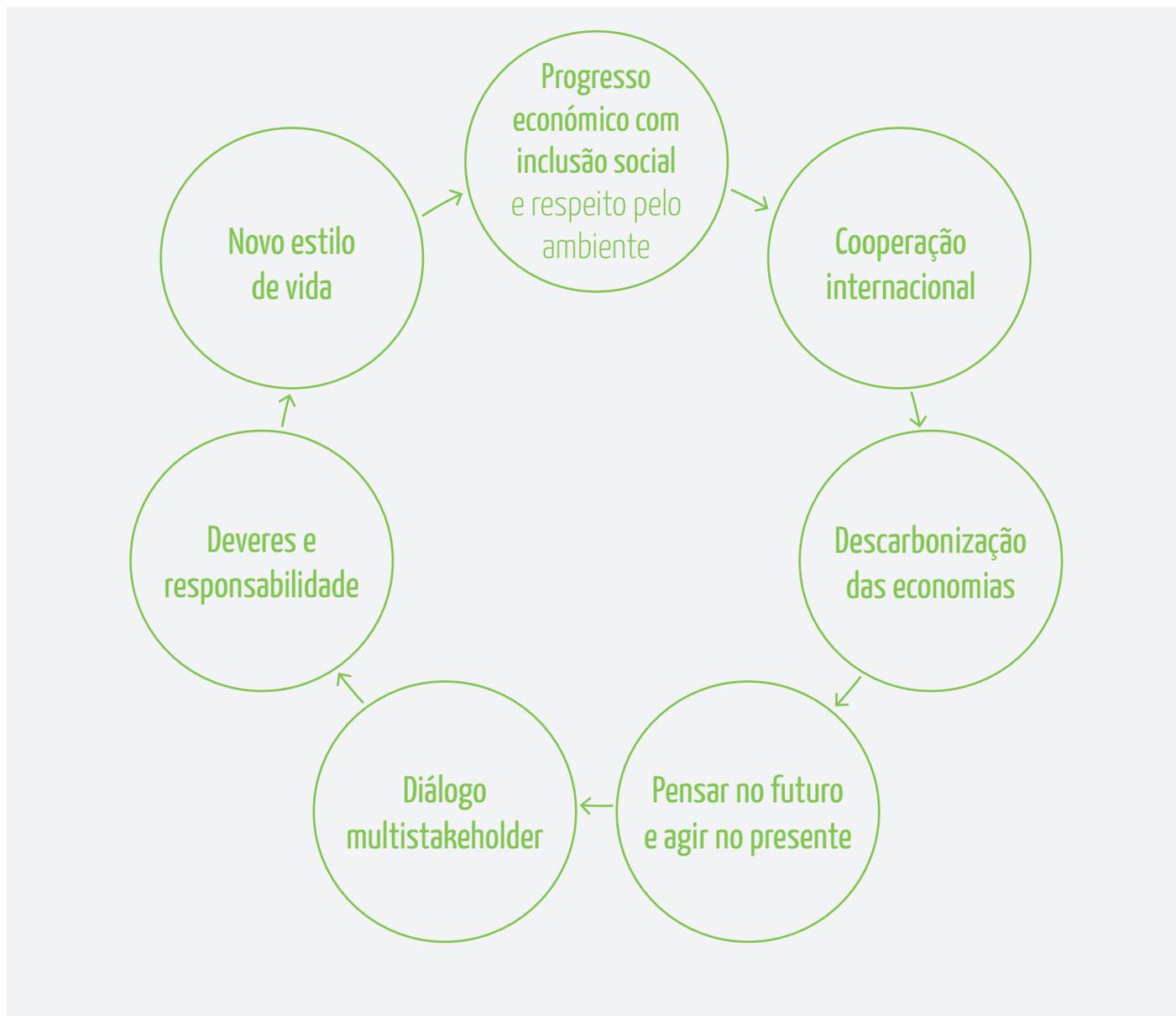


Figura 4 - Soluções para um novo modelo de desenvolvimento

Estamos assim perante um novo paradigma também aplicável ao setor M&EM:

- » Empresas que criam valor para os seus acionistas, mas também para a comunidade, para os colaboradores, fornecedores e clientes;
- » Empresas que maximizam a criação de valor, identificando, evitando e atenuando externalidades negativas no ambiente e na sociedade;
- » Empresas com uma função social relevante e sobre as quais há cada vez maior exigência quanto ao posicionamento face aos desafios globais, plasmados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

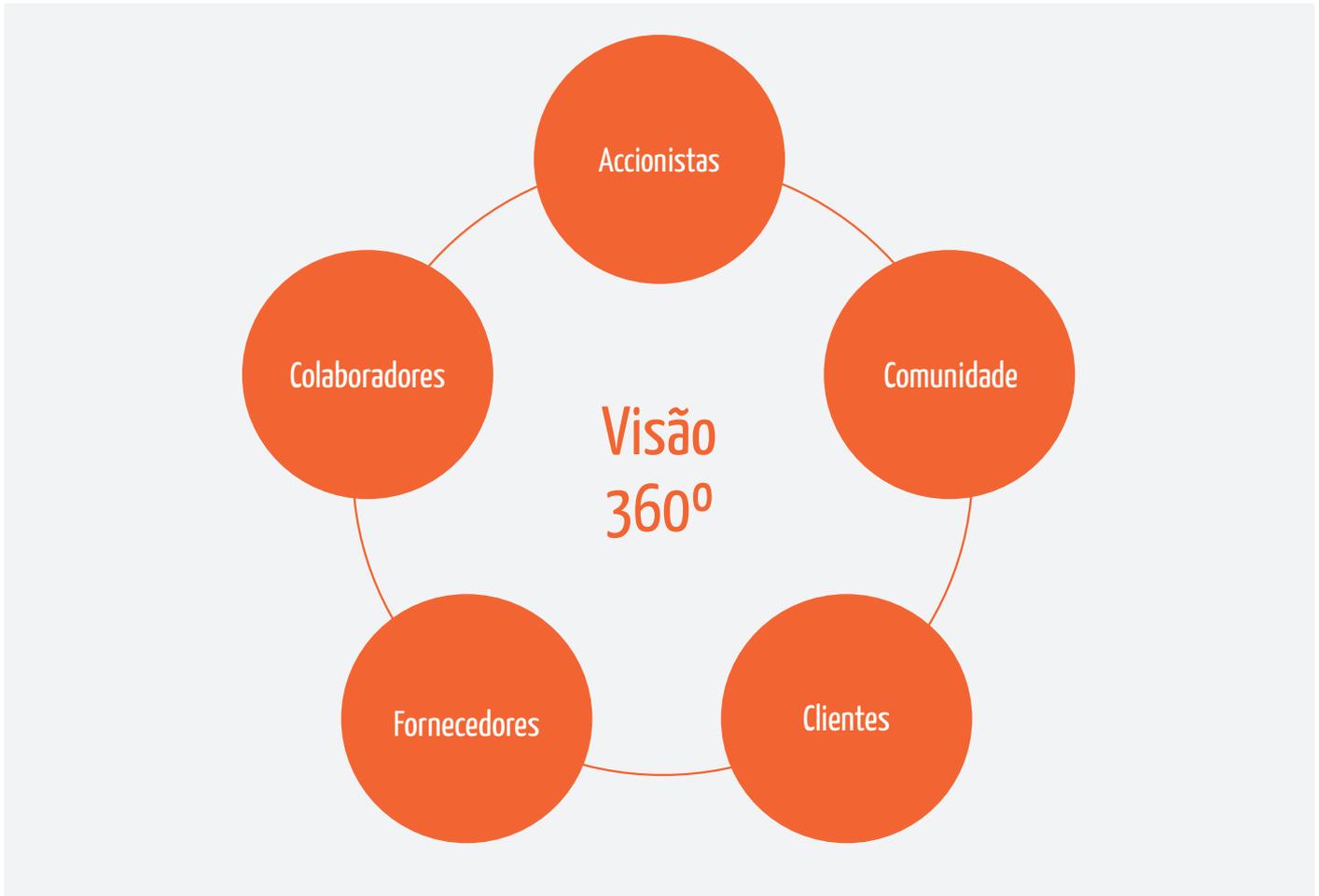


Figura 5 - Visão 360º

O desafio para o sector M&EM - metalúrgico e electromecânico, passa por abraçar um projeto no âmbito desta temática, orientado para um setor tradicional e de elevada importância económica para o país, refletindo uma grande aposta na inovação e no reconhecimento de que os investimentos na Responsabilidade Social são compensatórios para as empresas, do ponto de vista de notoriedade e rentabilidade.

A integração da Responsabilidade Social nas estratégias de gestão e governação das empresas reforça a sua capacidade competitiva e, em simultâneo, ajuda a consolidar a ação da organização na comunidade em que está inserida, contribuindo para o seu desenvolvimento.

2.1 Conceitos chave

Desenvolvimento sustentável

*O desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades. E para que o desenvolvimento sustentável seja alcançado, é fundamental harmonizar três elementos centrais: crescimento económico, inclusão social; proteção ambiental. Estes elementos estão interconectados e todos são cruciais para o bem-estar dos indivíduos e da sociedade.*²

² Fonte: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

Partes interessadas

Pessoas ou organizações que podem afetar, ser afetadas por, ou considerar-se como sendo afetadas por uma decisão ou atividade.³ Como partes interessadas podemos ter clientes, proprietários, acionistas, pessoas numa organização, fornecedores, entidades bancárias, reguladores, sindicatos, parceiros ou sociedade, competidores e grupos de pressão opostos.

Responsabilidade Social

A responsabilidade das empresas pelo seu impacto na sociedade, através da Integração de preocupações sociais, ambientais, éticas, do consumidor e dos direitos humanos na sua estratégia de negócios e operações e da aplicação e cumprimento da legislação. Em estreita colaboração com as partes interessadas, a fim de maximizar a criação de valor que é partilhado pelos proprietários, acionistas, demais partes interessadas e para a sociedade em geral; e identificar, evitar e atenuar os seus possíveis impactos negativos.⁴

Governança Organizacional

Sistema humano através do qual uma organização é dirigida, supervisionada e responsabilizada por alcançar o seu propósito.⁵ A Governança, é essencialmente sobre como uma empresa é gerida e administrada pelos seus executivos, e como responde aos interesses das suas Partes Interessadas. Uma Boa Governança caracteriza-se por ser participada, com uma conduta responsável, transparente, eficiente, adequada e inclusiva, cumpridora da lei e minimizando as oportunidades para corrupção, numa lógica de criação de valor a médio e longo prazo.

Ética Empresarial

A ética nas empresas trata do sistema de valores que orienta a conduta organizacional e das pessoas que a integram, bem como as relações que se estabelecem com as suas partes interessadas. A ética de uma organização materializa-se no seu sistema de valores e princípios.⁶

Diligência Devida

A diligência devida consiste num processo ou um conjunto de processos que todas as empresas devem implementar a fim de identificar, prevenir e mitigar riscos, bem como prestar contas da forma como abordam os impactos adversos desses riscos, potenciais e reais, com os quais podem estar envolvidas.⁷ As áreas de identificação de riscos podem ser diversas desde a financeira, ambiental, direitos humanos, legal, económica, etc.

³ Fonte: NP EN ISO 9000

⁴ Fonte: Comissão Europeia

⁵ Fonte: ISO 37000

⁶ Fonte: ISO 4460

⁷ Fonte: Assembleia Geral das Nações Unidas



3. Os pilares da sustentabilidade

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é uma prioridade para as empresas realmente comprometidas com as comunidades onde estão presentes. Em plena crise climática, agravada pela pandemia da COVID-19, a contribuição de cada uma das organizações, será fundamental para conseguir uma recuperação verde que promova um crescimento económico sustentável, acelerando a transição rumo a sociedades descarbonizadas.

Nesse sentido, os critérios ESG (*Environmental, Social and Governance*) que incluem indicadores relacionados ao meio ambiente, à sociedade e à governança corporativa são essenciais no momento de fazer investimentos mais responsáveis com o planeta.

ESG é uma sigla que significa *Environmental, Social and Governance*, ou seja, Ambiente, Social e Governança Corporativa. São indicadores de sustentabilidade, um conjunto de padrões indicativos para o comportamento de uma empresa socialmente consciente.

A preocupação com critérios de sustentabilidade ESG segue a tendência do mercado de responder às exigências dos consumidores, que cada vez mais preferem produtos e serviços com impacto positivo no meio ambiente e na sociedade, bem como a preocupação de alinhamento das empresas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definidos pela ONU.

Adotar práticas de sustentabilidade, tem benefícios importantes para uma empresa, que se torna mais consciente do seu papel como agente económico e social. Reduz os riscos nas várias áreas de atividade, permite selecionar melhores parceiros, faz aumentar o capital de simpatia e ligação à empresa junto dos clientes. Tudo isto são fatores que permitem, desta forma, tornar a organização mais interessante para os investidores. Os critérios ESG nas áreas ambientais, sociais e de governança são por isso, também usados para selecionar produtos de investimento (fundos, produtos estruturados, etc) com base em políticas corporativas sustentáveis, de forma a incentivar as empresas a agir com responsabilidade nestas três vertentes.

Critérios Sociais:	<ul style="list-style-type: none"> » Avaliam a relação das empresas com seu meio social - trabalhadores, comunidades locais e cidadãos em geral - considerando aspectos como emprego/setor, saúde, segurança, diversidade, etc.; » Refletem os valores corporativos da empresa e fortalecem os laços estabelecidos com as comunidades.
Critérios de Governança Corporativa:	<ul style="list-style-type: none"> » Estão relacionados com os mecanismos de gestão das empresas, direitos dos acionistas e responsabilidades da gestão executiva; » Analisam os procedimentos de decisão das empresas, sua estrutura organizacional, os mecanismos de controle e os sistemas de <i>compliance</i>, entre outros.
Critérios Ambientais:	<ul style="list-style-type: none"> » Analisam a contribuição e o desempenho de um negócio em relação aos desafios ambientais, tais como as emissões de gases de efeito estufa, a proteção da biodiversidade ou os recursos hídricos; » Portanto, utilizam métricas para avaliar o impacto ambiental das empresas e seus esforços para reduzi-los.



Figura 6 - Os critérios ESG e os ODS

Alinhado com todos estes princípios surge o conceito de equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar que pretende descrever o nível de priorização entre o trabalho de um indivíduo e a vida privada.

Considera-se que é alcançado um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar quando o direito de um indivíduo a uma vida realizada dentro e fora do trabalho remunerado é aceite e respeitado como norma - para o benefício do indivíduo, dos negócios e da sociedade. Na Europa é notória a crescente adoção de medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, principalmente no que respeita a horários de trabalho mais flexíveis, possibilitando novas combinações de trabalho, educação e formação, responsabilidade social e lazer, num ciclo de vida mais integrado, com medidas associadas que vão além dos direitos tradicionais dos trabalhadores à igualdade de tratamento no emprego e na segurança social.

Em Portugal, tem havido um grande enfoque no tema da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, sobretudo após a publicação, em 2016, da norma portuguesa NP 4552, que define os requisitos para a implementação, manutenção e gestão de um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Esta norma aplica-se a todas as organizações, públicas ou privadas, independentemente do tipo, dimensão, personalidade jurídica ou atividade, que pretendam demonstrar o seu compromisso com o objetivo da conciliação enquanto critério de gestão compatível com a sua estratégia e integrado nos seus processos.

4. A responsabilidade social

4.1 Como iniciar?

Considerando todas as dinâmicas já em curso numa organização, propomos que a estruturação de práticas no âmbito da responsabilidade social deva iniciar com um processo reflexão interna, que permira responder a um conjunto de questões críticas e fundamentais, como as que se exemplificam na figura.

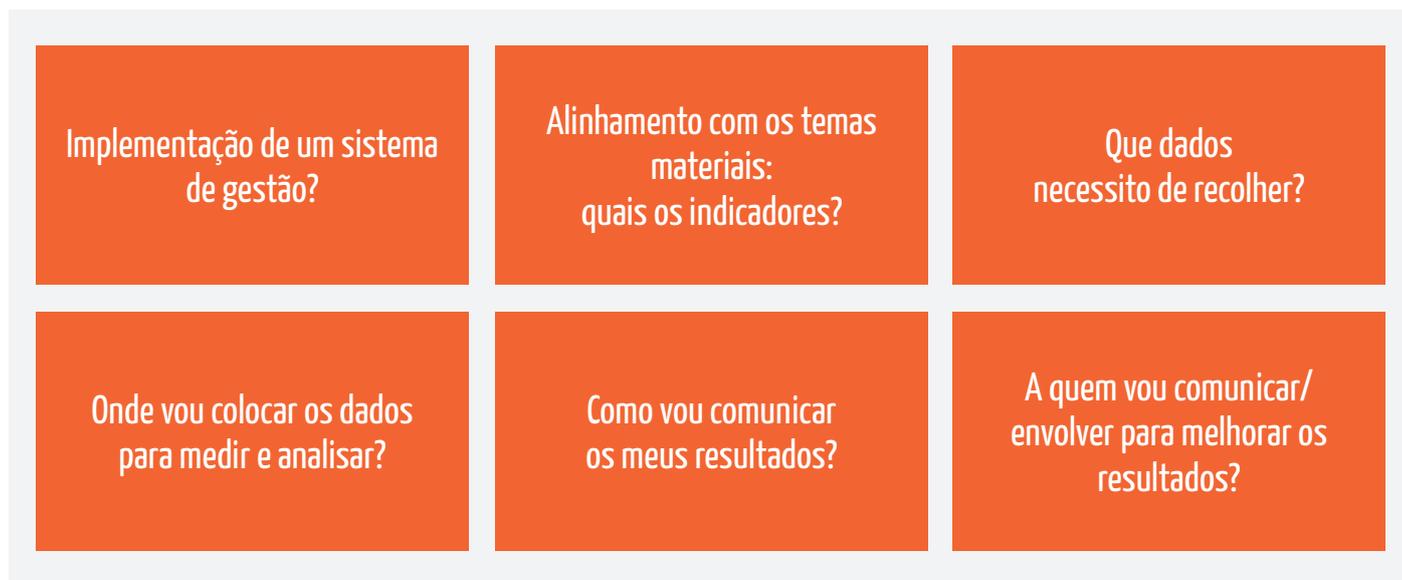


Figura 7 - Processo de reflexão interna sobre RSE

4.2 Primeiro passo?

É fundamental a empresa garantir o alinhamento das várias políticas com os princípios da responsabilidade social, assim como salvaguardar o entendimento generalizado da sua estratégia, envolvendo e comprometendo todos os colaboradores.

Assim, o primeiro passo integra as seguintes etapas:

1º Definição da visão, missão e valores



2º Conseguir o envolvimento da Empresa

3º Alinhamento quanto a princípios de Ética e Conduta



4.3 Como avaliar?

Para o diagnóstico, definição e acompanhamento da implementação de requisitos, procedimentos ou práticas deverá ser seguida uma metodologia coerente à dinâmica de cada uma das organizações.

Existem várias dinâmicas de avaliação que podem ser consideradas:

- » Dinamização de entrevistas ou a realização de auscultações/inquéritos. A organização deve acompanhar as necessidades de conciliação e mecanismos utilizados, percebidas pelo trabalhador;
- » Promover medidas e práticas de conciliação. Divulgar e facilitar o acesso dos trabalhadores a informação sobre essas medidas;
- » Durante as auditoria e/ou entrevistas, verificar o grau de satisfação do trabalhador para com as medidas implementadas e mecanismos utilizados pela organização para auscultar o grau de satisfação;
- » Avaliar os motivos de recusa dos trabalhadores às medidas disponibilizadas pela organização;
- » Conhecer a visão do trabalhador relativamente à incorporação de políticas em matéria de conciliação na estratégia da organização, também quando comparada com outras organizações similares;
- » Definir indicadores para monitorização da implementação das práticas.



Figura 8 - Processo de implementação de RSE

4.4 Vantagens da harmonia entre o trabalho e a família

Apesar de nos parecerem óbvias, continua a ser pouco clara a melhor forma de conciliar a esfera profissional com a familiar, sem prejudicar uma ou outra. E quais as razões?

- » Muitas vezes as empresas e os trabalhadores desconhecem a legislação em vigor que suporta as práticas de conciliação entre vida profissional e familiar;
- » Há ainda uma resistência sentida nas empresas para a implementação de medidas promotoras deste equilíbrio;
- » Receio de críticas ou represálias por parte das chefias e colegas de trabalho;
- » Perda de oportunidades de carreira;
- » Ou mesmo perda do próprio emprego.

Todavia, a implementação de medidas promotoras da conciliação, traz benefícios quer para trabalhadores, quer para as próprias empresas, nomeadamente:

Para os trabalhadores:

- » Aumenta o seu nível da satisfação com ambas as dimensões da sua vida;
- » Melhora o seu desempenho profissional e a produtividade;
- » Favorece a gestão de tempo e o estabelecimento de prioridades;
- » Melhora a disponibilidade emocional e temporal também para a família.

Para as empresas:

- » Aumenta a dedicação e comprometimento por parte dos trabalhadores com o seu trabalho e com a empresa;
- » Diminui os níveis de absentismo;
- » Aumenta os níveis de produtividade;
- » Possibilita o alargamento do leque de potenciais colaboradores da empresa;
- » Valoriza a imagem da empresa, tornando-a mais atrativa para os melhores profissionais;
- » Reduz os conflitos laborais;
- » Promove a imagem da empresa, nacional e internacionalmente.

4.5 O Contexto normativo e as certificações aplicáveis

Sendo vasto o contexto normativo possível de aplicar no âmbito do presente Guia, destacam-se abaixo algumas das normas mais representativas a nível internacional no âmbito da Responsabilidade Social Corporativa: SA 8000 - Gestão da Responsabilidade Social⁸; ISO 26000 - Orientação para a Responsabilidade Social (*não certificável*) e NP 4569 - Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social⁹.

Adicionalmente às certificações existem ainda no mercado distinções tais como o Prémio «Igualdade é Qualidade». Promovida pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), destina-se às Empresas e outras Entidades Empregadoras com Políticas Exemplares na Área da Igualdade entre Mulheres e Homens, Conciliação entre a Vida Familiar e Profissional e Práticas Empresariais de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género.

4.5.1 A NP 4552:2016

No que diz respeito à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar destaca-se a NP 4552:2016. E porque avançar com uma certificação segundo a norma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Esta norma baseia-se no princípio de que a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é o caminho para uma melhor e mais eficiente organização no sentido de promover o bem-estar, a satisfação e motivação de quem nela trabalha e a qualidade dos serviços públicos prestados.

A Comissão Técnica Portuguesa de Normalização 179 - Organizações Familiarmente Responsáveis elaborou duas Normas:

⁸ Publicada pela SAI - Social accountability international

⁹ Elaborada pela Comissão Técnica Portuguesa de Normalização 164 - Responsabilidade Social

- » NP 4522:2014 Norma Portuguesa para Organizações Familiarmente Responsáveis
- » NP 4552:2016 Norma Portuguesa Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

As duas normas têm uma natureza distinta, embora sejam complementares. A primeira é uma norma de orientação para as organizações. A segunda é uma norma de requisitos que pode ser utilizada para fins de certificação.

A Norma NP 4552:2016 “Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – requisitos” permite a uma organização (pública ou privada independentemente da sua dimensão ou atividade desenvolvida) desenvolver e implementar políticas, práticas, objetivos, e ações coerentes, em matéria de conciliação, permitindo a certificação do Sistema de Gestão da Conciliação (adiante designado por SGC).

A conceção desta Norma teve em consideração a Estrutura de Alto Nível (High Level Structure - HLS) da International Organization for Standardization (ISO), para facilmente ser integrada com outro(s) sistema(s) de gestão que a organização eventualmente já disponha ou pretenda vir a implementar.

A Norma é constituída por dez secções, 7 das quais (da 4 à 10) dizem respeito aos requisitos exigíveis, explicitados nas páginas seguintes. Um SGC baseia-se no ciclo de melhoria contínua, também conhecido por ciclo de Deming ou PDCA (Plan - Planear; Do - Executar; Check - Verificar; Act - Atuar), no qual se interrelacionam atividades de caráter estratégico e atividades de caráter operacional, que visam a melhoria contínua da organização.

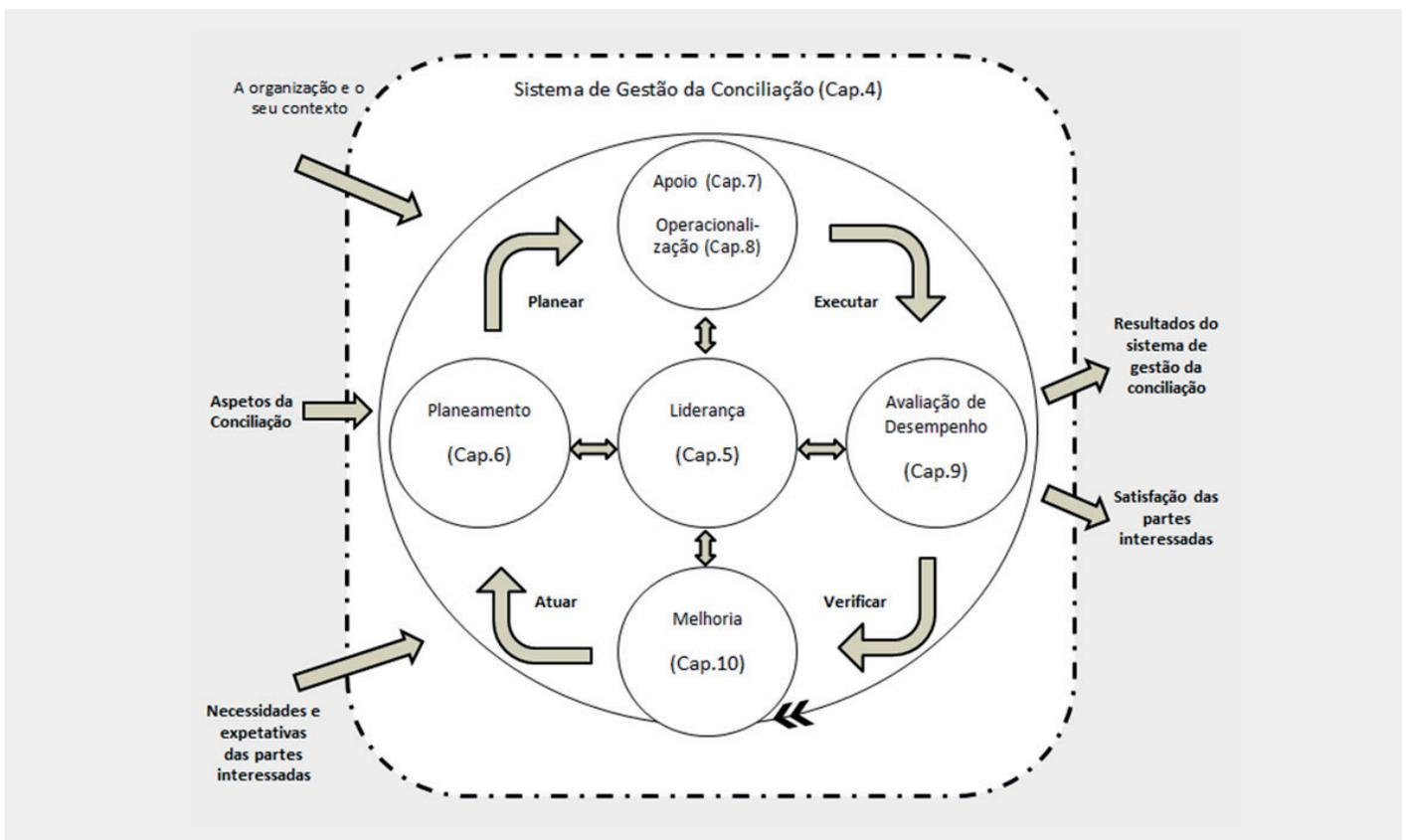


Figura 9 - Norma NP 4552:2016 Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Os requisitos das secções 4, 5 e 6 dizem respeito à fase de Planeamento; os requisitos das secções 7 e 8 à fase da Execução; os requisitos da secção 9 à fase da Verificação; e os requisitos da secção 10 à fase da Melhoria (atuar)

em função dos resultados alcançados). Para apoiar a implementação da NP 4552:2016 sugere-se a consulta da NP 4522:2014 “Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis” que, para além de ser uma norma de orientações sobre práticas e políticas de conciliação, contém um questionário de autoavaliação que permite efetuar um diagnóstico de necessidades neste domínio e definir as ações a desenvolver.

O Instituto Português da Qualidade publicou, em novembro passado, a primeira revisão da NP 4552, que visa dar resposta à necessidade de se introduzirem melhorias identificadas em processo de implementação deste referencial normativo, bem como à necessidade de se promover um novo modelo de desenvolvimento, mais sustentável, à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. A presente norma anula a NP 4552:2016 e tratando-se, de uma norma de certificação, o período de coexistência de certificações baseadas em qualquer das versões é de 18 meses. Após esta data, a certificação com base na norma anulada deve ser considerada como obsoleta, e consequentemente inválida, pelo que deve deixar de ser aceite, passando a ser usada e reconhecida apenas a certificação com base na NP 4552:2022.

4.6 Os indicadores ESG¹⁰

Tratam-se de indicadores não financeiros que reportam o desempenho da empresa sobre as práticas Ambientais, Sociais e de Governance. Estes indicadores permitem saber de que modo são geridos os temas ambientais; avaliar como a empresa gere as relações com os colaboradores, fornecedores, clientes e comunidade onde opera; do ponto de vista da governação, permitem identificar a forma como a Empresa é gerida e administrada, e a sua liderança na incorporação dos temas ESG.

Porque são importantes os indicadores ESG? Apresenta-se abaixo informação quanto ao impacto na estratégia de negócio:

1. Valorização da empresa	<ul style="list-style-type: none"> » Inovação » Resposta às expectativas de novos perfis de clientes em segmentos diferenciados » Redução de custos » Alinhamento com os instrumentos de política nacional e internacional » Reforço de comunicação e reputação organizacional
2. Redução dos fatores de risco	<ul style="list-style-type: none"> » Antecipação de potenciais ameaças » Preparação de resposta a requisitos legais » Medidas de mitigação » Cultura de <i>compliance</i>
3. Acréscimo de competitividade	<ul style="list-style-type: none"> » Conhecimento do impacto da atividade sobre o ambiente e a sociedade » Medição e comunicação do desempenho » Pioneirismo » Atração e retenção de talento
4. Acesso a financiamento	<ul style="list-style-type: none"> » Capacidade de resposta aos requisitos das instituições financeiras » Atração de investidores

¹⁰ ESG – Environmental, Social and Governance

Adicionalmente, permitem responder de forma estruturada à avaliação das práticas de responsabilidade social corporativa; dar resposta à Diretiva 2014/95/EU sobre o reporte não financeiro e ainda acompanhar solicitações crescentes e específicas por parte de investidores e analistas, aquando da avaliação da sustentabilidade de uma Empresa.

Sendo extensa a lista, apresentam-se abaixo exemplos no âmbito dos diferentes pilares, no que diz respeito aos indicadores e medidas de reporte, bem como respetivas normas GRI associadas e aplicadas ao setor M&EM.

Indicadores ESG: Exemplos aplicáveis ao Pilar Ambiental (E)

Pilar Ambiental (E)	Indicadores e medidas de reporte	Normas GRI
Gestão da água	<ul style="list-style-type: none"> » Consumo de água » Medidas de redução » % de redução 	GRI 303
Gestão da Energia	<ul style="list-style-type: none"> » Consumo de energia » Medidas de redução » % de redução 	GRI 302
Alterações climáticas	<ul style="list-style-type: none"> » Emissões de gases de efeito de estufa (GEE) 	GRI 305
Gestão de resíduos e economia circular	<ul style="list-style-type: none"> » Peso total dos resíduos e por tipologia » % dos resíduos reciclados por tipologia » Quantidade de materiais reutilizados » Projetos de economia circular 	GRI 306

Indicadores ESG: Exemplos aplicáveis ao Pilar Social (S)

Pilar Social (S)	Indicadores e medidas de reporte	Normas GRI
Modelo de contratação	<ul style="list-style-type: none"> » Número total de empregados, desagregado por sexo » Número de trabalhadores que residem localmente » Benefícios concedidos aos trabalhadores » Percentagem de trabalhadores por regime contratual » Criação de postos de trabalho » Taxa de rotatividade » Taxa de absentismo 	GRI 401-1

Pilar Social (S)	Indicadores e medidas de reporte	Normas GRI
Igualdade salarial	<ul style="list-style-type: none"> » Proporção da média do salário base dos trabalhadores do sexo feminino, por categoria profissional; » Proporção da média da remuneração dos trabalhadores do sexo feminino/masculino, por categoria profissional » Percentagem de trabalhadores que têm um salário igual ou superior ao salário mínimo. 	GRI 405-2
Diversidade da Força de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> » Percentagem de trabalhadores por sexo, por categoria Profissional » Percentagem de trabalhadores por faixa etária, por categoria profissional » Percentagem de trabalhadores de outras nacionalidades 	GRI 405-1
Qualificação dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> » Média do número de horas de capacitação por sexo » Média do número de horas de capacitação por categoria profissional » Número total horas de formação/ano » Temáticas de formação » % trabalhadores com avaliação de desempenho 	GRI 404-1; 404-2;404-3
Segurança e Saúde no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> » Número de horas de formação em SST » Número de trabalhadores com formação em SST » % de funções com avaliação de risco realizada » Número de acidentes de trabalho » Número de dias perdidos » Número de dias debilitados 	GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	<ul style="list-style-type: none"> » Modalidades de horários » Medidas de conciliação » Benefícios adicionais parentalidade (extra lei) » Taxa de retorno após maternidade/parentalidade 	GRI 401-3
Contributo para a comunidade local	<ul style="list-style-type: none"> » Criação de emprego local » Parcerias locais/programas de desenvolvimento locais » Taxa de compras anuais locais » Volume de compras de produtos locais 	GRI 413-1, 413-2

Indicadores ESG: Exemplos aplicáveis ao Pilar Governação (G)

Pilar Governação (G)	Indicadores e medidas de reporte
Conformidade legal	» Compromisso com os requisitos legais aplicáveis à atividade » Mecanismos internos de controlo
Ética	» Existência de um código de ética » Horas de formação em ética
Transparência	» Informação sobre os meios utilizados para divulgar o desempenho
Diversidade nos Órgãos de Gestão	» Diversidade de Género » Diversidade etária » Número de administradores não executivos/independentes (grandes empresas)
Diligência devida da cadeia de abastecimento	» Riscos que advêm da cadeia de abastecimento » Metodologias de Diligência Devida
Gestão de risco	» Matriz de risco
Desempenho económico	» Valor económico retido » Investimentos realizados » Apoios financeiros recebidos » Taxonomia Europeia



5. As boas práticas para o setor M&EM

5.1 Introdução

De forma a facilitar que as Empresas do Setor Metalúrgico e Eletromecânico identifiquem, escolham, e ou criem as iniciativas que melhor possam materializar as suas preocupações e os seus compromissos de Responsabilidade Social, foi reunido neste Guia um conjunto de boas práticas aplicáveis ao setor, procurando desta forma potenciar a sua implementação nas Empresas.

Na compilação das boas práticas partiu-se do pressuposto que as Empresas do Setor Metalúrgico e Eletromecânico já atendem e cumprem os Direitos proclamados na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas), a Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho), bem como os requisitos legais aplicáveis ao setor, nomeadamente os estabelecidos no Código do Trabalho, sendo apresentado por isso exemplos de boas práticas que vão para além destes princípios básicos.

As boas práticas de Responsabilidade Social descritas neste capítulo encontram-se organizadas segundo as dimensões Social, Ambiente e Governança.

Dada a relevância das boas práticas de responsabilidade social no âmbito da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e para maior exploração deste tema, é-lhe dedicado um capítulo específico neste Guia.

Para potenciar o sucesso na implementação de boas práticas de responsabilidade social é importante que se observem alguns procedimentos:

- » Sempre que possível as práticas de responsabilidade social, sobretudo os benefícios atribuíveis aos colaboradores ou familiares, devem ser decididas de forma participada, para que haja um maior sentimento de identificação, pertença e de compromisso;
- » Do mesmo modo para que exista um maior usufruto, estas práticas devem ser adequadamente comunicadas e divulgadas, podendo ficar acessíveis para consulta através dos meios internos;
- » Os benefícios sociais complementares devem ser atribuíveis a todos os colaboradores, definidos com critérios claros, justos e transversais.

5.2 Abordagem para a identificação de boas práticas

A primeira questão a que se deve prestar atenção é: o que se entende, exatamente, por «boa» prática? Assim e como definição de Boas Práticas pode referir-se o *“conjunto das técnicas, processos, procedimentos e atividades identificados, utilizados, comprovados e reconhecidos por diversas organizações, em determinada área do saber, como sendo os melhores quanto ao mérito, eficácia e sucesso alcançados pela sua aplicação na realização de uma tarefa”*¹¹.

É essencial determinar um entendimento claro e comum do que uma boa prática implica no início do processo de recolha. Este procedimento é feito através da identificação conjunta de um conjunto de critérios centrais. Uma «boa prática» deve: 1 - Ir além daquilo que a lei exige; 2. Provar a sua eficácia; 3. Ser sustentável; 4. Resultar no combate à

¹¹ Dicionário da Porto Editora, em linha na Infopédia

discriminação de género no local de trabalho; 5. Ser baseada em provas; 6. Respeitar as normas éticas gerais.

Podendo ser seguidas várias abordagens, a tabela abaixo elenca diversas estratégias que as organizações poderão seguir para comunicar as suas práticas implementadas, com a correspondente avaliação da sua eficácia. Estas não têm necessariamente de ser prémios ou certificações que promovam a igualdade de género, mas também podem incluir, por exemplo, a distinção «Melhores Empresas Para Trabalhar» ou prémios que distingam locais de trabalho inclusivos. As organizações de empregadores ou também as redes de empresas são consideradas estratégias bem sucedidas, uma vez que permitem a ligação a uma rede ampla e existente. As redes sociais, por outro lado, permitem uma combinação da própria rede pessoal com as redes já existentes.

Avaliação	Estratégia de comunicação
Muito bem-sucedida	Certificações/prémios
Bem-sucedida	Redes pessoais (lista confidencial); Organizações da sociedade civil; Participação em eventos (prémios) e sessões de trabalho em rede; Redes de empresas
Sucesso limitado	Organizações de empregadores; Meios de comunicação social (LinkedIn e RH Magazine)
Sem sucesso	Câmara de comércio; Sindicatos
Não utilizada	Organizações não-governamentais e académicas

5.3 Metodologia aplicável à identificação das Boas Práticas no sector M&EM

As práticas constantes neste Guia resultaram de uma compilação verificada em PME's e que podem ser aplicadas no **SETOR METALURGICO E ELETROMECHANICO**. Ao contrário das empresas de grande dimensão, as PME podem ter mais dificuldades em implementar boas práticas, devido à falta de recursos humanos e financeiros. No entanto, este Guia vem demonstrar que essas práticas existem, mesmo ao nível das PME, e que resultam da implementação de medidas de baixo custo, igualmente eficazes.

5.4 Dimensão Social

Boas práticas de responsabilidade social interna:

Muitas vezes a responsabilidade social da organização começa por cumprir e garantir internamente que os seus colaboradores têm boas condições de trabalho, sendo por vezes uma condição necessária para a produtividade da organização.

Benefícios sociais complementares saúde

Produtos/serviços externos a preços especiais para colaboradores (ginásios, farmácias, clínicas, hospitais privados etc.)

Consultas de medicina e serviços de enfermagem gratuitos.

Oferta da vacina anti gripe.

Aulas de exercício físico na Empresa.

Ginásio com alguns equipamentos (passadeira; elíptica; máquina de abdominais)

Sessões de controlo/redução do stress como massagens, reiki, etc.

Serviços de assistência médica ao domicílio.

Seguros de saúde.

Programas de apoio à doença.

Benefícios sociais complementares formação

Produtos/serviços externos a preços especiais para colaboradores (universidades, academias de formação, etc.)

Acesso a livros com preços/descontos especiais.

Biblioteca interna (digital ou física).

Apoio à formação profissional e académica (para além das horas de formação obrigatórias por lei ou outros previstos na legislação)

Benefícios sociais complementares bem estar pessoal e familiar

Produtos/serviços a preços especiais para colaboradores (comunicações, restaurantes, óticas, agências de viagem, instituições bancárias, etc.)

Oferta de produtos fabricados e/ou a preços especiais.

Distribuição gratuita de água, leite, café, fruta, sumos, etc.

Bar participado pela Empresa, ou a preços reduzidos.

Cantina gratuita ou participada pela Empresa.

Possibilidade de comida take-away da cantina a preços reduzidos.

Cartão de combustível

Apoio na aquisição do passe de transportes públicos.

Serviços de assistência variada ao domicílio (engomadeiras, cabeleireiro, etc.)

Estacionamento gratuito.

Serviço de transporte para o local de trabalho.

Possibilidade de obter ações da Empresa, eventualmente a preços especiais para colaboradores.

Sessões de controlo/redução do stress como massagens, reiki, etc. (internas ou externas)

Sessões externas de desporto em equipa (padel, ténis, futebol, etc.)

Atribuição de dias extra de férias (combate ao absentismo).

Atribuição de dias extra de férias por antiguidade na Empresa.

Pagamento do subsídio de almoço também nas férias.

Subsídio de ceia a colaboradores que trabalhem em turno noturno.

Pagamento de prémio extraordinário por antiguidade na Empresa.

Distribuição de lucros.

Seguro complementar de reforma.

Conceder tolerância de ponto na tarde de quinta feira santa e nos dias 24 e 31 de Dezembro.

Oferta do dia de aniversário do colaborador.

Oferta da manhã ou tarde do aniversário dos filhos (até determinada idade dos mesmos).

Oferta de dias de pontes que não são descontados nas férias.

Trabalhar a partir de casa.

Campos de férias para os filhos dos trabalhadores.

Cheque casamento, cheque nascimento, cheque infância, cheque creche e subsídios escolares.

Creche ou ATL disponível para filhos dos trabalhadores.

Flexibilidade de horário para acompanhamento de familiares

Oferta do 1º dia de aulas dos filhos até aos 12 anos.

Presente de Natal ou de aniversário para colaboradores.

Festa de Natal para os filhos dos colaboradores (até determinada idade dos filhos).

Festa de Natal e/ou verão para os colaboradores.

Oferta do almoço ou jantar de Natal para os colaboradores.

Presente de Natal ou de aniversário, ou do dia da criança para os filhos dos colaboradores.

Oferta de eventos com atividades lúdicas ou radicais aos colaboradores.

Presente de Natal ou de aniversário para colaboradores.

Oferta de prémios anuais aos colaboradores.

Planos complementares de reforma.

Salas de atividades lúdico recreativas (cartas, matraquilhos, etc)

Disponibilização de serviços na Empresa (manicure, cabeleireiro, etc.).

Boas práticas para desenvolver e reter colaboradores

Programas claros e transparentes de progressão na carreira.

Planos de promoção baseados no mérito e desempenho.

Bonus/comissões/prémios baseados no desempenho.

Divulgação de oportunidades de emprego internas a todos os colaboradores.

Sessões de formação com combinação de desenvolvimento pessoal.

Medidas para implementar boas práticas de responsabilidade social - interna:

- » Realizar inquéritos internos (tipologia escolha múltipla) para perceber as práticas mais valorizadas pelos colaboradores);
- » Estabelecer acordos/protocolos com entidades e prestadores de serviços variados com condições claramente estabelecidas e acordadas entre as entidades (ginásios, farmácias, clínicas, óticas, institutos/universidades, cabeleireiros, restaurantes, livrarias, instituições bancárias, etc.);
- » Negociar/incluir cláusulas adicionais nos contratos dos prestadores de serviços de Segurança e Saúde no Trabalho;
- » Criar programas de voluntariado interno;
- » Identificar e disponibilizar talentos internos (colaboradores com habilidades/competências específicas para mensagens, determinados desportos como padel, etc.);
- » Compartilhar formações, propinas, subsídio de transporte etc.;
- » Compartilhar a diferença entre a baixa e o ordenado em situações de baixa prolongada, etc.;
- » Negociar por troca de serviços como publicidade etc.;
- » Negociar pacotes de serviços/preços para a Empresa, extensíveis aos colaboradores (comunicações, viagens, etc.);
- » Disponibilizar espaço para as atividades realizadas internamente;
- » Criar um fundo complementar de reforma com verbas compartilhadas pela Empresa e pelos colaboradores que queiram aderir.

Boas práticas de responsabilidade social externa:

É essencial olhar para a envolvente das organizações, seja numa proximidade da empresa comunidade local, seja em locais distantes, e apoiar a sociedade que, por muitas e variadas razões, enfrentam e estão em situação débil e desprotegida.

Boas práticas de responsabilidade social externa

Doar sangue com recolha na própria Empresa.

Distribuir donativos como bens essenciais, roupa, brinquedos, livros, etc. a Organizações carenciadas.

Patrocinar ou Distribuir donativos monetários a Organizações de carácter social, desportivo, cultural etc.

Acolher estagiários para integração no meio empresarial, aperfeiçoamento de competências e obtenção de experiência profissional.

Receber visitas de estudo de instituições de ensino e/ou formação profissional

Políticas de contratação privilegiando pessoas desempregadas ou em situação vulnerável

Realizar atividades periódicas em Instituições de solidariedade social.

Participar em atividades de Responsabilidade social organizadas por Organizações governamentais ou não governamentais.

Ajuda às populações em situações de calamidade como incêndios ou cheias.

Medidas para implementar boas práticas de responsabilidade social - externa:

- » Identificar entidades externas da comunidade e respetivas necessidades;
- » Promover campanhas internas para as diferentes atividades;
- » Sensibilizar e promover a participação dos colaboradores;
- » Organizar grupos de voluntários;
- » Organizar dias específicos para trabalho comunitário;
- » Estabelecer parcerias e contratos com instituições de ensino, formação profissional e centros de emprego;
- » Estabelecer parcerias com Instituições de solidariedade social e outras Organizações não governamentais;
- » Estabelecer acordos com as entidades autorizadas para recolha de sangue como o Instituto Português do Sangue ou outros;
- » Disponibilizar recursos.

5.5 Dimensão Ambiente

Cada empresa utiliza recursos naturais que devem ser geridos, pois são fontes limitadas na natureza e por outro lado geram impactes negativos no meio ambiente e sua envolvente.

Alguns processos do sector M&EM são grandes consumidores de recursos naturais pelo que a organização deve ter uma utilização eficiente dos mesmos, de modo a garantir a sustentabilidade e garantir recursos para as gerações futuras.

BOAS PRÁTICAS: Gestão do Recurso Água

Utilização de sistemas de monitorização regular do consumo de água

Utilização de equipamentos e dispositivos mais eficientes

Promover a utilização de redutores de caudal e/ou de temporizadores nas torneiras das instalações sanitárias

Aproveitamento de águas pluviais para utilização na área produtiva e na área exterior (rega)

Utilização de sistemas de meia descarga nos autoclismos

Promoção, sempre que possível, da limpeza a seco de pavimentos

Adoção de sistemas de reutilização/recirculação das águas

Identificação e prevenção de fugas de água

BOAS PRÁTICAS: Gestão da Energia

Utilização de painéis fotovoltaicos para autoconsumo

Privilegiar a utilização da iluminação natural (placas translúcidas, janelas com boa iluminação),

Substituição de lâmpadas de menor eficiência (Incandescentes, Halogéneos, Fluorescentes de menor eficiência, Lâmpadas de descarga de alta pressão) por sistemas de maior eficiência como é o caso de LED e Fluorescentes (T5 e Eco).

Distribuição de equipamentos pelas fases, para evitar consumos de energia reativa

Manutenção e substituição dos equipamentos com elevados consumos energéticos

Redução dos períodos de laboração dos equipamentos

Adaptar os períodos de laboração aos períodos de menor energia

Isolamento de áreas com materiais de isolamento térmico

Implementação de sistema de balanceamento de energia

Promoção de energia solar para aquecimento de água

Adequar grau de iluminação às atividades a realizar nos diversos espaços;

Seccionar as áreas de trabalho e instalar disjuntores e interruptores que permitam ligar apenas as lâmpadas necessárias

Investir em sistemas de controlo automático da iluminação

Melhorar eficiência energética dos sistemas de ar comprimido

Melhorar eficiência energética dos sistemas de refrigeração

BOAS PRÁTICAS: Gestão de Resíduos

Optimização das dimensões da matéria prima de forma a reduzir desperdícios de matéria prima

Optimização dos banhos nos tratamentos de superfície

Separar adequadamente os resíduos, e encaminhar para operadores licenciados

Adoção de sistemas de reutilização de resíduos

BOAS PRÁTICAS: Águas Residuais

Identificar e monitorizar todas as origens de águas residuais, controlando os locais de maior produção e perigosidade

Substituir matérias primas por outras menos poluentes e mais fáceis de tratar

Redução da produção de águas residuais nas operações

Redução dos arrastes nas operações de tratamento de superfícies

Adoção de sistemas de reutilização de águas residuais

BOAS PRÁTICAS: Emissões

Identificação das várias origens das emissões atmosféricas

Implementação de sistemas de medição e controlo das emissões

Substituição de tecnologias e equipamentos por outros menos poluentes

Substituição de matérias primas poluentes

Redução dos arrastes nas operações de tratamento de superfícies

Ventilação adequada das instalações

Implementar sistemas de tratamento das emissões

Medidas para implementar boas práticas ambientais¹²:

- » Implementar sistemas de gestão ambiental (Norma ISO 14001);
- » Implementar sistemas de gestão da energia (Norma ISO 50001);
- » Realizar auditorias energéticas;
- » Instalar softwares compostos por uma unidade central e contadores elétricos de acordo com a desagregação por secções e/ou equipamentos (contabilização da energia elétrica que é consumida em cada secção);
- » Instalar caudalímetros (para controlo dos consumos de água e produção de águas residuais);
- » Implementar planos de manutenção preventiva de equipamentos;
- » Promover a formação e sensibilização dos colaboradores para o uso eficiente dos recursos;
- » Criar sistemas de comunicação interna e externa utilizando tecnologias da informação (website; intranet; e-mail; sistemas de videoconferência; softwares e aplicações várias);
- » Criar espaços digitais de partilha do conhecimento (intranet, fóruns, bibliotecas, etc);
- » Disponibilizar recipientes para separação de resíduos nos locais onde são produzidos;
- » Celebrar contratos com as entidades licenciadas para o correto encaminhamento dos resíduos;
- » Criar regras e predefinição dos equipamentos para as boas práticas ambientais (redução do papel, impressão a

12 Pode ser encontrada mais informação sobre a dimensão ambiental da responsabilidade social, no site da ANEME, nomeadamente um conjunto de ferramentas que permitem o autodiagnóstico, e a gestão e monitorização de consumos, bem como a aplicação das medidas mais adequadas a cada Empresa do sector metalúrgico e electromecânico. <https://www.valormetal2.pt/eficiencia-ambiental/>; <https://aneme.simca-metal.pt/>; <https://www.valormetal2.pt/economia-circular/>

- preto e branco, impressão dos dois lados, regulação central de ar condicionado, etc.);
- » Disponibilizar e formar sobre as Fichas de Dados de Segurança dos produtos e os seus impactes ambientais e tratamento em fim de vida;
- » Formação/Sensibilização constante dos colaboradores para as boas práticas ambientais.

5.6 Dimensão Governação

BOAS PRÁTICAS

Mecanismos para garantir cumprimento contínuo de requisitos legais

Compromissos com códigos de ética e conduta

Adesão a princípios e ações coletivas anticorrupção (UN Global Compact)

Planos de prevenção de riscos de corrupção

Canais de denúncia/comunicação de situações irregulares

Políticas de compra robustas

Disponibilizar publicamente informação sobre o desempenho económico, social e ambiental

Igualdade de género na gestão

Planos de gestão do risco

Processos de diligência devida na cadeia de abastecimento

Mecanismos de apoio a boas práticas de governação:

- » Consulta/implementação de normas ISO31000 (Gestão do risco); NP4563 (Ética nas Organizações); ISO 37001 (Sistema de gestão anticorrupção);
- » Consulta/implementação do Guia da OCDE sobre Diligência Devida;
- » Consulta do diário da República, subscrição de publicações especializadas em legislação, filiação em associações do setor ou parcerias com entidades especializadas de assessoria legal;
- » Subscrição obrigatória dos colaboradores e fornecedores e outras partes interessadas dos códigos de ética e conduta;
- » Aplicar questionários, cláusulas contratuais, e/ou auditorias no local a fornecedores;
- » Recorrer a plataformas globais para avaliação de fornecedores (Sedex por exemplo);
- » Informar sobre o desempenho através de relatórios de sustentabilidade, relatório financeiros e não financeiros, relatórios de contas, website, brochuras, newsletters.





6. As boas práticas, na vertente da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar para o setor M&EM

Na vertente da conciliação trabalho/família, o foco no SETOR METALURGICO E ELETROMECHANICO é relevante no sentido em que, tradicionalmente, os setores dominados pelos homens não têm sentido a necessidade de prestar atenção a medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar ou a políticas favoráveis à família. As entidades empregadoras destes setores podem sentir-se menos familiarizadas com este tipo de medidas e serem confrontadas com uma maior (e subtil) resistência baseada nos estereótipos tradicionais de género. Se existir uma certa «cultura machista», tal poderá constituir um impedimento para que os pais, por exemplo, se sintam confortáveis a gozar a licença de paternidade ou licença parental. A incorporação destes princípios nas PME, pode ajudar as entidades empregadoras que visam atrair mais mulheres, a adaptarem as suas políticas a este objetivo. Por outro lado, nos setores dominados pelo género feminino, a promoção de medidas que permitam conciliar a carreira com a vida familiar pode incentivar as mulheres a permanecerem no mercado de trabalho e estimulá-las a prosseguirem as suas carreiras.

6.1 Enquadramento

A sociedade tem mudado a um ritmo alucinante e isso tem implicações no dia-a-dia de cada um de nós. A pressão para sermos bons em todos os papéis de vida que assumimos é enorme e a gestão, por seu lado, é muitas vezes difícil.

Quando se fala na conciliação das dimensões do trabalho e família, duas das mais relevantes na vida de qualquer ser humano, a situação complica-se pela dificuldade em equilibrar as exigências profissionais com todas as tarefas familiares. Assim, a preocupação é ainda maior em casos em que existem filhos pelas implicações que pode trazer uma gestão desadequada em qualquer um destes domínios.

Recentemente o Governo Português, anunciou um conjunto de 33 medidas que pretendem favorecer uma melhor articulação entre as exigências profissionais e os encargos da vida familiar (consultar Anexo). Assim, é importante estar informado e perceber como se podem aplicar e qual o papel das empresas e trabalhadores em todo este processo.

Dentro dessas medidas destacam-se as que se destinam a:

- » Criar serviços de acolhimento de crianças;
- » Criar serviços de prestação de cuidados a idosos;
- » Licenças para pais e mães trabalhadores/as;
- » Incentivar a maior participação do pai na vida familiar;
- » Flexibilizar a organização do trabalho.

6.2 As Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

No acompanhamento das especificidades aplicáveis ao sector M&EM apresenta-se abaixo quais as medidas a implementar para a área administrativa e produtiva.

Medida	Área	
	Produtiva	Administrativa
Flexibilidade de horário		
Flexibilidade de horário para acompanhamento a consultas médicas	R	A
Possibilidade de teletrabalho no caso de familiar com uma doença muito exigente na prestação de cuidados	--	A
Possibilitar horários de trabalho flexíveis (ou seja, trabalho a tempo parcial e/ou mudar a hora de início e de fim)	R	A
Horário de trabalho personalizado para os/as trabalhadores/as da produção	R	A
Maior implementação de horários de trabalho flexíveis e melhor informação das equipas por parte da liderança	R	A
Horário compactado num número reduzido de dias por semana	A	A
Modelo de trabalho misto (3 dias presencial e 2 teletrabalho)	R	A
Teletrabalho	--	A
Banco de horas	A	A
Licenças e remuneração		
XX dias de dispensa paga por mês aos trabalhadores e às trabalhadoras durante o primeiro ano de vida da criança	R	A
Incentivo aos trabalhadores homens para gozarem a licença parental facultativa	R	A
Complemento ao subsídio parental recebido pelos trabalhadores e trabalhadoras durante o período de licença parental	A	A
Serviços de apoio à família		
Disponibilização de colégios para os filhos/as dos/as trabalhadores/as da empresa	A	A
Disponibilização de um centro educativo para os filhos/as dos/as trabalhadores/as da empresa	A	A

Maior facilidade logística para as trabalhadoras grávidas e atribuição de um veículo durante a gravidez	A	A
Serviços de apoio à família: serviço interno de engomadoria e desconto	A	A
Serviços de apoio à família: protocolo(s) com empresas de limpeza doméstica	A	A
Serviços de apoio à família: protocolo (s) com restaurantes e mercearias/ hipermercados (pedidos online e entrega em casa)	A	A
Informação e formação		
Elaboração e distribuição de um guia informativo sobre os direitos da parentalidade, disponível para consulta por todos/as os/as trabalhadores/as	A	A
Oferta de duas sessões de aconselhamento profissional aos/às trabalhadores/as após o regresso da licença parental	A	A
Formação contínua para o desenvolvimento de competências e desenvolvimento pessoal	A	A
Promoção e divulgação de um vídeo interno sobre igualdade entre mulheres e homens com a participação de trabalhadores e trabalhadoras	A	A
Divulgação de boas práticas e campanhas dedicadas à conciliação	A	A
Convidar as famílias dos trabalhadores e das trabalhadoras para eventos da empresa	A	A
Orçamento participativo: Afetação de verba para iniciativas de conciliação entre vida profissional/familiar/pessoal propostas e selecionadas pelos/as colaboradores/as	A	A
Medidas e campanhas de promoção da Igualdade e da diversidade	A	A
Gestão de Topo define a Política de Gestão da Conciliação - estabelece os princípios, os valores e compromissos assumidos com os trabalhadores e trabalhadoras.	A	A
Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares		
Apoios financeiros	A	A
Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress	A	A
Acupuntura, massagens, etc.	A	A
Desenvolvimento de workshops de gestão do stress	A	A
Promoção de atividades desportivas e culturais	A	A

Valor Metal 2

Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar	A	A
Programas de ATL e de férias para filhos/as de trabalhadores/as	A	A
Serviços de transportes	A	A
Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa	A	A
Medidas de apoio e preparação para a Aposentação	A	A
Distinção por reconhecimento profissional e de carreira	A	A
Melhoria das condições dos espaços de trabalho, tornando-os mais atrativos e informais	A	A

7. Ferramentas

Com o objetivo de facilitar a definição de um plano de trabalhos / ação nas organizações, apresenta-se abaixo sugestão de ferramentas para apoio à implementação e monitorização das boas práticas.

	Concluído	Em andamento	Poderia melhorar	Vale a pena considerar	Fora de questão	Não se aplica	Observações/ Evidências
4. Como iniciar							
Visão, Missão, Valores							
Defina a visão e a missão							
Estabeleça os valores da empresa							
Identifique as partes Interessadas							
Partilhe a visão, a missão e os valores							
Dê vida à visão, à missão e aos valores							
Reveja a declaração periodicamente							
Envolvimento da Empresa							
Ética/conduta							
Crie o código de ética/conduta da empresa							
Garanta práticas anti-corrupção							
Partilhe o código e promova o compromisso dos colaboradores							

Figura 10 - Lista de Verificação para a Responsabilidade Social

INFORMAÇÕES SOBRE A EMPRESA	
NACIONALIDADES DOS TRABALHADORES	
	Dados
Quantas nacionalidades diferentes existem entre os trabalhadores contratados pela unidade?	
Contrata migrantes internos ou internacionais na sua unidade?	
Indique todos os idiomas falados pelos trabalhadores na unidade	
Do you have workers on site who do not fluently speak the same language as other workers and management?	
INFORMAÇÕES SOBRE OS TRABALHADORES	
Esta secção vai solicitar informações sobre trabalhadores contratados diretamente. Preencha as informações seguintes sobre a sua mão de obra.	
	Insira Números
Quantos anos tem o trabalhador mais novo?	
Número de trabalhadores com menos de 15 anos	
Número de trabalhadores jovens (entre 15 e 17 anos)	
Número de trabalhadores jovens do sexo masculino	
Número de trabalhadores jovens do sexo feminino	
Número de trabalhadores com mais de 50 anos	
Número de trabalhadores que são aprendizes, formandos ou estagiários	
Número de supervisores do sexo masculino	
Número de supervisores do sexo feminino	
Número de trabalhadores do sexo masculino em tempo parcial	
Número de trabalhadores do sexo feminino em tempo parcial	
Esta secção vai solicitar informações sobre trabalhadores contratados indiretamente. Preencha as informações seguintes sobre a sua mão de obra.	
	Insira Números
Quantos anos tem o trabalhador mais novo?	
Número de trabalhadores com menos de 15 anos	
Número de trabalhadores jovens (entre 15 e 17 anos)	
ALOJAMENTO DO TRABALHADOR	
Há trabalhadores a viver em alojamentos disponibilizados pela sua empresa ou por um terceiro?	
TRANSPORTE	
É responsável pelo transporte dos trabalhadores de e para a unidade/o escritório?	
ÉTICA EMPRESARIAL	
Como gere a ética empresarial/o suborno e a corrupção na sua empresa? Selecione tudo o que se aplicar.	
AMBIENTE	
Que riscos em matéria de poluição se devem às suas operações comerciais? Selecione tudo o que se aplicar.	
Explique	
Como faz a gestão da poluição criada pelas suas atividades comerciais? Selecione tudo o que se aplicar.	
Como usa e/ou consome a água?	
Como faz a gestão das suas águas residuais?	
O que faz para gerir o uso de água e o impacto da sua empresa na qualidade da água local? Selecione tudo o que se aplicar.	
Que tipo de resíduos são gerados pela sua empresa? Selecione tudo o que se aplicar.	
Como faz a gestão do tratamento e da eliminação dos resíduos? Selecione tudo o que se aplicar.	
Tem em consideração a eliminação dos seus produtos e embalagens após a utilização dos mesmos? Selecione tudo o que se aplicar.	
Que impactos sobre a biodiversidade têm as suas atividades comerciais? Selecione tudo o que se aplicar.	
O que faz para gerir o seu impacto sobre a biodiversidade? Selecione tudo o que se aplicar.	
Qual é a sua fonte de energia primária?	
Qual é a sua fonte de energia secundária?	
Como é gerada a eletricidade que utiliza?	
Que percentagem dos seus custos é despendida em energia(eletricidade e outros combustíveis)?	
O que faz para gerir o seu consumo energético? Selecione tudo o que se aplicar.	
Como gere o seu impacto resultante da extração de matérias-primas? Selecione tudo o que se aplicar.	

Figura 11 - Checklist de cumprimento de Responsabilidade Social

Gri Standard - Desempenho Económico			Nome da Unidade de Negócio:
GRI 201-1	Valor económico direto gerado	Volume de Negócio Total (€)	
	Valor económico distribuído	Custos Operacionais (€)	
		Salários (€)	
		Benefícios de empregados (€)	
		Pagamentos a fornecedores (€)	
		Pagamentos ao estado (€)	
		Investimentos na comunidade (€)	
		Total	
	Valor Económico Retido	Valor económico direto gerado - valor económico distribuído	
	Investimento	Investimento total (€)	
		Investimento em Inovação (€)	
		Investimento em digitalização e cibersegurança (€)	
		Investimento em Investigação & Desenvolvimento (€)	
		Investimento em Proteção Ambiental (€)	
		Investimento em Valorização Territorial (€)	
	APOIOS FINANCEIROS RECEBIDOS DO ESTADO		
	Taxonomia Europeia	Volume de negócios resultante de produtos ou serviços associados a atividades económicas que são qualificadas como sustentáveis do ponto de vista ambiental (€)	
	Porcentagem do volume de negócios resultante de produtos ou serviços associados a atividades económicas que são qualificadas como sustentáveis do ponto de vista ambiental (%)		
capEX	Bens e Equipamentos do ano vigente (€)		
	Bens e Equipamentos do ano anterior (€)		
	Depreciação e Amortização (€)		

Figura 12 - Monitorização do desempenho económico ESG

DESEMPENHO AMBIENTAL

Enquadramento		Indicadores
Consumo de água		Fontes de água consumida
		Consumo de água (ML)
		Medidas implementadas para a redução de consumo
		Percentagem da redução do consumo de água (%)
Fontes de energia		Percentagem do consumo de fonte renovável (%)
		Percentagem do consumo de fonte não renovável (%)
		Consumo de energia elétrica (kw.h)
		Consumo de combustíveis (kw.h)
		Consumo de energia total (kw.h)
		Intensidade Energética (kW.h/euros)
		Intensidade Carbónica (euros/kW.h)
		Consumo específico de energia (kW.h/euros)
		Medidas de promoção de Eficiência Energética
		Eficiência Energética (%)
Emissões de GEE	Âmbito 1	Gasolina
		Gasóleo
		Gás
		Total
	Âmbito 2	Eletricidade
Geração de Resíduos	Percentagem dos resíduos reciclados, por tipologia	Percentagem de resíduos colocados na reciclagem (papel)
		Percentagem de resíduos colocados na reciclagem (plástico)
		Percentagem de resíduos colocados na reciclagem (vidro)
Riscos Climáticos por geolocalização	Riscos Físicos	
Pressão na Biodiversidade		

Figura 13 - Monitorização do desempenho ambiental ESG

DESEMPENHO SOCIAL		
Enquadramento	Indicadores	Dados
Modelo de Contratação	Percentagem de trabalhadores a full-time (%)	
	Percentagem de trabalhadores a part-time (%)	
	Percentagem de trabalhadores que prestam serviços noutros regimes contratuais (%)	
	Percentagem de contratações com contrato a termo certo (%)	
	Percentagem de contratações que prestam serviços noutros regimes contratuais (%)	
	Percentagem de contratações com contrato sem termo (%)	
	Percentagem de novas contratações de trabalhadores do sexo masculino (%)	
	Percentagem de novas contratações de trabalhadores do sexo feminino (%)	
	Criação líquida de postos de trabalho (%)	
	Média de rotatividade (%)	
	Taxa média de rotatividade (%)	
	Taxa de absentismo (%)	
	Percentagem dos trabalhadores que residem localmente (%)	
	Igualdade Salarial	Proporção da média de salário base dos trabalhadores por sexo (%)
Proporção da média da remuneração dos trabalhadores por sexo (%)		
Proporção da média do salário base dos trabalhadores por sexo (%)		
Percentagem de trabalhadores do sexo masculino com um salário superior ao salário mínimo (%)		
Percentagem de trabalhadores do sexo feminino com um salário superior ao salário mínimo (%)		
	Percentagem de trabalhadores do sexo masculino na categoria profissional (%)	

Figura 14 - Monitorização do desempenho social ESG

GRI Standard	Dados	
GRI 419 - Conformidade Socioeconómica	Enquadramento	
	Cumprimento dos requisitos legais aplicáveis à sua atividade	<input type="checkbox"/>
	Conformidade Legal	
	Código de Ética na Organização	<input type="checkbox"/>
	Formalização do Código de Ética Mundial do Turismo	<input type="checkbox"/>
	Número de horas de formação em Ética	
GRI 405 - Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Transparência	
	Número total de indivíduos do sexo feminino que compõem o OA	
	Número de indivíduos no OA	
	Número total de indivíduos do sexo masculino que compõem o AO	
	Número de Elementos Independentes do sexo feminino que participam no Órgão de Administração	
GRI 405 - Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Número de Elementos Independentes do sexo masculino que participam no Órgão de Administração	
	Número total de indivíduos com idade inferior a 30 anos no OA	
	Número total de indivíduos com idade compreendida entre os 30 e 50 anos no OA	

Figura 15 - Monitorização do desempenho de governação ESG

8. Conclusões

O sucesso empresarial sustentável não pode ser alcançado apenas através da maximização de lucros a curto prazo, mas, também, através de um comportamento responsável orientado para o mercado. A procura da excelência passa por considerar o trinómio economia, sociedade e ambiente, sendo estes os pilares do desenvolvimento sustentável. São vários os fatores que motivam esta recente evolução nos modelos de gestão, que integram a responsabilidade social:

1. NOVAS PREOCUPAÇÕES E EXPECTATIVAS dos cidadãos, consumidores, autoridades públicas, entidades privadas e investidores num contexto de globalização e de mutação industrial em larga escala;
2. A EXISTÊNCIA DE CRITÉRIOS SOCIAIS que possuam uma influência crescente sobre as decisões individuais ou institucionais de investimento, tanto na qualidade de consumidores como de investidores;
3. A PREOCUPAÇÃO CRESCENTE face aos danos provocados no meio ambiente pelas atividades económicas;
4. A TRANSPARÊNCIA gerada nas atividades empresariais pelos meios de comunicação social e pelas modernas tecnologias da informação e da comunicação.

O tema da conciliação, continua a ser um tema de grande relevância, pois a conciliação tem sido um dos vetores para promover a igualdade.

Em 2022 com a revisão da NP 4552, norma sobre o Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, foi dado mais uma passo na necessidade de promover um novo modelo de desenvolvimento, em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, previstos na Agenda 2030. A Responsabilidade Social deverá assim continuar a ser vista como um diferencial competitivo no mercado.

Para as entidades empregadoras, adquirir antecipadamente conhecimentos sobre potenciais desafios e fatores de sucesso pode ajudá-las a preparar melhor o desenvolvimento e a implementação das suas boas práticas. Ao aprenderem com as experiências de outros, podem evitar dificuldades, poupar tempo e recursos e desenvolver iniciativas mais eficazes.

As empresas podem inicialmente hesitar investir em medidas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar porque assumem que irão exigir recursos financeiros adicionais substanciais. Tal como as boas práticas aqui apresentadas demonstram, um pequeno orçamento poderá ser suficiente para implementar medidas eficazes. Algumas medidas, tais como agendar reuniões em horários favoráveis à família, não exige qualquer orçamento. Outras, na sua maioria medidas de apoio à família, tais como a organização de cuidados a crianças ou a disponibilização de ensino pré-escolar, exigem uma certa contribuição financeira.

A comunicação, segundo as entidades empregadoras, é fundamental para a implementação bem-sucedida de uma boa prática. Em primeiro lugar, é essencial que, ao longo de cada fase de implementação da medida (preparação, implementação, avaliação e ajustamento) as entidades empregadoras disponibilizem canais de comunicação eficazes para que os trabalhadores expressem não só as suas dificuldades no âmbito da aplicação das medidas, mas também para apresentar e discutir ideias potencialmente interessantes para as dirimir. Especificamente, durante a fase de implementação, os trabalhadores precisam de se manter informados sobre as condições e possibilidades de utilização da medida e devem ser capazes de identificar quaisquer preocupações relativamente a potenciais obstáculos (individuais).

É essencial que as medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar sejam totalmente apoiadas pela

Gestão de Topo da empresa. Esta terá de assumir compromissos claros, só assim as medidas revelar-se-ão mais sustentáveis e eficazes e contribuirão mais para mudar a cultura de trabalho. Se todos na hierarquia da empresa apoiarem a medida (e dela fizerem uso), tal irá implicar a necessária «adesão» de toda a organização. Incluir os trabalhadores no planeamento das medidas é também essencial.

As entidades empregadoras deverão ainda monitorizar regularmente os objetivos quantificados identificados ou das taxas de participação, bem como verificar se as boas práticas implementadas estão a ser utilizadas eficazmente. Além disso, devem avaliar as melhorias (ou entraves) ao nível dos próprios trabalhadores, nomeadamente em matéria de bem-estar e de satisfação com a medida.

Uma política de empresa que promova a conciliação entre atividade profissional e vida familiar está associada a um conjunto de vantagens:

Para os trabalhadores:

- » Aumenta o seu nível de satisfação com ambas as dimensões da sua vida;
- » Melhora o seu desempenho profissional e produtividade;
- » Favorece a gestão de tempo e o estabelecimento de prioridades;
- » Melhora a disponibilidade emocional e temporal familiar também;
- » Reduz os conflitos de articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- » Criar um clima de bem-estar na organização.

Para as empresas:

- » Aumenta a dedicação e comprometimento por parte dos trabalhadores com o seu trabalho e com a empresa;
- » Diminui os níveis de absentismo;
- » Aumenta os níveis de produtividade;
- » Alargamento do leque de potenciais colaboradores da empresa;
- » Valorização da imagem das empresas;
- » Tornam-se mais atrativas para os melhores profissionais;
- » Redução dos conflitos laborais;
- » Valorização da imagem da empresa, nacional e internacionalmente;
- » Permite identificar as necessidades de conciliação das trabalhadoras e dos trabalhadores na organização;
- » Potenciais candidatos e vencedores de prémios de divulgação de boas práticas de responsabilidade social.

9. Publicações recomendadas

Nacionais

- » The Portuguese National Contact Point for Responsible Business Conduct (Albuquerque, B., 2020)
- » A diligência devida é importante para as Empresas (Rede RSO PT, 2019)
- » Guia Prático para a implementação e certificação da Norma NP 4552:2016 (Rede RSO PT, 2019)
- » Pessoas com deficiência são importantes para as Empresas (Rede RSO PT, 2019)
- » Guião de Boas Práticas para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica nas Entidades Empregadoras (CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2019)
- » Resultados do 1.º Inquérito Nacional sobre Conduta Empresarial Responsável e Direitos Humanos (ISCSP Universidade de Lisboa, 2018)
- » Defenda a sua Organização do Tráfico de Seres Humanos (Rede RSO PT, 2017)
- » Conjunto de Boas Práticas nas Organizações em Portugal (Inquérito) (Rede RSO PT, 2017)
- » Códigos de Conduta e de Ética: vantagens e benefícios para a organização (Rede RSO PT, 2016)
- » Recomendações ISO 26000 (Rede RSO PT, 2015)
- » Uma Visão sobre a Responsabilidade Social (Rede RSO PT, 2015)
- » Procurement Socialmente Responsável (Rede RSO PT, 2014)
- » Glossário da Responsabilidade Social (Rede RSO PT, 2013)
- » Relatório de Avaliação de Igualdade de Género (Rede RSO PT, 2013)
- » Guião de Visita às Entidades Empregadoras - Igualdade de Género (Rede RSO PT, 2012)
- » Código de Ética para o Comércio e Serviços (CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, 2009)
- » Primeiros Passos: Guia para a responsabilidade social das empresas (Associação GRACE - GRACE - Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial | Instituto Ethos, 2004)
- » Responsabilidade Social das Empresas – Estado da Arte em Portugal (CECOA, 2004)

Internacionais

- » COVID-19 and Human Rights: We are all in this together (United Nations, 2020)
- » Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains (International Labour Organization, International Organization for Migration, UNICEF, 2019)
- » OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (OECD, 2018)
- » ISO 26000:2010 - Guidance on social responsibility (ISO/TMBG, 2017)
- » Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People - Standards of Conduct For Business (Office of the High Commissioner for Human Rights, 2017)
- » Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Organização Internacional do

Trabalho, 2017)

- » ISO 26000 and OECD Guidelines (International Organization for Standardization, Organisation for Economic Co-operation and Development, Swedish Standards Institute, Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2017)
- » Diretiva 2014/95/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2014, que altera a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos (Comissão Europeia, 2014)
- » • Diversity & Gender Equity as an Investment Opportunity: Progress and Impact of the Women’s Empowerment Principles (Principles for Responsible Investment, United Nations Global Compact, 2013)
- » • Embedding Human Rights in Business Practice IV (United Nations Global Compact, 2013)
- » • Business Against Corruption – A Framework for Action (International Business Leaders Forum, Transparency International; United Nations Global Compact, 2011)
- » • OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD, 2011)
- » • Guiding Principles for Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (Office of the High Commissioner for Human Rights, 2011)

Mais informação em:

- » • ANEME - Associação Nacional da Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas
- » Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE)
- » Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) - Carta Portuguesa para a Diversidade
- » Comissão Europeia (Área de Responsabilidade Social Empresarial)
- » Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (BCSD Portugal)
- » CSREurope
- » GRACE - Grupo de reflexão e Apoio à Cidadania
- » Nações Unidas
- » Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)
- » Rede RSO PT

10. Anexo

As 33 propostas do governo para a conciliação da vida profissional e familiar¹³

As ideias do Governo para conciliação da vida profissional, pessoal e familiar foram organizadas em 33 medidas através do programa “3 em linha” foi apresentado a 05 de dezembro de 2018.

O Programa 3 em Linha tinha como objetivo promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida. A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho.

O programa pretendeu melhorar o índice de bem-estar, no indicador “Balanço vida-trabalho” (INE), que tem vindo a decrescer desde 2011. Conciliar melhor a vida profissional, pessoal e familiar favorece a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento, contribuindo, também, para a sustentabilidade demográfica. Trata-se de uma mudança cultural que exige convocar toda a sociedade e assumir um compromisso coletivo com medidas de impacto a curto, médio e longo prazo. Este programa representa, por isso, um esforço conjunto do Governo, de empresas públicas e privadas, e de entidades da Administração Pública central e local.

O Programa 3 em Linha estruturou-se em quatro eixos, sendo que a maioria das medidas do Programa já foi plenamente executada ou lançada, entre as que têm maior impacto na vida das pessoas. O balanço dá conta dos principais desenvolvimentos e instrumentos de execução entre 2018 e 2019¹⁴

Eixo 1 | (im)pacto para a conciliação

	Medida	Balanço
1ª Pacto para a conciliação	Desenvolver um projeto piloto para a adoção de medidas promotoras da conciliação em 47 organizações. O processo de adoção e reconhecimento de medidas far-se-á através da implementação de um sistema de gestão baseado na Norma Portuguesa NP4552:2016, ao abrigo da qual as organizações podem certificar-se.	Neste contexto, já várias organizações obtiveram a certificação.
2ª Apoiar a certificação da conciliação	Criar uma linha de apoio financeiro (no âmbito do SI Qualificação, Compete 2020) para as PME que pretendam adotar a NP4552:2016, visando a certificação acreditada do correspondente sistema de gestão.	Esteve aberto o Aviso n.º 06/SI/2019 (sistema de incentivos qualificação das PME), com uma dotação indicativa de 21,5M€

¹³ <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/as-33-propostas-do-governo-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-e-familiar>

¹⁴ Consulta integral em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=balanco-da-execucao-do-3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019>

3ª Diálogo social para a conciliação	<p>Promover discussão, em sede de concertação social, sobre a aplicação de regimes de adaptabilidade de horários de trabalho e bancos de horas a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou filhos/as com deficiência, dependerem da sua autorização expressa.</p> <p>Propor, em sede de concertação social, que a licença parental inicial (facultativa) do pai não dependa da elegibilidade da mãe à licença parental.</p>	<p>Em termos gerais, esta temática foi levada a discussão com os parceiros sociais em três reuniões da Comissão Permanente de Concertação Social (5 de abril, 28 de junho e 12 de julho), nas quais o Governo apresentou um documento orientador.</p>
4ª Contratação coletiva para a conciliação	<p>Propor, em sede de concertação social, a aprovação de uma orientação para que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho prevejam medidas que promovam condições de conciliação, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Definir 2019 como o ano da promoção da conciliação nas negociações. » Implementar regimes de horários favoráveis à conciliação. » Incentivar a criação de sistemas de gestão da conciliação que tenham em conta as diferentes fases e eventos na vida dos/as trabalhadores/as, que incluam a articulação de vários instrumentos de flexibilidade. 	
5ª Reforço do regime das licenças parentais	<p>Propor o alargamento da licença parental inicial exclusiva do pai (de 15 para 20 dias úteis).</p> <p>Propor o alargamento da licença parental inicial, no caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o parto, até ao máximo de 30 dias.</p>	<p>Em 2019, foi aprovada a Lei n.º 90/2019, de 4 setembro, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, que regulamenta a proteção na parentalidade - Estas alterações entram em vigor com o Orçamento do Estado de 2020.</p>
6ª iGen 2.0	<p>Alargar e dinamizar o iGen Fórum Empresas para a Igualdade, reforçando a participação de empresas do setor privado e estimulando a partilha e a adoção de boas práticas através da reformulação do Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ) e da colaboração com a COTEC e outras entidades.</p>	

Eixo 2 | conciliar na administração pública

	Medida	Balanço
7ª O primeiro dia de escola	Prever o direito à dispensa, até três horas, para acompanhamento de menor, até 12 anos, no primeiro dia do ano letivo. Esta dispensa não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.	Em 2019, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 85/2019, de 1 de julho, que permite a trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo
8ª Missão conciliar	Introduzir nas cartas de missão de dirigentes superiores objetivos de gestão que incluam o desenvolvimento de práticas de conciliação, nos termos da legislação em vigor, a materializar nos Quadros de Avaliação e Responsabilização de 2019.	O artigo 25.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2019, definiu objetivos para a gestão dos/as trabalhadores/as dos serviços públicos. O artigo 24.º da Proposta de Lei do Orçamento do Estado para 2020 prevê expressamente a obrigação de os serviços públicos inscreverem no respetivo QUAR para 2020,
9ª Formar para a conciliação	Incluir nos planos de formação de dirigentes um módulo sobre conciliação que permita compreender os diversos obstáculos e constrangimentos, mas também soluções e práticas exemplares a adotar.	Em 2019, no âmbito do processo de renovação da estrutura modular do Programa de Formação em Gestão Pública - FORGEP (formação obrigatória, de 150 horas, para os cargos de direção intermédia, da Administração Pública, nos termos do disposto na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril), o INA - Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas incluiu um módulo de 7 horas (1 dia), dedicado à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar
10ª + Segurança e saúde na AP	Desenvolver planos de segurança e saúde ocupacionais setoriais com uma visão integrada da gestão dos riscos profissionais, que incluía, nomeadamente, medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, tendo em conta as diferentes fases dos ciclos de vida dos/as trabalhadores/as.	Em 2019, foi aprovada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de fevereiro, que aprova o Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública 2020.
11ª Avaliar necessidades na AP	Promover, no âmbito do regime de segurança e saúde no trabalho da Função Pública, a prática de os serviços e organismos da AP realizarem inquéritos regulares a trabalhadores/as para levantamento de necessidades (e.g. de horários de trabalho, gozo de licenças/dispensas, formas flexíveis de trabalho).	
12ª Certificar a conciliação na AP	Criar uma linha de apoio financeiro (no âmbito do Compete 2020) para os serviços e organismos da AP que pretendam adotar a NP4552:2016, visando a certificação acreditada do correspondente sistema de gestão.	Em 2019, foi aprovada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de fevereiro, que aprova o Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública 2020
13ª Caixa “3 em linha”	Criar em todos os serviços uma caixa de sugestões onde os/as trabalhadores/as deixam mensagens sobre dificuldades, constrangimentos e propostas de medidas de conciliação que gostassem de ver desenvolvidas na organização.	

Eixo 3 | equipamentos, serviços e incentivos para a conciliação

	Medida	Balanço
14 ^a + Cuidado	<p>Apoiar o investimento em equipamentos sociais tendo em vista:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Reforçar a cobertura das respostas para crianças até aos 3 anos nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto, tendo em conta designadamente os movimentos pendulares de/para o local de trabalho. » Alargar a rede de serviços e equipamentos sociais dirigidos às pessoas com dependência e/ou deficiência, valorizando as candidaturas que visem a adaptação de equipamentos vazios. <p>Promover o sistema de certificação e formação de amas.</p>	<p>Através do Despacho n.º 8297-D/2019, de 18 de setembro, foi aprovado o aviso de abertura de candidaturas ao Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais 2.ª Geração (PARES 2.0), criado pela Portaria n.º 290/2019, 5 de setembro, pelo período de 19 de setembro de 2019 a 19 de novembro de 2019, posteriormente prorrogado até 31 de janeiro de 2020</p>
15 ^a + Pré escolar	<p>Alcançar a universalidade da educação pré-escolar dos 3 aos 5 anos de idade (fazer o diagnóstico nos diferentes territórios e alargar a oferta nos locais onde subsistem carências, tanto através da rede pública como da rede social e solidária).</p>	<p>No início do ano letivo 2019/2020, foram abertas mais de 50 novas salas do pré-escolar, correspondendo a mais de 1 400 novas vagas. Entre 2015 e 2019, foram abertas mais de 300 salas nos territórios de maior pressão demográfica, o que corresponde a um aumento de 7 500 vagas.</p>
16 ^a + Educação a tempo inteiro	<p>Melhorar a efetividade do Programa Escola a Tempo Inteiro, através do desenvolvimento de uma experiência-piloto em 5 territórios, assegurando que alunos/as do 2.º ciclo têm uma oferta educativa diversificada, de caráter voluntário, que permita completar o seu horário de atividade, semanalmente, entre as 9h00 e as 17h30.</p>	<p>Foi lançado, pelo Programa Operacional Regional do Alentejo, o Aviso n.º ALT20-66-2019-55, com prazo de candidaturas entre 19 de setembro 2019 e 30 de janeiro de 2020, com uma dotação estimada de 2M€, dirigido a escolas ou agrupamentos de escolas, para o desenvolvimento de projetos-piloto de inovação no ensino e projetos científicos nas escolas entre 2019 e 2021, tendo como destinatários/as os/as alunos/as do 2º ciclo do ensino básico.</p>

<p>17ª Abonos e apoios para creches</p>	<p>Majorar o montante do abono de família em função da idade, nos primeiros 6 anos de vida, e alargar a majoração em agregados familiares com dois/duas ou mais filhos/as, para crianças com menos de 12 meses.</p> <p>Reduzir a comparticipação familiar em creches para os/as segundos/as filhos/as e seguintes.</p>	<p>Em 2019, a Portaria n.º 276/2019, de 28 de agosto, procedeu:</p> <ul style="list-style-type: none"> » À majoração do montante do abono de família para crianças e jovens nos primeiros 6 anos de vida em função da idade. » À majoração do montante do abono de família para crianças e jovens inseridas em agregados familiares com dois ou mais de dois/duas titulares de abono. » À convergência dos montantes de abono auferidos pelas crianças com idade entre 12 e 36 meses com os montantes atribuídos até aos 12 meses (o valor passou a ser o mesmo, dentro de Ycada escalão de rendimentos). » À atualização das majorações do abono de família para crianças e jovens e do abono de família pré-natal em situações de monoparental idade e para as famílias mais numerosas.
<p>18ª Municípios amigos da conciliação</p>	<p>Abrir concurso (no âmbito do EEAGrants) para apoio a projetos nos municípios para a construção de políticas locais de conciliação, a serem desenvolvidas e implementadas no âmbito dos planos municipais para a igualdade e a não discriminação.</p>	<p>Entre 8 de março de 2019 e 31 de maio de 2019, esteve aberto o concurso Open Call#5 do Programa Conciliação e Igualdade de Género do mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021, com uma dotação indicativa de 600.000€, visando apoiar projetos de intervenção para disseminar e testar instrumentos/metodologias para promover a integração do objetivo da igualdade entre mulheres e homens, incluindo da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, em políticas locais setoriais (por exemplo, nas áreas da saúde, serviço social, cultura, desporto, juventude, lazer, emprego, gestão de recursos humanos e sistemas de gestão da conciliação baseados em normas como a NP4552:2016, emprego e formação, comunicação, cidadania participativa, planos de segurança e mobilidade, planeamento urbano, habitação, meio ambiente, transporte, educação, entre outros). Encontra-se a decorrer o processo de avaliação e aprovação das candidaturas.</p>
<p>19ª PortugalConcilia.Local</p>	<p>Lançar uma plataforma online com o mapeamento de equipamentos e serviços locais facilitadores da conciliação nos municípios aderentes.</p>	<p>Foi integrada no eportugal, Mapa do Cidadão, a medida Simplex Portugal Concilia, que visa disponibilizar informação sobre equipamentos facilitadores da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional ao público interessado. Esta medida conta, atualmente, com 49 municípios aderentes.</p>

20ª IMPEC Iniciativa Mobilizadora da Paternidade Envolvida e Cuidadora	Desenvolver um projeto piloto de criação de uma Unidade de Saúde Mobilizadora da Paternidade Envolvida e Cuidadora (USMPEC) num estabelecimento/departamento/serviço/unidade do SNS, através da implementação de um referencial técnico sobre modelos de boas práticas para a paternidade envolvida e cuidadora e da formação de profissionais.	A Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo (ARSLVT) e a Direção-Geral da Saúde (DGS) assinaram, a 3 de julho de 2019, o protocolo de colaboração “Iniciativa Mobilizadora da Paternidade Envolvida e Cuidadora (IMPEC)” que visa incrementar a participação e o apoio prestado aos homens, a par das mulheres, no domínio da autodeterminação em saúde reprodutiva e no exercício da parentalidade
21ª Apoio integrado 24h	Alargar o projeto piloto das Equipas de Cuidados Continuados Integrados (ECCI24), desenvolvido em Évora, a outros concelhos, garantindo 12h de atendimento direto e 12h de atendimento telefónico todos os dias da semana. A equipa é multiprofissional, presta cuidados a pessoas dependentes, referenciadas através da RNCCI, articula-se com os restantes serviços de saúde (Hospitais e Unidades de Saúde Familiar) e com as autarquias.	No dia 28 de outubro de 2019 foi inaugurada a nova ECCI 24 - Equipa de Cuidados Continuados Integrados Pluriconcelhia, adaptando o modelo já existente em Évora à realidade dos concelhos rurais na Comunidade de Alandroal, Borba, Estremoz e Vila Viçosa
22ª Interfaces promotoras da conciliação	Abrir concurso dirigido a autarquias, operadores, detentores ou gestores de interfaces de transportes para propostas de adaptação das interfaces de transportes públicos às necessidades das famílias com crianças (e.g. casas de banho adaptadas para a utilização de crianças e muda de fraldas; salas/espços polivalentes onde as crianças possam permanecer em segurança e entretidas enquanto esperam pelos pais; espaços e equipamentos que facilitem a realização dos trabalhos escolares; pequenos equipamentos como aquecedor de biberões/micro-ondas; produtos de uso banal como toalhetas; refeições/snacks infantis).	Em 2019, foi implementado o projeto “Estação Alameda II Espaço Pais & Filhos” no Metropolitano de Lisboa, que consiste na disponibilização de um espaço multifunções que inclui zonas específicas destinadas a alimentação, amamentação, fraldário, estudo, leitura, pintura e lazer, para utilização de pais, mães e filhos/as. Este espaço, localizado na interface da estação Alameda, no corredor de ligação entre as linhas Vermelha e Verde, encontra-se aberto ao público desde 16 de setembro de 2019

23ª Concurso de ideias Mobilidade e Serviços de Proximidade

Lançar um concurso de ideias para iniciativas que visem a disponibilização de serviços de base local, dinamizados por municípios, freguesias, associações, IPSS ou empresas, que permitam facilitar a vida pessoal e familiar e dinamizar relações de proximidade que envolvam “deslocações em modos suaves”. Para as melhores ideias serão dinamizadas parcerias que permitam viabilizar a sua implementação, podendo ainda receber um prémio, como a atribuição de um selo de mobilidade mais próxima.

Entre 1 de julho de 2019 e 1 de dezembro de 2019, esteve aberto o Concurso de Melhores Práticas de Mobilidade para a Conciliação - Move+, lançado pelo Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P., para distinguir iniciativas que visem a disponibilização de soluções de mobilidade de base local - dinamizadas por municípios, freguesias, associações, IPSS ou empresas - que permitam facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e dinamizar relações de bairro que envolvam deslocações de proximidade, traduzindo-se na atribuição do “Selo MOVE+”.

Sendo certo que são já vários os municípios que dinamizam soluções locais facilitadoras da conciliação, mas cujo potencial de transferibilidade e escalabilidade não foi ainda aproveitado, optou-se por direcionar este concurso para o levantamento e reconhecimento dessas práticas já testadas. Exemplos de tipologias de iniciativas candidatáveis:

- » Organização de deslocações para pessoas que tipicamente necessitam de apoio de terceiros (levar crianças ao ginásio, avós ao médico, etc).
- » Organização de deslocações para a escola (pedibus, bikebus,).
- » Organização de soluções de recolha de encomendas para minimizar dificuldades de horário nas entregas (de alimentos ou outros produtos).
- » Organização de boleias entre vizinhos/as ou de apoio familiar.
- » Redes locais de gestão e facilitação de mobilidade para pessoas de grupos mais vulneráveis e com menor mobilidade, como pessoas idosas, residentes em zonas mais isoladas, etc.
- » Tecnologias de facilitação de deslocações (aplicações/ plataformas eletrónicas (apps), etc).
- » Metodologias participativas de bairro: organização de percursos de descoberta do bairro, medidas de encerramento temporários de vias à circulação automóvel para a promoção de mercados de locais, “vendas de garagem”, etc.

Eixo 4 | conhecer para conciliar

	Medida	Balanço	
24ª	Inquérito nacional à fecundidade	Conceber e aplicar o inquérito nacional à fecundidade que permitirá conhecer as razões, expectativas e opções de fecundidade da população portuguesa.	Projeto promovido pelo Instituto Nacional de Estatística, I.P., financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021
25ª	Inquérito nacional aos usos do tempo	Preparar novo inquérito nacional aos usos do tempo que permitirá conhecer a divisão do trabalho pago e não pago entre mulheres e homens.	Projeto promovido pelo Instituto Nacional de Estatística, I.P., financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021
26ª	O valor do cuidado	Abrir concurso (no âmbito do EEAGrants) para estudos sobre o impacto e valor económico do trabalho não pago e da divisão do trabalho de cuidado entre mulheres e homens	Entre 8 de março de 2019 e 31 de maio de 2019, esteve aberto o concurso Small Grant Scheme #1 do Programa Conciliação e Igualdade de Género do mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021
27ª	Mobilidade e conciliação	Realizar um estudo nacional das grandes tendências de mobilidade, a médio e longo prazo e em variados contextos, incluindo fatores que influenciam as opções de mobilidade e a conciliação.	
28ª	Partilhar+	Criar um grupo de trabalho para a análise dos vários sistemas de partilha das licenças parentais, as suas potencialidades e limitações, visando o reforço do exercício da partilha entre homens e mulheres das tarefas de cuidado das crianças.	
29ª	Avaliar+	Abrir concurso (no âmbito dos EEAGrants) para projetos para a criação de ferramentas de inquirição validadas, a disponibilizar às empresas e profissionais de recursos humanos, de forma a que possam aferir as dificuldades de conciliação dos/as trabalhadores/as e respetivos impactos sobre fenómenos como o stress, o burnout, a falta de motivação, a produtividade ou outros.	Entre 28 de fevereiro de 2019 e 23 de maio de 2019, esteve aberto o concurso Open Call#1 do Programa Conciliação e Igualdade de Género do mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021
30ª	Precariedade e conciliação	Promover um estudo sobre a interação entre as diferentes dimensões da qualidade do emprego, como a estabilidade e a segurança, e as condições para conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar, designadamente avaliando o impacto das medidas de combate à precariedade na conciliação, em particular nas famílias jovens.	
31ª	Tempo para cuidar	Promover um estudo prospetivo sobre os potenciais impactos do alargamento dos critérios de atribuição de horário flexível a trabalhadores/as com dependentes a cargo que não sejam crianças.	

32ª Maternidade e rendimentos	<p>Abrir concurso (no âmbito do EEAGrants) para a realização de um estudo sobre os efeitos da maternidade nos rendimentos presentes e futuros.</p> <p>Desenvolver um estudo (pela OCDE) que avalie os efeitos da maternidade nas pensões.</p>	
33ª Informar e sensibilizar até ao equilíbrio	<p>Desenvolver o projeto “Os homens também cuidam” com jovens do ensino básico e secundário, para a desconstrução do estereótipo “cuidar é uma atribuição das mulheres.”</p> <p>Realizar a conferência “Habitat conciliador: para uma arquitetura promotora da conciliação.”</p> <p>Desenvolver uma campanha nacional para a conciliação.</p> <p>Produzir um folheto com orientações para a implementação da certificação no âmbito da NP4552:2016.</p>	<p>No final de 2019, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) lançou duas campanhas integradas nas comemorações dos seus 40 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Campanha Usos do Tempo, sob o lema “tempo para termos tempo” » Campanha digital sobre o uso e partilha de licenças parentais entre pais e mães, <p>Em 2019, a CITE promoveu a produção do Guia Prático para Implementação e Certificação da NP 4552:2016, que visa facilitar a melhoria da atuação de todas as organizações</p>

Durante o ano de 2020, foram ainda lançadas as seguintes medidas:

Medida 6 iGen 2.0	Alargar e dinamizar o iGen - Fórum Empresas para a Igualdade, reforçando a participação de empresas do setor privado e estimulando a partilha e a adoção de boas práticas através da reformulação do Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ) e da colaboração com a COTEC e outras entidades.	1.º semestre
Medida 11 Avaliar necessidades na AP	Promover, no âmbito do regime de segurança e saúde no trabalho da Função Pública, a prática de os serviços e organismos da AP realizarem inquéritos regulares a trabalhadores/as para levantamento de necessidades (e.g. de horários de trabalho, gozo de licenças/dispensas, formas flexíveis de trabalho).	2.º semestre
Medida 13 Caixa “3 em Linha”	Criar, em 2019, em todos os serviços uma caixa de sugestões onde os/as trabalhadores/as deixam mensagens sobre dificuldades, constrangimentos e propostas de medidas de conciliação que gostassem de ver desenvolvidas na organização.	1.º semestre
Medida 27 Mobilidade e conciliação	Realizar um estudo nacional das grandes tendências de mobilidade, a médio e longo prazo e em variados contextos, incluindo fatores que influenciam as opções de mobilidade e a conciliação.	2.º semestre
Medida 28 Partilhar+	Criar um grupo de trabalho para a análise dos vários sistemas de partilha das licenças parentais, as suas potencialidades e limitações, visando o reforço do exercício da partilha entre homens e mulheres das tarefas de cuidado das crianças.	2.º semestre

Medida 30 Precariedade e conciliação	Promover um estudo sobre a interação entre as diferentes dimensões da qualidade do emprego, como a estabilidade e a segurança, e as condições para conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar, designadamente avaliando o impacto das medidas de combate à precariedade na conciliação, em particular nas famílias jovens.	1.º semestre
Medida 31 Tempo para cuidar	Promover um estudo prospetivo sobre os potenciais impactos do alargamento dos critérios de atribuição de horário flexível a trabalhadores/as com dependentes a cargo que não sejam crianças	2.º semestre
Medida 32 Maternidade e rendimentos	Abrir concurso (no âmbito do EEAGrants) para a realização de um estudo sobre os efeitos da maternidade nos rendimentos; desenvolver um estudo (pela OCDE) que avalie os efeitos da maternidade nas pensões.	2.º semestre

Ficha Técnica

Designação

Guia de Boas Práticas – Responsabilidade Social e Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Promotor

ANEME – Associação Nacional de Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas

Projeto

Sistema de Apoio às Ações Coletivas - Qualificação, no âmbito do Aviso 02/SIAC/2019

Produzido por

KWL – Sistemas de Gestão da Qualidade, Lda.

Data

Dezembro 2022

