



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Trabalho de Projeto

Implementação e certificação pela NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal na Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA (APS)

Helena Maria de Sousa Gomes da Silva

Orientador(es) | Maria de Fátima Oliveira
Margarida Saraiva

Évora 2021





Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Trabalho de Projeto

Implementação e certificação pela NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal na Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA (APS)

Helena Maria de Sousa Gomes da Silva

Orientador(es) | Maria de Fátima Oliveira
Margarida Saraiva

Évora 2021



O trabalho de projeto foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Marta da Conceição Soares da Silva Cruz Silvério (Universidade de Évora)

Vogais | António Manuel Ramos Pires (Instituto Politécnico de Setúbal) (Arguente)
Margarida Saraiva (Universidade de Évora) (Orientador)

Évora 2021



Dedicatória

Ao meu marido José Hernâni Miranda
ao meu filho Dúlio Miguel Coelho e ao meu neto João Eduardo Silva,
que foram as minhas testemunhas e o muito da minha motivação para a conclusão deste
trabalho, e que serão sempre o meu grande orgulho
À minha mãe e ao meu pai

“Não devemos ser tímidos: devemos ter orgulho no trabalho realizado e
ser ambiciosos quanto ao rumo a seguir.”

– **Presidente da União Europeia Ursula von der Leyen**

Orientações Políticas, COM(2020) 152 final

Resumo

Este trabalho de projeto pretende responder ao problema do impacto na APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A., da implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação.

A pesquisa teve como objetivo geral criar um Sistema de Gestão da Conciliação e como objetivo específico elaborar um Programa de Conciliação, atendendo aos domínios da Norma Portuguesa 4552:2016, *boas práticas laborais, apoio profissional e desenvolvimento pessoal, e serviços e benefícios*.

Recorreu-se ao método estudo de caso e a metodologias qualitativas através da observação e análise documental, e quantitativas através de inquéritos por questionário.

Concluiu-se que a empresa é de *risco baixo* quanto ao *bem-estar no trabalho* o que lhe dá uma posição competitiva, de *risco médio* quanto a *riscos no trabalho*, o que é um alerta, já que influencia a produtividade, e tem em prática medidas de conciliação, valorizadas em média em 97,71%, numa escala de 0% a 100%.

Palavras chave: Sistema de Gestão da Conciliação, NP 4552:2016, Trabalho decente e produtivo, Acordos Equilibrados de Tempos de Trabalho, Equilíbrio Vida Trabalho.

Abstract

The implementation and certification of the standard NP 4552: 2016 – The Conciliation Management System related to Work Life Balance in APS

This project work aims to answer the problem of the implementation of a Conciliation Management System and its impact on the APS-Administration of Sines and Algarve's Ports, S.A.

The research had as general objective to create a Conciliation Management System and a specific aim to elaborate a Conciliation Programme, taking into account the domains of Portuguese Standard 4552: 2016, *good work practices, professional support and personal development*, as well as *services and benefits*.

The case study method and qualitative methodologies have been applied through observation and documentary analysis, as well as quantitative methodologies through questionnaire surveys.

It has been concluded that the company has a *low risk* regarding *well-being at work*, which gives it a competitive position, *medium risk* regarding *risks at work*, which is a warning, therefore it influences productivity, and has practical measures regarding reconciliation, valued at an average at 97.71%, on a scale from 0% to 100%.

Keywords: Conciliation Management System, NP 4552, Decent and productive work, Balanced Working Time Arrangements, Work Life Balance.

Agradecimentos

Agradecer a todas as pessoas que têm vindo a acompanhar-me ao longo da vida profissional e académica pelos seus ensinamentos, e agradecer particularmente à Professora Doutora Maria de Fátima Jorge e à Professora Margarida Saraiva, minhas orientadoras do trabalho de projeto na academia, por todo o apoio dispensado.

Agradecer ao Professor Doutor Paulo Resende Silva, as recomendações e o incentivo dados na sessão de apresentação de propostas de teses, realizada no dia 26 de outubro de 2019, e à orientadora do Curso de Mestrado em Gestão, Marta Silvério, a sua permanente disponibilidade.

Agradecer ao Conselho de Administração da APS-Administração do Porto de Sines e do Algarve, S.A., e em particular a todas as colegas e a todos os colegas o apoio prestado no meu percurso profissional e de trabalhadora estudante, sem os quais nada teria sido possível.

Agradecer à minha colega Andreia Cristina Calado a prestimosa ajuda na revisão do trabalho de projeto.

Agradecer à minha família os sacrifícios e apoio que nunca recusaram.

ÍNDICE

Dedicatória	4
Abstract	6
Agradecimentos.....	7
ÍNDICE.....	8
ÍNDICE DE ANEXOS	10
ÍNDICE DE GRÁFICOS	12
ÍNDICE DE TABELAS	13
LISTAGEM DE ABREVIATURAS OU SIGLAS	18
1. INTRODUÇÃO	21
1.1 Enquadramento do Tema e Justificação da Escolha	21
1.2 Formulação do Problema e dos Objetivos.....	23
1.3 Metodologia	24
1.4 Estrutura do Trabalho	25
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	27
2.1 Considerações Gerais sobre o Enquadramento Teórico	27
2.2 A Organização Internacional do Trabalho	35
2.3 Os desenvolvimentos da União Europeia.....	43
2.4 Portugal e o Setor Empresarial do Estado	51
3. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO TRABALHO DE PROJETO.....	64
3.1 Componentes do estudo de caso único integrado	66
3.2 Inquérito por questionário	69
3.3 Sistema de gestão da conciliação	70
3.3.1 Etapa I – Diagnóstico.....	72
3.3.2 Etapa II – Elaboração do Programa de Conciliação	77
3.3.3 Etapa III – Certificação pela Norma NP 4552:2016	78
3.4 Amostragem	81
3.5 Organização da informação.....	82
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO TRABALHO DE PROJETO	87
4.1 Resultado da seleção das partes interessadas relevantes – Etapa 1/tarefa 1.....	87
4.2 Caracterização psicossocial da empresa (S ₁) – Etapa 1/tarefa 2.....	88
4.2.1 Breve introdução à interpretação dos dados.....	89
4.2.2 Resultados dos indicadores de bem-estar no trabalho.....	92
4.2.3 Resultados dos fatores de risco no trabalho.....	95
4.2.4 Mapas de prioridades	98
4.3 Análise do inquérito por questionário da APS – Etapa 1/tarefa 3.....	100
4.3.1 Caracterização dos respondentes (S ₂)	100
4.3.2 Perceção dos respondentes sobre meio envolvente contextual (S ₃).....	102

4.3.3	Perceção dos respondentes sobre <i>boas práticas laborais</i> (S ₄)	105
4.3.4	Perceção dos respondentes sobre <i>ap. profissional e desenv. pessoal</i> (S ₅)	106
4.3.5	Perceção dos respondentes sobre <i>serviços e benefícios</i> (S ₆)	107
4.3.6	Perceção dos respondentes da materialidade (S ₇)	108
4.4	Resultados da pesquisa para a elaboração do Programa de Conciliação – Etapa II	109
4.5	Resultados da investigação para a revisão do Sistema Integrado – Etapa III	110
5.	CONCLUSÕES	CXII
5.1	Principais conclusões	CXII
5.2	Limitações/Dificuldades da investigação	CXVIII
5.3	Recomendações para pesquisas futuras	CXIX
	BIBLIOGRAFIA	CXXI
	ANEXOS	CXXXVII

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 – Pacto para a Conciliação, 11-07-2019.....	CXXXVIII
Anexo 2 – Programa da Conciliação (PG005) e Plano para a Igualdade, em adenda (PP005)	CXL
Anexo 3 – Inquérito por questionário padrão S-ISW © (S ₁).....	CCVI
Anexo 4 – Inquérito por questionário da APS (S ₂ , S ₃ , S ₄ , S ₅ , S ₆ , S ₇).....	CCXIII
Anexo 5 – Convenções da OIT/ILO por tema, ratificadas por Portugal.....	CCXXV
Anexo 6 – Relatórios da CSST, de 2014, 2015 e 2016	CCXXVIII
Anexo 7 – Boas práticas – assédio moral e stresse	CCXLI
Anexo 8 – Relatório da CSST, de 2019	CCLII
Anexo 9 – Mapa Mental de Saúde no Trabalho (MM003).....	CCLV
Anexo 10 – Mapa Mental de Saúde Ocupacional (MM004)	CCLX
Anexo 11 – Boas práticas galardoadas com o Rótulo CEEP-CSR (2012-2018)	CCLXIV
Anexo 12 – Documentos do SI a rever/criar para implementação do SGC.....	CCLXXV
Anexo 13 – Variáveis do inquérito por questionário da APS	CCLXXVII
Anexo 14 – População ou universo (partes interessadas)	CCLXXXI
Anexo 15 – (S ₃) Análise SWOT.....	CCLXXXIII
Anexo 16 – (S ₃) Mapa estratégico.....	CCLXXXV
Anexo 17 – Descrição dos indicadores da materialidade	CCLXXXVII
Anexo 18 – Adequação dos documentos do SGC ao SI, adentro do ciclo PDCA.....	CCLXXXIX
Anexo 19 – Nota Informativa do questionário S-ISW ©	CCXCI
Anexo 20 – (S ₂) Caraterização dos respondentes	CCXCIII
Anexo 21 – (S ₃) Meio envolvente contextual e transaccional	CCC
Anexo 22 – (S ₄) Domínio <i>boas práticas laborais</i>	CCCXI
Anexo 23 – (S ₅) Domínio apoio profissional e desenvolvimento pessoal	CCCXIV
Anexo 24 – (S ₆) Domínio <i>serviços e benefícios</i>	CCCXVII
Anexo 25 – (S ₇) Materialidade	CCCXXIII
Anexo 26 – Nota Informativa sobre o questionário da APS.....	CCCXXXII
Anexo 27 – Artigo da Dirigir & Formar, Revista nº 27, de junho de 2020.....	CCCXXXII

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Os 17 ODS das Nações Unidas para a Agenda 2030-----	28
Figura 2 – Objetivo e âmbito da AA1000SES_2015 -----	72
Figura 3 – Integração dos princípios da AA1000 no enquadramento das partes interessadas -----	73
Figura 4 – Materialidade da igualdade/conciliação de acordo com as GRI Standards -----	77
Figura 5 –Matriz de processos do Sistema de Gestão da Conciliação (APS) -----	80
Figura 6 – S ₁ : Interpretação dos quadrantes dos mapas de prioridades-----	91
Figura 7 – S ₁ : Mapa de prioridade do <i>stresse</i> -----	98
Figura 8 – S ₁ : Mapa de prioridade da <i>motivação</i> -----	99
Figura 9 – S ₁ : Mapa de prioridade dos <i>comportamentos não desejáveis</i> -----	99
Figura 10 – S ₁ : Mapa de prioridade do <i>absentismo</i> -----	100

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – S ₁ : Percentagem/número de inquiridos por questionários S-ISW ©	88
Gráfico 2 – S ₁ : Indicador de <i>bem-estar no trabalho</i>	93
Gráfico 3 – S ₁ : Indicador de <i>stresse</i>	94
Gráfico 4 – S ₁ : Indicador de <i>motivação</i>	94
Gráfico 5 – S ₁ : Indicador de <i>comportamentos não desejáveis</i>	94
Gráfico 6 – S ₁ : Indicador de <i>absentismo</i>	94
Gráfico 7 – S ₁ : Resultado dos <i>fatores de risco</i>	95
Gráfico 8 – S ₁ : Resultado do fator <i>exigências do trabalho</i>	96
Gráfico 9 – S ₁ : Resultado do fator <i>desafios da tarefa</i>	96
Gráfico 10 – S ₁ : Resultado do fator <i>equipa</i>	96
Gráfico 11 – S ₁ : Resultado do fator <i>organização</i>	97
Gráfico 12 – S ₁ : Resultado do fator <i>contexto</i>	97
Gráfico 13 – S ₂ : Caracterização do efetivo em 31-12-2019 e dos respondentes por sexo	101
Gráfico 14 – S ₃ : Meio envolvente contextual (envolvente externa)	102
Gráfico 15 – S ₃ : Meio envolvente transacional (envolvente interna)	103
Gráfico 16 – S ₃ : Meio envolvente contextual (interações positivas e negativas)	104
Gráfico 17 – S ₄ : Perceção dos respondentes sobre <i>boas práticas laborais</i>	105
Gráfico 18 – S ₅ : Perceção dos respondentes sobre <i>apoio profissional e desenvolvimento pessoal</i>	106
Gráfico 19 – S ₆ : Perceção dos respondentes sobre <i>serviços e benefícios</i>	107
Gráfico 20 – S ₆ : Perceção dos respondentes sobre <i>serviços e benefícios</i>	107
Gráfico 21 – S ₇ : Perceção dos respondentes sobre <i>materialidade</i>	108

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Tipos básicos de projetos para estudos de caso.....	67
Tabela 2 – Informação documentada (SI-APS).....	79
Tabela 3 – Paradigma e a metodologia da pesquisa.....	81
Tabela 4 – Seleção das partes interessadas relevantes.....	88
Tabela 5 – S ₁ : Interpretação da escala do tipo <i>Likert</i> de 1 a 7.....	89
Tabela 6 – S ₁ : Interpretação de indicadores de bem-estar (<i>stresse</i>).....	89
Tabela 7 – S ₁ : Interpretação de indicadores de bem-estar (<i>motivação</i>).....	90
Tabela 8 – S ₁ : Interpretação de indicadores de bem-estar (<i>comportamentos não desejáveis</i>).....	90
Tabela 9 – S ₁ : Interpretação de indicadores de bem-estar (<i>absentismo</i>).....	90
Tabela 10 – S ₁ : Interpretação de indicadores de fatores de risco (<i>exigência do trabalho</i>).....	90
Tabela 11 – S ₁ : Interpretação de indicadores de fatores de risco (<i>desafios da tarefa</i>).....	90
Tabela 12 – S ₁ : Interpretação de indicadores de fatores de risco (<i>equipa</i>).....	91
Tabela 13 – S ₁ : Interpretação de indicadores de fatores de risco (<i>organização</i>).....	91
Tabela 14 – S ₁ : Interpretação de indicadores de fatores de risco (<i>contexto</i>).....	91
Tabela 15 – S ₁ : <i>Fatores de risco</i> que se correlacionam com os <i>indicadores de bem-estar</i>	92
Tabela 16 – S ₂ – Respondentes por escalão etário.....	CCXCIV
Tabela 17 – S ₂ – Respondentes por sexo.....	CCXCIV
Tabela 18 – S ₂ – Respondentes por habilitação académica.....	CCXCIV
Tabela 19 – S ₂ – Respondentes por cargo.....	CCXCIV
Tabela 20 – S ₂ – Respondentes por carreira.....	CCXCV
Tabela 21 – S ₂ – Respondentes por horário de trabalho.....	CCXCV
Tabela 22 – S ₂ – Respondentes por local de trabalho.....	CCXCV
Tabela 23 – S ₂ – Respondentes com descendentes a cargo.....	CCXCV
Tabela 24 – S ₂ – Respondentes com ascendentes a cargo.....	CCXCVI
Tabela 25 – S ₂ – Tabulação cruzada Sexo * Esc_etário.....	CCXCVI
Tabela 26 – S ₂ – Tabulação cruzada Sexo * Hab_académicas.....	CCXCVI
Tabela 27 – S ₂ – Tabulação cruzada Sexo * Cargo.....	CCXCVI

Tabela 28 – S ₂ – Tabulação cruzada Sexo * Hor_trabalho.....	CCXCVI
Tabela 29 – S ₂ – Tabulação cruzada Sexo * Carreira	CCXCVII
Tabela 30 – S ₂ – Tabulação cruzada Sexo * Local_trabalho	CCXCVII
Tabela 31 – S ₂ – Tabulação cruzada Sexo * Desc_a cargo.....	CCXCVII
Tabela 32 – S ₂ Tabulação cruzada Sexo * Ascend_a cargo.....	CCXCVII
Tabela 33 – S ₂ Tabulação cruzada Sexo * Ascend_a cargo.....	CCXCVIII
Tabela 34 – S ₂ Tabulação cruzada Hor_trabalho * Desc_a cargo.....	CCXCVIII
Tabela 35 – S ₂ Tabulação cruzada Hor_trabalho * Ascend_a cargo.....	CCXCVIII
Tabela 36 – S ₂ Tabulação cruzada Esc_etário * Desc_a cargo.....	CCXCVIII
Tabela 37 – S ₂ Tabulação cruzada Esc_etário * Ascend_a cargo.....	CCXCIX
Tabela 38 – S ₃ – Relevância do Sistema Integrado (SI)	CCCI
Tabela 39 – S ₃ – Relevância da informação económico-financeira, ambiental e social.....	CCCI
Tabela 40 – S ₃ – Relevância de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)	CCCI
Tabela 41 – S ₃ – Relevância de um Grupo de Trabalho SGS	CCCI
Tabela 42 – S ₃ – O trabalho em regime de escalas e de turnos influencia positivamente a conciliação	CCCII
Tabela 43 – S ₃ – O número de pessoas da empresa é suficiente para a sua atividade.....	CCCII
Tabela 44 – S ₃ – Tendência da digitalização exige mais qualificações	CCCII
Tabela 45 – S ₃ – Tendência para tarefas cada vez mais complexas	CCCII
Tabela 46 – S ₃ – Rede de infraestruturas existentes facilitadora da igualdade e da conciliação.....	CCCIII
Tabela 47 – S ₃ – Contexto externo político-legal e sócio-cultural favorável à igualdade e conciliação.....	CCCIII
Tabela 48 – S ₃ – Contexto externo tecnológico favorável à igualdade e conciliação	CCCIII
Tabela 49 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo * Relevância_SI_SGC.....	CCCIII
Tabela 50 – S ₃ – Tabulação cruzada Esc_etário * Relevância_SI_SGC.....	CCCIV
Tabela 51 – S ₃ – Tabulação cruzada Hab_académicas * Relevância_SI_SGC	CCCIV
Tabela 52 – S ₃ – Tabulação cruzada Hor_trabalho * Relevância_SI_SGC.....	CCCIV
Tabela 53 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*SI_APS	CCCV
Tabela 54 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*Relevância_informação	CCCV
Tabela 55 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*SI_SGC.....	CCCV
Tabela 56 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*Relevância_GT_SGS	CCCV

Tabela 57 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*Hor_escalas_turnos	CCCVI
Tabela 58 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*Num_FTE	CCCVI
Tabela 59 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*Dig_qualificações	CCCVI
Tabela 60 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*Tarefas_complexas	CCCVI
Tabela 61 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*Infraestruturas	CCCVI
Tabela 62 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*C_externo_PL_SC	CCCVII
Tabela 63 – S ₃ – Tabulação cruzada Sexo*C_externo_TIC	CCCVII
Tabela 64 – S ₃ – Tabulação cruzada Infraestruturas*C_externo_TIC	CCCVII
Tabela 65 – S ₃ – Tabulação cruzada Hor_trabalho*Infraestruturas	CCCVII
Tabela 66 – S ₃ – Tabulação cruzada Tarefas_complexas*C_externo_TIC	CCCVIII
Tabela 67 – S ₃ – Tabulação cruzada C_externo_TIC*SI_APS	CCCVIII
Tabela 68 – S ₃ – Tabulação cruzada C_externo_PL_SC*Relevância_informação	CCCVIII
Tabela 69 – S ₃ – Tabulação cruzada Hor_trabalho*C_externo_PL_SC	CCCIX
Tabela 70 – S ₃ – Tabulação cruzada C_externo_PL_SC*Num_FTE	CCCIX
Tabela 71 – S ₃ – Tabulação cruzada C_externo_PL_SC*SI_APS	CCCIX
Tabela 72 – S ₃ – Contexto da empresa (medidas centrais)	CCCX
Tabela 73 – S ₄ – Relevância da existência de mecanismo que incentiva a sugestões	CCCXII
Tabela 74 – S ₄ – Relevância do bem-estar, riscos, e segurança e saúde no trabalho	CCCXII
Tabela 75 – S ₄ – Tabulação cruzada Sexo*Mec_sugestões	CCCXII
Tabela 76 – S ₄ – Tabulação cruzada Sexo*Bem-estar_riscos_SST	CCCXII
Tabela 77 – S ₄ – Domínio boas práticas (medidas centrais)	CCCXIII
Tabela 78 – S ₅ – Relevância de apoios para formação académica	CCCXV
Tabela 79 – S ₅ – Relevância da formação, particularmente em igualdade e conciliação	CCCXV
Tabela 80 – S ₅ – Tabulação cruzada Sexo*Apoio_f_académica	CCCXV
Tabela 81 – S ₅ – Tabulação cruzada Sexo*Apoio_formação	CCCXV
Tabela 82 – S ₅ – Domínio apoio profissional e desenvolvimento pessoal (medidas centrais)	CCCXVI
Tabela 83 – S ₆ – Relevância da compensação de ausências por doença >30 dias e <90 dias	CCCXVIII
Tabela 84 – S ₆ – Relevância de outras compensações de assistência a familiares	CCCXVIII
Tabela 85 – S ₆ – Relevância do auxílio na aleitação	CCCXVIII

Tabela 86 – S ₆ – Relevância do auxílio na infância	CCCXVIII
Tabela 87 – S ₆ – Relevância do auxílio nos estudos	CCCXIX
Tabela 88 – S ₆ – Relevância do fundo de auxílio	CCCXIX
Tabela 89 – S ₆ – Relevância do seguro de saúde.....	CCCXIX
Tabela 90 – S ₆ – Relevância da co-participação ADSE	CCCXIX
Tabela 91 – S ₆ – Relevância da subscrição gratuita do cartão <i>Care Card Clidis</i>	CCCXX
Tabela 92 – S ₆ – Relevância de disponibilização de bares/refeitórios nas instalações da APS	CCCXX
Tabela 93 – S ₆ – Relevância de posto médico privativo	CCCXX
Tabela 94 – S ₆ – Relevância programa APS Apoia	CCCXX
Tabela 95 – S ₆ – Relevância programa Ginástica Laboral	CCCXXI
Tabela 96 – S ₆ – Relevância Grupo Desportivo e Cultural da APS (GDCAPS).....	CCCXXI
Tabela 97 – S ₆ – Relevância de horários específicos	CCCXXI
Tabela 98 – S ₆ – Deveriam existir outras medidas de igualdade e conciliação?	CCCXXI
Tabela 99 – S ₆ – Indique outras medidas de igualdade e conciliação	CCCXXII
Tabela 100 – S ₆ – Domínio serviços e benefícios (medidas centrais).....	CCCXXII
Tabela 101 – S ₇ – Materialidade_Emprego	CCCXXIV
Tabela 102 – S ₇ : G4-LA1: Evolução do efetivo da APS por sexo.....	CCCXXIV
Tabela 103 – S ₇ : G4-LA2: Evolução dos benefícios sociais	CCCXXV
Tabela 104 – S ₇ : G4-LA3: Indicadores de parentalidade	CCCXXV
Tabela 105 – S ₇ – Materialidade_Relações laborais.....	CCCXXVI
Tabela 106 – S ₇ : G4-LA4: Evolução da taxa de sindicalização	CCCXXVI
Tabela 107 – S ₇ – Materialidade_Saúde e Segurança no Trabalho	CCCXXVI
Tabela 108 – S ₇ : G4-LA6: Evolução dos acidentes de trabalho	CCCXXVIII
Tabela 109 – S ₇ : G4-LA7: Evolução de exames de admissão, periódicos e/ou ocasionais.....	CCCXXVIII
Tabela 110 – S ₇ – Materialidade_Formação e Educação.....	CCCXXIX
Tabela 111 – S ₇ : G4-LA9: Formação profissional (1)	CCCXXIX
Tabela 112 – S ₇ : G4-LA10: Formação profissional (2)	CCCXXX
Tabela 113 – S ₇ – Materialidade_Diversidade e Igualdade de Oportunidades	CCCXXX
Tabela 114 – S ₇ : : G4-LA12: Materialidade: Div_Iguald_Oportunidades (governança)	CCCXXXI

Tabela 115 – S7: : G4-LA12: Materialidade: Div_Iguald_Oportunidades (amplitude salarial) CCCXXI

Tabela 116 – S7 – Materialidade (medidas centrais) CCCXXI

LISTAGEM DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

24h/7d	Cedefop
Vinte e quatro horas por dia sete dias por semana, 20	Centro Europeu para o Desenvolvimento da
AA1000_2015	Formação Profissional, 46
norma AA1000 Stakeholder Engagement Standard	CEE
2015, 67	Comunidade Económica Europeia, 31
ACEGE	CEEA ou Euraton
Associação Cristã de Gestores e Empresários, 62	Comunidade Europeia da Energia Atómica, 31
ACI	CEEP
Alto Comissariado para as Migrações, I. P., 32	Centro Europeu de Empregadores e Empresas que
ACT	Prestam Serviços Públicos ou European Centre of
Autoridade para as Condições do Trabalho, 32	Employers and Enterprises providing Public
ADSE	Services, 64
Instituto Público de Gestão Participada, 107	CES
AET	Confederação Europeia de Sindicatos, 43
Autoridade Europeia do Trabalho, 45	CESE
APS	Comité Económico e Social Europeu, 74
APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve,	CGTP-IN
S.A., 20	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-
BCG	Intersindical Nacional, 62
Boston Consulting Group, 90	CIMH/CGTP-IN
CAE	Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens,
Classificação Portuguesa das Atividades Económicas,	62
20	CIP
Carta	Confederação Empresarial de Portugal, 62
Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,	CIT
42	Contrato Individual de Trabalho, 107
CE	CITE
Comunidade Europeia, 31	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no
CEACR	Emprego, 22
Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções	Covid-19
e das Recomendações, 35	Doença por Coronavírus, 2019, 21
CECA	CRP
Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, 30	Constituição da República Portuguesa, 21, 32
CEDAW	CTFP
Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de	Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 107
Todas as Formas de Discriminação Contra as	DGAEP
Mulheres ou Convention on the Elimination of all	Direção-Geral da Administração e do Emprego
Forms of Discrimination against Women, 34	Público, 32

DRE	Diário da República Eletrónico, 23	NCT	Código do Trabalho em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, 36
EMCC	European Monitoring Centre on Change, 61	Nova SBE	Nova School of Business & Economics, 62
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, 21	NP	Norma Portuguesa, 21
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 46	ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, 26
EurLife	European Observatory on Quality of Life, 61	OECE	Organização Europeia de Cooperação Económica, 30
EurWork	European Observatory of Working Life, 47	OIT	Organização Internacional do Trabalho, 23
Fórum IGen	Fórum Organizações para a Igualdade, 64	ONU	Organização das Nações Unidas, 26
FOS	Domínios Científicos e Tecnológicos ou Fields of Science and Technology, 63	PAEF	Programa de Assistência Económica e Financeira a Portugal, 104
FOS 5.2	Organização e Gestão de Empresas, 63	PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021, 21
FSE	Fundo Social Europeu, 57	PAOIEC	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e Características sexuais, 33
GRI	Global Reporting Initiatives, 75	PAP	Plataforma de Ação de Pequim, 26
INE	Instituto Nacional de Estatística, 57	PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres, e à Violência Doméstica, 33
INR	Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P., 32	PCM	Presidência do Conselho de Ministros, 33
ISEA	Institute of Social and Ethical AccountAbility, 67	PDCA	Plan (P), Do (D), Check (C), Act (A), 67
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 57	PG002	Programa de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho, 58
MEP	Ministra de Estado e da Presidência, 33	PNSOC	Programa Nacional de Saúde Ocupacional, 56
MM20.003	Mapa Mental de Saúde no Trabalho, 58	POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, 62
MM20.004	Mapa Mental de Saúde Ocupacional, 58		
MTSSS	Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 33		

Rótulo CEEP-CSR

Rótulo Europeu de Responsabilidade Social, 58

S

Secções, 22

Secção 1 (S₁)

Caraterização psicossocial dos/as trabalhadores/as da
APS, 22

Secção 2 (S₂)

Análise dos respondentes da APS, 23

Secção 3 (S₃)

Análise do meio envolvente contextual da APS, 23

Secção 4 (S₄)

Análise das boas práticas na APS, 23

Secção 5 (S₅)

Análise do apoio profissional e desenvolvimento
pessoal na APS, 23

Secção 6 (S₆)

Análise dos serviços e benefícios na APS, 23

Secção 7 (S₇)

Análise dos aspetos da materialidade da APS, 23

SECI

Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade,
32

SICAD

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos
e nas Dependências, 56

S-ISW ©

Inventário de Stresse e Bem-Estar ou Short Inventory
on Stress and Wellbeing, 57

SMEunited

Associação Europeia de Artesanato, Pequenas e
Médias Empresas ou European Association of
Craft, Small and Medium-Sized Enterprises or
SMEunited, 43

SO

Saúde Ocupacional, 20

SST

Segurança e Saúde no Trabalho, 20

SWOT

Análise das Forças, Oportunidades, Fraquezas e
Ameaças ou Strengths, Weaknesses,
Opportunities, Threats, 74

TIC

Tecnologias da Informação e da Comunicação, 46,
110

Tratado da UE ou TUE

Tratado da União Europeia, 31

Tratado FUE ou TFUE

Tratado de Funcionamento da União Europeia, 31

UE

União Europeia, 23

WAT's

Acordos Equilibrados de Tempos de Trabalho ou
Work Time Arrangements, 21

WLB

Work Life Balance, 21

1. INTRODUÇÃO

A APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A. (APS), criada pelo Decreto-Lei nº 588/77, de 14 de dezembro de 1977, é de acordo com o Decreto-Lei nº 337/1998, de 3 de novembro, uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, com a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE) 52220, *Atividades auxiliares dos transportes por água*, pertence ao Setor Empresarial do Estado (SEE), e desenvolve um modelo de governação de liderança na gestão da Comunidade Portuária e Logística, em defesa dos interesses dos portos de Sines, de Faro e de Portimão, numa lógica de *Community Manager* (APS, 2020).

Os setores dos transportes, aéreo, marítimo, rodoviário, ferroviário, fluvial, espacial, logístico, são tradicionalmente dominados por homens apresentando a política de transportes uma orientação masculina, enquanto concebida por homens e centrada no estilo de vida masculino, com os postos de trabalho do setor ocupados principalmente por homens, e com uma cultura e valores com pouco apoio às mulheres e pouco sensível à dimensão do género (JOUE 2017/C 246/01, 2017).

A APS segue a tendência de masculinização típica do setor dos transportes, particularmente em funções operacionais, com mais de dois terços da sua força de trabalho representada pelo sexo masculino, pese embora apresente um equilíbrio de representatividade de homens e mulheres nas carreiras mais qualificadas, que é de 50% para cada sexo.

1.1 Enquadramento do Tema e Justificação da Escolha

As tendências económicas têm vindo a resultar em horas de trabalho cada vez mais diversificadas, descentralizadas e individualizadas, geradoras de tensões entre os requisitos de negócio das empresas numa economia 24h/7d, com pressões competitivas e de fiabilidade que conduzem não raras vezes a trabalho excessivo com extensas horas adicionais e em horários atípicos, que prejudicam as necessidades e preferências sociais das pessoas, particularmente das do setor dos transportes.

Estas novas realidades suscitaram preocupações quer em relação às desigualdades sociais relacionadas com o tempo de trabalho, com o género, com a capacidade de equilibrar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares e vidas pessoais, e com a relação entre horas de trabalho, períodos de descanso e tempos sociais, quer ainda preocupações em relação à Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e à Saúde Ocupacional (SO), que têm por finalidade a prevenção dos riscos do trabalho e dos riscos psicossociais, e do bem-estar no trabalho.

Nunca como hoje, com os países a braços com a epidemia SARS-CoV-2 de nível mundial causada pela doença Covid-19, a exigir uma tendência para o confinamento e para o afastamento social, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal ganharam tanta intensidade e relevância nas sociedades, estando a crise pandémica a criar formas de relacionamento profissional à distância e a valorizar equipas de trabalho, e formas de relacionamento familiar com maior enfoque no bem-estar pessoal e relacional, em detrimento da acumulação e do consumo desenfreado (DGS, 2020).

Verifica-se ainda uma ampla utilização de diferentes formas de prestar trabalho, mais flexíveis e adaptáveis, com horários de trabalho em regime de jornada contínua, a tempo parcial, concentrados, redução de horário, banco de horas, trabalho no domicílio, escritório móvel, teletrabalho, e tantos outros Acordos Equilibrados de Tempos de Trabalho ou *Work Time Arrangements* (WTA's), que têm vindo a demonstrar-se úteis na promoção da saúde pública, na conciliação dos interesses das empresas, das pessoas, das equipas e das famílias, pelo que esta experiência poderá alavancar e motivar a gestão para as questões da conciliação, numa lógica de *Work Life Balance* (WLB).

A nível nacional, o setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, estão obrigadas a elaborar planos para a igualdade e a fomentar a conciliação entre as atividades profissionais e a vida familiar e pessoal (Lei nº 62, 2017), indicações que já vinham sendo transmitidas há mais de uma década, estando em vigor desde 2018, a mais recente Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), e de entre outros planos, o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH) (RCM nº 61, 2018).

Por outro lado, o XXI Governo Constitucional, apresentou publicamente em 5 de dezembro de 2018, o Programa 3 em Linha, com o objetivo de motivar a Administração Pública, as empresas e a sociedade em geral, a promoverem um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, referindo-se a medida 1 do eixo 1, ao Pacto para a Conciliação (XXI Governo, Programa 3 em Linha 2018-2019, 2018).

O Pacto para a Conciliação integra um importante conjunto de organizações da administração central, autarquias, empresas públicas e empresas privadas, assumindo as organizações signatárias do Pacto para a Conciliação, o compromisso de implementarem e certificarem um Sistema de Gestão da Conciliação, com base na Norma Portuguesa (NP) 4552:2016, que se aplica a todas as organizações, públicas ou privadas, independentemente do tipo, dimensão, personalidade jurídica ou atividade, e é norteada pela Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo Código do Trabalho, pela Lei Geral do

Trabalho em Funções Públicas, pela Norma ISO 26000, relativa a Linhas de Orientação da Responsabilidade Social, pela NP 4469-1, relativa a Sistemas de Responsabilidade Social – Parte 1: Requisitos e Linhas de Orientação para a sua Utilização (NP 4552, 2016).

A adesão por parte da APS ao Pacto para a Conciliação, em 11 de julho de 2019¹, levantou o problema *do impacto da implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação no âmbito da Norma NP 4552:2016*, que se constituiu como o argumento para o objetivo geral de criação de um Sistema de Gestão da Conciliação, e para o objetivo específico de elaboração de um Programa de Conciliação (PG005) e respetivo Plano de Igualdade (PP005), em adenda, na empresa².

O tema justifica-se assim pela necessidade de dar cumprimento às obrigações legais fixadas para o setor público empresarial em matéria de igualdade e de conciliação, e pela necessidade de alinhar os interesses da empresa com os interesses das suas partes interessadas relevantes, num contexto que não deixa de ser favorável, com pressões ao nível internacional, europeu e nacional para práticas neutras de igualdade e de conciliação nas empresas.

1.2 Formulação do Problema e dos Objetivos

Com o presente estudo espera-se responder ao problema *do impacto da implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação no âmbito da Norma NP 4552:2016*, e concretizar o objetivo geral e o objetivo específico identificados, através da resposta aos domínios da NP 4552:2016 e às dimensões do Guião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (CITE, Guião, 2019), a partir do estudo de dados qualitativos através da observação e análise documental, e de dados quantitativos por aplicação de dois inquéritos por questionário, um da responsabilidade da Pulso Europe Portugal³, e outro da responsabilidade da APS⁴, com questões agrupadas em Secções (S), relativamente a:

- i. caracterização psicossocial dos/as trabalhadores/as da APS, a partir da aplicação do inquérito por questionário do tipo fechado S-ISW ©, na sua forma simplificada aos/às trabalhadores/as da APS, da responsabilidade da Pulso Europe Portugal, relativamente a bem-estar no trabalho e fatores de risco no trabalho na APS, e comparabilidade com um grupo de referência externo, na Secção 1 (S₁);

¹ Cfr. Adesão ao Pacto para a Conciliação, em **anexo 1**

² Cfr. Programa de Conciliação (PG005) e respetivo Plano de Igualdade (PP005), em adenda, em **anexo 2**

³ Cfr., Inquérito por questionário padrão S-ISW ©, da responsabilidade da Pulso Europe Portugal, em **anexo 3**

⁴ Cfr., Inquérito por questionário, da responsabilidade da APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A., disponível em https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfjqXRzgzNiKNWY7guyiUtrHjgGnblAZRL7_084AzDTQdpa1Q/viewform, em **anexo 4**

- ii. caracterização e perceção dos/as respondentes trabalhadores/as da APS, a partir da aplicação do inquérito por questionário do tipo misto, da responsabilidade da APS, relativamente a:
 - a) análise dos respondentes na Secção 2 (S₂);
 - b) análise do meio envolvimento contextual, na Secção 3 (S₃);
 - c) análise de *boas práticas laborais* (dimensão *estratégia, missão e valores*, dimensão *igualdade no acesso a emprego*, dimensão *igualdade nas condições de trabalho*, e dimensão *proteção na parentalidade*), na Secção 4 (S₄);
 - d) análise do *apoio profissional e desenvolvimento pessoal* (dimensão *formação inicial e contínua*), na Secção 5 (S₅);
 - e) análise de *serviços e benefícios* (dimensão *conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal* e a dimensão *prevenção da prática de assédio no trabalho*), na Secção 6 (S₆);
 - f) análise dos aspetos da materialidade, na Secção 7 (S₇).

O tema de investigação, condicionado por circunstâncias institucionais, é um assunto pertinente e atual, de interesse geral e relativo ao quotidiano das empresas, particularmente do Setor Empresarial do Estado, seguindo o objeto de estudo, os critérios de *familiaridade*, já que a aluna é responsável pela área de recursos humanos há mais de vinte anos, de *afetividade*, já que existe uma forte motivação da aluna, e de *recursos*, já que o tempo e os recursos existentes estiveram ao alcance da concretização do presente trabalho de projeto (Sousa & Baptista, 2014).

1.3 Metodologia

Como método de pesquisa optou-se pelo estudo de caso (Cameron, 2008), por ser o método mais indicado para este tipo de trabalho de projeto, considerando os aspetos práticos relacionados com a gestão da tarefa e com os materiais disponíveis, e ainda pelo facto de ser um método que lida melhor com problemas específicos e complexos, e que têm de ser estudados no contexto social em que ocorrem, por ser um tema contemporâneo e urgente, sobre o qual a aluna tem pouco controlo já que decorre de um requisito legal, e com base no Guião da CITE, também ele mandatário, e que é aplicável quer ao Setor Empresarial do Estado, quer às empresas cotadas em bolsa.

Para a análise qualitativa, recorreu-se a documentos oficiais disponibilizados em páginas da internet e a diplomas legais sobre a temática em estudo, designadamente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (OIT, 2020) ou *International Labour Organization* (ILO) (ILO, 2020), da União Europeia (UE), e a nível nacional do Diário da República Eletrónico (DRE), e para a recolha e

tratamento de dados quantitativos, a partir de dois inquéritos por questionário dirigidos às partes interessadas relevantes, recorreu-se ao *software* estatístico *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) (Pereira & Patrício, 2016) e à folha de cálculo *Microsoft Excel*, tendo-se procedido ainda à triangulação dos dados obtidos.

Com o método de estudo de caso espera-se conseguir uma melhor compreensão da obrigatoriedade do Sector Empresarial do Estado realizar planos para a igualdade e introduzir as questões da conciliação, e espera-se ainda que seja um método facilitador da implementação deste tipo de projeto, o qual terá que ter um resultado, que no presente caso será a criação de um Sistema de Gestão da Conciliação certificável pela NP 4552:2016.

1.4 Estrutura do Trabalho

O trabalho de projeto, sob o problema em investigação, do *impacto da implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação no âmbito da Norma NP 4552:2016*, é na classificação de Yin (2010), um estudo de caso único integrado, em que a unidade de análise ou o *caso* é a APS (Yin, 2010).

O trabalho inicia-se com um resumo, e desenvolve-se em cinco capítulos e anexos, que abordam os desafios que se colocam às Empresas do Setor Empresarial do Estado em matéria de cumprimento legal das questões da igualdade e da conciliação, que é um tema da máxima importância e urgência, tendo-se procurado documentar e analisar o passado e o presente e compreender os progressos realizados a nível internacional, europeu e nacional, na expectativa de modelar e melhorar o futuro do trabalho na empresa.

O primeiro capítulo é dedicado à introdução, onde se contextualiza a temática e justifica-se a escolha do tema, formula-se o problema, e os objetivos geral e específico, enuncia-se a metodologia e finalmente a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo, dedicado ao enquadramento teórico, inicia-se com generalidades onde se aborda a razão de ser da temática da igualdade e da conciliação, que é de carácter internacional, europeu e nacional, referindo-se em particular o enquadramento do Setor Empresarial do Estado, e na sequência da contextualização efetuada no primeiro capítulo, aprofunda-se a moldura teórica.

No capítulo terceiro apresenta-se a metodologia e atividades realizadas nas quatro diferentes etapas desenvolvidas na criação do Sistema de Gestão da Conciliação, a Etapa I – Diagnóstico, a Etapa II – Elaboração do Programa de Conciliação (PG005), a Etapa III – Certificação pela Norma NP

4552:2016 e a Etapa IV – Medição do progresso, pese embora apenas tenham sido concretizadas as Etapas I, II e III, a partir quer da observação e da análise documental das partes interessadas relevantes, quer a partir dos inquéritos por questionário dirigidos aos/às trabalhadores/as⁵.

O quarto capítulo, é dedicado à apresentação, análise e interpretação dos dados recolhidos nas diferentes tarefas realizadas em cada uma das Etapas, apresentando-se no quinto capítulo as conclusões, uma reflexão global sobre o estudo desenvolvido, e recomendações para investigações futuras, tendo-se concluído na generalidade, que estão em curso mudanças na organização do trabalho, que exigem que as empresas atendam às questões da digitalização, da sensorização, da automação, da descarbonização, da globalização, e de uma economia 24h/7d, a exigirem *Work Time Arrangements* que levem em conta as questões de *Work Life Balance*, na procura pelo *trabalho decente e produtivo*, com particular atenção para as pessoas *familiarmente responsáveis*.

São ainda apresentadas as referências bibliográficas, numa listagem de Convenções, Recomendações, Comunicações, Diretivas, e legislação nacional, obras e artigos citados ao longo do trabalho de projeto, tendo-se verificado que as limitações do estudo, prenderam-se, principalmente, com a inexperiência e dificuldade da aluna na realização deste tipo de trabalho e com o tempo disponível para a sua execução, num contexto de teletrabalho e particularmente difícil de epidemia SARS-CoV-2 originada pela doença Covid-19.

⁵ Tratou-se de auscultar as partes interessadas relevantes, quer através de inquéritos por questionário dirigidos apenas aos/às trabalhadores/as, quer através da observação e análise de documentos, que em razão da pandemia pela doença Covid-19, se consubstanciou em reuniões *online* com o Conselho de Administração, trabalhadores/as, estruturas representativas dos/as trabalhadores/as, comissão de segurança e saúde no trabalho, técnicas superiores de segurança e saúde no trabalho, fornecedor do programa APS Apoia, fornecedor do programa Ginástica Laboral, serviços médicos e de enfermagem, de entre outros/as

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Considerações Gerais sobre o Enquadramento Teórico

A revisão da literatura teve como objetivo a consulta e recolha de informação pertinente relativa à área do trabalho de projeto, o setor dos transportes, e à problemática da investigação em particular, da igualdade e conciliação, no sentido de permitir quer o conhecimento do estado de arte na área de investigação, quer a ajuda para encontrar respostas para o problema em estudo, e para a concretização do objetivo geral de criação de um Sistema de Gestão da Conciliação e do objetivo específico de elaboração de um Programa de Conciliação e de um Plano para a Igualdade.

O referencial teórico, centrado nas questões da igualdade e da conciliação, parte a nível internacional da Liga das Nações ou Sociedade das Nações que está na base da Organização das Nações Unidas (ONU), que foi uma organização internacional fundada pelo Tratado de Versalhes, celebrado em Paris em 28 de junho de 1919, e que entrou em vigor em 10 de janeiro de 1920, e que pôs fim à primeira Guerra Mundial iniciada em 1914, tendo a Organização Internacional do Trabalho, sido instituída em 1919 como uma Agência da Liga das Nações, nos termos da Parte XIII do Tratado de Versalhes (ILO, 2020).

Comemorando-se em 2020, o 25º aniversário da adoção da Declaração e da Plataforma de Ação de Pequim, 1995 (PAP), o primeiro compromisso e plano de ação universal em prol da igualdade entre mulheres e homens, não se pode também deixar de referir o contributo da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que define dezassete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)⁶, e que estabelece a igualdade de género como prioridade transversal a todos os ODS, e dedica um ODS específico à igualdade de género (ODS 5).

Sob o lema *ninguém pode ficar para trás*, a Agenda 2030, constitui-se uma referência e um roteiro desde 2015 para a sustentabilidade, tem um carácter profundamente transformador, e visa entre outros, eliminar os obstáculos estruturais que se colocam à igualdade entre mulheres e homens, ao

⁶ Trata-se de objetivos de erradicação da pobreza (ODS1), erradicação da fome (ODS2), boa saúde e bem-estar para todos/as (ODS3), educação de qualidade (ODS4), igualdade de género (ODS5), água potável e saneamento (ODS6), energias renováveis e acessíveis (ODS7), emprego digno e crescimento económico inclusivo (ODS8), indústria, inovação e infraestruturas (ODS9), redução das desigualdades (ODS10), cidades e comunidades sustentáveis (ODS11), consumo e produção responsáveis (ODS12), combate às alterações climáticas (ODS13), proteger a vida marinha (ODS14), proteger a vida terrestre (ODS15), paz, justiça e instituições fortes (ODS16); e parcerias em prol das metas (ODS17)

empoderamento e ao gozo pleno dos direitos de mulheres e raparigas, tanto no plano interno, como no plano da cooperação para o desenvolvimento, referindo o ODS5, na parte relativa às empresas a:

- i. 5.1. *Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas em toda a parte;*
- ii. 5.4. *Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado (...), bem como a promoção da partilha das responsabilidades domésticas e familiares entre mulheres e homens;*
- iii. 5.5. *Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades na liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública; e adentro do ponto 5.6:*

5.6 b) *Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias da informação e comunicação para promover o empoderamento das mulheres;*

5.6 c) *Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o empoderamento de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis.*

Figura 1 – Os 17 ODS das Nações Unidas para a Agenda 2030



Fonte: elaboração própria adaptado de <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

A criação de uma organização internacional para as questões do trabalho remonta assim ao início do século XX, com a necessidade de apoiar o desenvolvimento e harmonização da legislação do trabalho e de introduzir melhorias nas relações de trabalho, fundamentada em argumentos humanitários, decorrentes das condições injustas, difíceis e degradantes de muitos/as trabalhadores/as, em argumentos políticos, decorrentes do risco de conflitos sociais que ameaçavam a paz, e em argumentos económicos, já que a adoção de condições humanas de trabalho propiciaria a

sua replicação e tendencialmente melhores condições de trabalho, rumo a um *trabalho decente e produtivo*.

A OIT/ILO tem sido a nível internacional o local de debate sobre a organização do trabalho, em especial no que diz respeito à relação entre duração do trabalho, saúde e segurança e criação de emprego, que têm vindo a evoluir no sentido de incorporar objetivos adicionais para as políticas, em especial as que garantam que as jornadas de trabalho permitem aos/às trabalhadores/as tempo adequado para dedicar às empresas e para dedicar às suas famílias e a outros aspetos da sua vida pessoal e social, tendo em 1944, na sequência da Grande Depressão e da II Guerra Mundial, a OIT/ILO adotado a Declaração de Filadélfia como anexo à sua Constituição, que antecipou e serviu de modelo para o que viria a ser a Carta das Nações Unidas (Aviso nº 66, 1991) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948).

O tempo de trabalho foi objeto de um primeiro padrão internacional de trabalho, na que é considerada a primeira Convenção da OIT/ILO sobre igualdade, *tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho em estabelecimentos industriais*, a Convenção nº 1, de 1919 (Decreto nº 15361, 1928), e que Portugal veio a aprovar para ratificação em 1928, tendo o tempo de trabalho, sido ainda objeto de diferentes Convenções, designadamente sobre o *Descanso Semanal (Indústria)*, 1928 (Decreto nº 15362, 1928), o *Descanso Semanal (Comércio e Escritórios)*, 1957 (Decreto-Lei nº 43005, 1960), o *Trabalho Noturno*, 1990 (Resolução da Assembleia da República, nº 56, 1994), e sobre o *Trabalho a Tempo Parcial*, 1994 (Resolução da Assembleia da República, nº 37, 2006).

Relativamente a igualdade e discriminação, a OIT/ILO emitiu a Convenção sobre *Igualdade de Remuneração*, 1951 (Decreto-Lei nº 47302, 1966), e a Convenção nº 111, sobre *Discriminação (Emprego e Profissão)*, 1958 (Decreto-Lei nº 42520, 1959), e relativamente a proteção da parentalidade, a Convenção nº 183, sobre *Proteção na maternidade*, 2000 (Decreto do Presidente da República nº 137, 2012), ambas de grande relevância para as questões da igualdade e da conciliação, e aquela que porventura será uma das Convenções que mais se aproxima das atuais questões de *Work Life Balance*, a Convenção nº 156, de 1981, relativa a *Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares*, e que Portugal aprovou em 1984 (Decreto do Governo nº 66, 1984).

A Convenção nº 156, é aplicável aos/às trabalhadores/as, com responsabilidades para com filhos/as a seu cargo, ou com responsabilidades para com outros membros da sua família direta que

tenham uma necessidade manifesta dos seus cuidados ou do seu amparo, quando essas responsabilidades *limitem as suas possibilidades de se prepararem para a atividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem*, devendo estes termos serem entendidos no sentido definido em cada país por um dos meios referidos no artigo 9º da Convenção⁷.

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, referência para as Convenções relativa a *Trabalho Noturno de Menores (indústria)*, 1919 (Decreto nº 20992, 1932), a *Reparação de Acidentes de Trabalho (Agricultura)*, 1921 (Decreto nº 42874, 1960), a *Reparação dos Desastres no Trabalho*, 1925 (Decreto n.º 16586, 1929), a *Reparação de Doenças Profissionais*, 1925 (Decreto nº 16587, 1929), e ainda para a Convenção relativa a *Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores Estrangeiros e Nacionais em Matéria de Reparação de Acidentes de Trabalho*, 1925 (Decreto nº 16588, 1929), e para a Convenção relativa a *Trabalhos Subterrâneos (Mulheres)*, 1935 (Decreto-Lei nº 27891, 1937).

Portugal, em matéria de segurança e saúde no trabalho adotou no pós-Revolução de 25 de abril de 1974, a Convenção sobre o *Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações)*, 1977 (Decreto-Lei nº 106, 1980), a Convenção sobre a *Segurança e a Saúde dos Trabalhadores*, 1981 (Decreto do Governo nº 1, 1985), e o *Protocolo de 2002 relativo à Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores*, 1981 (Resolução da Assembleia da República, nº 112, 2010), e ainda a Convenção sobre o *Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho*, 2006 (Resolução da Assembleia da República, nº 215, 2017).

Relativamente a condições de trabalho, foram aprovadas para ratificação também no pós-Revolução de 25 de abril de 1974, a Convenção sobre o *Trabalho nos Portos*, 1973 (Decreto nº 56, 1980), a Convenção sobre a *Administração do Trabalho*, 1978 (Decreto nº 53, 1980), e a Convenção sobre *Relações de Trabalho na Função Pública*, 1978 (Lei nº 17, 1980).

Em matéria de liberdade de associação, Portugal aprovou a Convenção sobre a *Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical*, 1948 (Lei nº 45/77, 1977), e em matéria de negociação coletiva e de relações laborais, a Convenção, sobre o *Direito de Organização e Negociação Coletiva*, 1949 (Decreto-Lei nº 45758, 1964).

No âmbito dos salários, Portugal ratificou a Convenção sobre os *Métodos de Fixação de Salários Mínimos*, 1928 (Decreto-Lei nº 42521, 1959), a Convenção sobre a *Proteção do Salário*, 1949 (Decreto

⁷ Cfr. Artigo 9º da Convenção C.156, da OIT, que refere que *as disposições da presente Convenção podem ser aplicadas por via legislativa, através de convenções coletivas, de regulamentos de empresa, de sentenças arbitrais, de decisões judiciais, ou por qualquer outro meio adequado, conforme com a prática nacional e que tenha em conta as condições nacionais*

nº 88, 1981) e a já referida Convenção C.100, sobre *Igualdade de Remuneração*, 1951, e ainda a Convenção sobre a *Fixação dos Salários Mínimos*, 1970 (Decreto nº 77, 1981).

Referência ainda para a Convenção nº 190, *sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*, 2019, e para a Recomendação R.206, adotadas na 108ª sessão, de 21 de junho de 2019, a que Portugal ainda não aderiu (OIT, C.190 e R.206, 2019).

Portugal aprovou diversas outras Convenções da OIT⁸, no âmbito das competências e empregabilidade, da deficiência e trabalho, da inspeção do trabalho, da legislação e administração do trabalho, da promoção do emprego, da proteção na parentalidade, da proteção social, dos/as trabalhadores/as domésticos/as, dos/as trabalhadores/as migrantes, do trabalho infantil, do trabalho forçado, do trabalho marítimo e do tripartidarismo e diálogo social, continuando a centenária OIT, a emanar padrões internacionais sobre relações laborais (OIT, 2020).

Pese embora se possa considerar que Portugal foi pioneiro em termos de legislação no âmbito do tempo de trabalho e da proteção de mulheres e crianças no trabalho, a verdade é que durante o Estado Novo, entre 1933 e meados dos anos cinquenta, a relação foi essencialmente formal, tendo Portugal retomado as suas preocupações com a organização do trabalho, particularmente no pós-Revolução de 25 de abril de 1974.

Também na Europa as questões da igualdade e da conciliação têm vindo a densificar-se e terão tido a sua origem com a construção da União Europeia, que começou a formar-se com o fim da II Guerra Mundial em 1945, quando George Marshall, Secretário de Estado norte americano, em 1947, fez um apelo aos países da Europa, para que se unissem na reconstrução das suas economias, tendo prometido a ajuda da América, que veio a concretizar-se no designado Plano Marshall, tendo o papel da Organização Europeia de Cooperação Económica (OECE), que foi a primeira organização europeia do pós-guerra, consistido essencialmente na liberalização das trocas comerciais entre países (Dieter Borchardt, 2016).

A construção da União Europeia, partiu da Declaração de 9 de maio de 1950, do então Ministro dos Negócios Estrangeiros, Robert Schumann, que apresentou um projeto elaborado conjuntamente com Jean Monnet para unificação da indústria europeia do carvão e do aço que se tornou uma realidade com o Tratado de 18 de abril de 1951, válido por 50 anos, que instituiu a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), que em 23 de julho de 2002 veio a ser integrada na Comunidade

⁸ Cfr. Resumo de Convenções da Organização Internacional do Trabalho, aprovadas por Portugal, em **anexo 5**

Europeia (CE), tendo no seu seguimento sido instituídas pelos Tratados de Roma de 25 de março de 1957, a Comunidade Económica Europeia (CEE) e a Comunidade Europeia da Energia Atómica (CEEA ou Euratom), que iniciaram a sua atividade em 1 de janeiro de 1958.

Com a queda do Muro de Berlim em 9 de dezembro de 1989, deu-se uma grande convulsão política na Europa, com a fronteira entre a Alemanha Oriental e a Alemanha Ocidental a abrir-se pela primeira vez em 28 anos o que levou à reunificação da Alemanha, tendo com o desmoronamento do comunismo na Europa Central e Oriental, se assistido a um estreitamento das relações entre os europeus.

Pelo Tratado de Maastricht, de 7 de fevereiro de 1992, foi então criada a União Europeia, porém a União Europeia e a Comunidade Europeia só se viriam a fundir com o Tratado de Lisboa, assinado em 13 de dezembro de 2007, e que entrou em vigor em 1 de dezembro de 2009 (COM(2010) 2020 final, 2010), tendo assim a União Europeia (UE) substituído e sucedido à Comunidade Europeia, estando o direito da União Europeia marcado pelo Tratado da União Europeia (Tratado UE ou TUE) (JOUE C 202/13 TUE, 2016), pelo Tratado de Funcionamento da União Europeia (Tratado FUE ou TFUE) (JOUE C 202/47, TFUE, 2016) e pelo Tratado que instituiu a Comunidade Europeia da Energia Atómica (JOUE 2016/C 203/01, 2016).

A construção de uma Europa unida assenta nos princípios fundamentais a que os Estados-Membros reconhecem estar obrigados, e que estão previstos no artigo 2º do TUE, que incluem o respeito pela dignidade humana, a igualdade, a liberdade e a solidariedade, podendo as violações destes princípios dar origem a sanções previstas no artigo 7º do TUE, não podendo nenhum cidadão ou cidadã da UE ser colocado/a em desvantagem, conforme se pode conferir particularmente em matéria de igualdade entre homens e mulheres, no artigo 23º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (JOUE 2016/C 202/02, 2016).

De acordo com o artigo 13º do TUE, são instituições da União, o Parlamento Europeu, o Conselho Europeu, o Conselho, a Comissão Europeia, o Tribunal de Justiça da União Europeia, o Banco Central Europeu e o Tribunal de Contas Europeu, sendo que é a Comissão Europeia, a instituição que está na origem de toda a ação da União, apresentando-se como o principal motor da política da UE, pelo que a defesa da Comissão Europeia em torno da igualdade e da conciliação são da maior relevância para a política europeia, e particularmente a atual comunicação sobre a estratégia para a igualdade de género 2020-2025, de 5 de março de 2020.

Em Portugal, o princípio da igualdade e da não discriminação, teve reconhecimento a nível constitucional na Constituição da República Portuguesa, de 1976, referindo o artigo 12º, o *princípio da universalidade* e o artigo 13º, o *princípio da igualdade*, a alínea h) do artigo 9º, que a promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais, e o artigo 109º, a participação política dos cidadãos e das cidadãs, que considera que a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos (CRP, 1976).

O artigo 58º da CRP refere o *direito ao trabalho*, prevendo-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º, com a epígrafe *direitos dos trabalhadores*, uma *organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo.

Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destaca-se a previsão na alínea h) do artigo 67º, com a epígrafe *família*, que refere a *promoção das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, e no artigo 68º, os direitos relacionados com a parentalidade enquanto valores sociais eminentes.

Em Portugal, as principais instituições com responsabilidade nas questões da igualdade e da conciliação são o Alto Comissariado para as Migrações, I. P. (ACI), o Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P. (INR), a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), e as já referidas Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, empresas cotadas em bolsa, Setor Empresarial do Estado, poder local, e outras empresas que partilham as suas preocupações nestas matérias, no âmbito de diferentes organizações, como o Fórum IGen, designado no Programa 3 em Linha, IGen 2.0.

Através do revogado Decreto-Lei nº 392/79, de 20-9, foi criada a CITE, sendo que de acordo com o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional, que consta do Decreto-Lei nº 169-B/2019, de 3-12, as questões da igualdade são tratadas no âmbito da Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade (SECI), da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, na

dependência da Presidência do Conselho de Ministros (PCM), exercendo a Ministra de Estado e da Presidência (MEP), a direção sobre a CIG.

A Ministra de Estado e da Presidência exerce ainda, conjuntamente com a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), a superintendência e tutela sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego no que concerne à promoção da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, sendo que a temática da igualdade e da conciliação tem vindo a densificar-se a nível nacional ao longo dos anos após a Revolução de 25 de abril de 1974, de que são exemplo os sucessivos Planos Nacionais para a Igualdade:

- i. *I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades* (RCM nº 49/1997, 1997);
- ii. *II Plano para a Igualdade (2003-2006)* (RCM nº 184, 2003);
- iii. *III Plano Nacional para a Igualdade-Cidadania e género (2007-2010)* (RCM nº 82, 2007);
- iv. *IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013* (RCM nº 5, 2011);
- v. *V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017* (RCM nº 103, 2013) e respetiva Declaração de Retificação (Declaração de Retificação nº 14, 2014).

O XXI Governo Constitucional aprovou a atual *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), 2018-2030* (RCM nº 61, 2018), que assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país orientado para as questões dos direitos humanos, assentes no compromisso coletivo de todos os setores na definição de medidas a adotar e de ações a implementar, numa abordagem integrada que potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum, capaz de ter um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir, desígnio que a APS também se propõe prosseguir.

A ENIND marca um novo ciclo programático que se iniciou em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas, e apoia-se em três planos de ação, o *Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens* (PAIMH), o *Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres, e à Violência Doméstica* (PAVMVD), e o *Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características sexuais* (PAOIEC).

2.2 A Organização Internacional do Trabalho

A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres ou *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women* (CEDAW), é informalmente considerada a Magna Carta dos Direitos das Mulheres, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979, e que Portugal ratificou em 1980, e que entrou em vigor em 3 de setembro de 1981 (Lei nº 23, 1980).

De acordo com os artigos 7º a 9º da CEDAW, os Estados-Parte comprometem-se a eliminar a discriminação contra as mulheres na vida pública e política, nos artigos 10º a 14º, que os Estados-Parte eliminam a discriminação na educação, no trabalho, na saúde, na vida cultural, social e económica das mulheres, e nos artigos 15º e 16º, que os Estados-Parte reconhecem a igualdade de homens e de mulheres perante a lei no exercício dos seus direitos legais e nas leis que regem o casamento e a família.

Os artigos 17º a 24º determinam entre outros, ser da responsabilidade do Comité para a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres, a avaliação dos avanços realizados e a implementação da Convenção, o resumo das obrigações reportadas pelos Estados-Parte, incluindo os artigos 25º a 27º provisões sobre a participação nos tratados, procedimentos para revisão e designam a Secretaria Geral das Nações Unidas como depositária⁹.

Conforme já referido, a OIT é uma agência das Nações Unidas, de estrutura tripartida, na qual têm assento, representantes dos governos, de organizações de empregadores/as e de trabalhadores/as que participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização, sendo a sua missão, promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um *trabalho decente e produtivo*, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, apresentando-se o *trabalho decente e produtivo* como condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (ILO, 2020).

Tendo a OIT sido criada em 1919 e comemorando o seu centenário em 2019, logo na Conferência Internacional do Trabalho, na sua 102ª Sessão, de 2013, foram propostas sete iniciativas como temas para a comemoração do seu centenário em 2019, a *Iniciativa sobre a Governança*, a *Iniciativa sobre as*

⁹ *Guia Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) e o Protocolo opcional*, da Comissão da Igualdade de Género, disponível em https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Guia-CEDAW_-_Protocolo-Opcional_Cig.pdf

Normas, a Iniciativa Verde, a Iniciativa sobre as Empresas, a Iniciativa sobre a Erradicação da Pobreza, a Iniciativa sobre as Mulheres no Trabalho e a Iniciativa sobre o Futuro do Trabalho, tendo esta última iniciativa sido indicada como elemento central das atividades de comemoração do centenário da OIT (OIT, Declaração do Centenário, 2019).

O ano de 2019 assinalou então o primeiro centenário da OIT, e foi uma oportunidade para esta Organização planear o futuro do trabalho, no sentido de enfrentar os novos desafios daquele que se espera seja o início do seu segundo século de existência, sendo a *Iniciativa sobre o Futuro do Trabalho* o elemento central das atividades de comemoração dos cem anos da OIT, e que já tinha sido o tema do plenário da Conferência Internacional do Trabalho, na sua 104ª Sessão, de 2015 (OIT, 104ª Sessão, 2015).

Em 22 de janeiro de 2019, a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da OIT, lançou o relatório *Trabalhar para um futuro melhor* o qual foi analisado no sentido de ser preparado para a reunião plenária Internacional do Trabalho, na sua 108ª Sessão, de 2019, cujo tema se deveria centrar no *Futuro do Trabalho* (OIT, *Work for a Brighter Future*, 2019).

Surgiu então o consenso de que o documento final da Conferência deveria assumir a forma de uma *Declaração do Centenário* (OIT, 108ª Sessão, 2019), fundamentada na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia, de 1944 (Documentos Fundamentais da OIT, 2007), no sentido de reforçar os princípios fundamentais, os objetivos estratégicos e o papel normativo da OIT, reafirmar o valor do tripartidarismo e do diálogo social, e ser relevante para todos os Estados-Membros em qualquer fase de desenvolvimento, ser conciso e orientado para a ação, mas sem prazos vinculativos, e definir a orientação estratégica e de longo prazo da OIT.

Como é sabido, o mandato da OIT inclui a adoção de normas internacionais do trabalho, bem como a promoção da sua ratificação e aplicação pelos Estados-Membros, desenvolvendo a OIT mecanismos de supervisão internacional para monitorizar o respetivo progresso, através de uma Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (CEACR), que elabora relatórios sobre a aplicação daqueles instrumentos da OIT nos diferentes Estados-Membros e nos diferentes Estados-Parte, tendo o último relatório sido elaborado no âmbito da *International Labour Conference, 109th Session, 2020* (OIT/CEACR, 109ª Sessão, 2020).

Portugal, conforme já referido, tem vindo a ratificar diversas Convenções, Protocolos e Recomendações da OIT, particularmente no pós-Revolução do 25 de abril de 1974, tendo a CEACR

registado com interesse relativamente a Portugal, na parte das condições de trabalho e segurança e saúde no trabalho, as medidas tomadas no âmbito da Convenção C.6 sobre *Valorização dos Recursos Humanos*, 1975, e na parte de igualdade e discriminação, as medidas da Convenção nº 100 sobre *Igualdade de Remuneração*, 1951, e da Convenção nº 111 sobre *Discriminação (Emprego e Profissão)*, 1958, e que constam de diferentes diplomas legais, particularmente nas sucessivas revisões do atual Código do Trabalho (NCT) (Lei nº 7, 2009).

A CEACR registou ainda as medidas tomadas por Portugal, na parte de proteção social da Convenção nº 117 sobre *Política Social (Objetivos e Normas Base)*, 1962, na parte de competências e empregabilidade, da Convenção nº 142 sobre a *Valorização dos Recursos Humanos*, 1975, e na parte de proteção na Parentalidade, da Convenção nº 156 sobre *Trabalhadores com Responsabilidades Familiares*, 1981.

No mundo de hoje, conciliar as atividades profissionais com a vida familiar e pessoal, e de forma geral, promover um melhor equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal para todos/as os/as trabalhadores/as, de forma neutra e independentemente do sexo, é essencial para a consecução da igualdade e do *trabalho decente e produtivo*, preocupações que estão refletidas na já referida Convenção nº 156, de 23 de junho de 1981.

A OIT reconhece que a maior parte das responsabilidades familiares ainda é geralmente desempenhada por mulheres, estando as mulheres sujeitas a uma dupla carga, de trabalho pago e de trabalho não pago, e para lidar com as suas responsabilidades familiares, muitas mulheres trabalham em diversos empregos, ou em diversas formas de prestação do trabalho, como o trabalho a tempo parcial, o teletrabalho, o trabalho ocasional ou o trabalho por conta própria, impactando estas diferentes formas de trabalho na precariedade e no salário das mulheres, sendo que de acordo com o sexto relatório da OIT sobre salários, a diferença salarial horária média entre homens e mulheres a nível global, aumentou em 2019 em cerca de 3%, ou seja, de cerca de 16% para 19% (OIT, Relatório Global sobre os Salários 2018/2019, 2018).

A segregação profissional e a polarização por sexo das atividades e setores económicos destacam-se como fatores determinantes, continuando as mulheres a estar sub-representadas nas categorias tradicionalmente ocupadas pelos homens e, dentro das mesmas categorias, as mulheres são consistentemente pagas abaixo dos homens, pese embora os níveis de educação das mulheres sejam equiparados ou melhores que os dos homens.

Os problemas de equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal são relevantes para todos/as os/as trabalhadores/as e são uma prioridade em todo o mundo, e daí que a OIT chame a atenção para a importância e utilidade prática dos princípios estabelecidos na Convenção dos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, a Convenção nº 156 e a Recomendação R.165, 1981 (OIT, R.165, 1981).

O objetivo destes instrumentos é o de garantir que todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não sejam desfavorecidos em relação a outros/as trabalhadores/as e, em particular, que as mulheres com responsabilidades familiares não são desfavorecidas em comparação com os homens com responsabilidades familiares, sendo de particular relevância o previsto no artigo 3º da Convenção nº 156, que aponta para a necessidade de uma política nacional de não discriminação com base nas responsabilidades da família.

A CEACR, enfatiza que tomar medidas no sentido de ajudar os homens e as mulheres a conciliarem as responsabilidades profissionais, com as familiares e pessoais são essenciais para a promoção da igualdade de género no trabalho e fora do trabalho, e colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, e incentivar os homens a ocupar as suas responsabilidades no seio da família, e permitir que homens e mulheres conciliem essas responsabilidades com as obrigações de trabalho, são uma prioridade (OIT/CEACR, 109ª Sessão, 2020).

E observa ainda que a *Declaração Centenária para o Futuro do Trabalho*, adotada pela OIT, na 108ª Conferência, realizada em 21 junho de 2019, compromete a OIT a focalizar os seus esforços para alcançar a igualdade de género, através de uma agenda transformadora, e enfatiza a importância de uma partilha mais equilibrada das responsabilidades familiares e o alcance de um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, do investimento numa economia do cuidado, e na aposta em diversos WTA, referindo que modelos de produção e de negócio podem proporcionar *trabalho decente e produtivo*, exigindo ainda o desenvolvimento de sistemas de proteção social adequados e sustentáveis adaptados aos desenvolvimentos no mundo do trabalho.

A igualdade de género e o *trabalho decente e produtivo*, nucleares para a OIT e que constam entre outros, da já referida *Declaração Centenária para o Futuro do Trabalho*, 2019, compreendem dois dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS5 e ODS8)¹⁰, na concretização da promessa de que *ninguém pode ficar para trás*.

¹⁰ Trata-se dos objetivos: *igualdade de género* (ODS5), e *emprego digno e crescimento económico inclusivo* (ODS8)

Apesar dos progressos nos últimos 39 anos desde a adoção da Convenção nº 156 e da Recomendação R.165, 1981, a CEACR conclui que no geral existem muitas lacunas na implementação da Convenção, observando que a ausência de medidas destinadas a atingir os objetivos da Convenção nº 156, pode levar à discriminação indireta de sexo, tendo sido selecionadas a Convenção nº 156¹¹, a Convenção nº 111¹², a Convenção nº 183¹³, e a Convenção nº 187¹⁴, como assuntos a seguir no ano de 2021 e a ser preparadas pela CEACR, com foco no princípio da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens trabalhadores e mulheres trabalhadoras.

A CEACR antecipa que será uma oportunidade para demonstrar a forte correlação entre estes instrumentos, na conquista da igualdade de género, referindo que a Convenção nº 156, apela à adoção de uma política nacional que permita que pessoas com responsabilidades familiares possam exercer uma atividade profissional, sem serem discriminadas e sem conflitos entre o trabalho e as responsabilidades familiares, através da implementação de um *mix* de medidas neutras, legislativas, administrativas, políticas, replicação de boas práticas, adaptadas às condições nacionais, e que devem ser desenvolvidos ou promovidos para o efeito, serviços comunitários, públicos ou privados (OIT/CEACR, 109ª Sessão, 2020).

E refere ainda o facto de um número crescente de países estar a acrescentar *responsabilidades familiares e/ou situação familiar* ou mais amplamente *responsabilidades de cuidado*, como áreas em que está proibida a discriminação, pese embora se continuem a observar importantes deficiências em relação à adoção da igualdade nas diferentes políticas nacionais para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, sendo que em alguns países, certas categorias de trabalhadores/as ou setores, estão excluídos das leis e políticas nacionais e, portanto, da aplicação da Convenção nº 156.

A CEACR destaca a importância de desafiar os estereótipos tradicionais de papéis de género no âmbito dos/as cuidadores/as, relativamente a trabalho não remunerado e a trabalho remunerado, para que as famílias sejam livres para dividir e partilhar ou compartilhar as responsabilidades de cuidador/a, independentemente do sexo, e permitir que conciliem o mais possível essas responsabilidades com o trabalho, permitindo que a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares sejam de homens e de mulheres de acordo com as suas opções.

¹¹ Trata-se da Convenção C.156, relativa a *Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares*, 1981

¹² Trata-se da Convenção C.111 relativa a *Discriminação (Emprego e Profissão)*, 1958

¹³ Trata-se da Convenção C.183 relativa a *Proteção da Maternidade*, 2000

¹⁴ Trata-se da Convenção C.187 relativa a *Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho*, 2006

A CEACR refere o valor previsto no artigo 11º da Convenção nº 156, relativo ao diálogo social e negociação na implementação da Convenção, e aconselha a adoção de códigos de boas práticas para as empresas e guias de negociação coletiva que promovam a adoção de medidas concretas que permitam uma melhor conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal¹⁵.

A Convenção, na alínea b) do artigo 4º, e nos artigos 7º e 8º, apela à adoção de medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais, levando em conta as necessidades dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em termos e condições de emprego e de segurança social, sendo certo que para muitos/as trabalhadores/as, continuam a ser praticados horários rígidos e longas jornadas diárias e semanais de trabalho, que são muitas vezes incompatíveis com o equilíbrio trabalho-família, devendo ser implementadas medidas, através da legislação, regulamentos, acordos coletivos e políticas e práticas de recursos humanos, no sentido de promover a igualdade e facilitar a conciliação de responsabilidades profissionais e familiares.

Muitas dessas medidas devem prever WTA, e o reconhecimento de que essas inovações podem beneficiar empregadores/as e trabalhadores/as e que são críticas para uma plena aplicação da Convenção nº 156, e que na prática se consubstanciam numa melhor organização do trabalho, e que são fatores-chave que podem ajudar a facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal (horários de trabalho flexíveis, bancos de horas, teletrabalho, licenças) ou dificultar essa conciliação (horas excessivamente longas, horários imprevisíveis, impossibilidade de licenças).

Não deve ser assim negado aos/às trabalhadores/as o acesso ao direito da organização do trabalho compatível com as suas responsabilidades familiares, e não se deve sujeitar os/as trabalhadores/as a atos de represálias ou a serem negativamente prejudicados/as nas suas carreiras ou emprego, por optarem por estas medidas.

A importância de levar em consideração na organização do trabalho as responsabilidades familiares, como por exemplo, por necessidades de cuidados de crianças ou de idosos, ou dos horários de trabalho dos cônjuges, deverá levar à possibilidade de organização de horários em espelho, horários desfasados, horários de turno, trabalho noturno, transferências de empregos, mobilidade, redução voluntária do horário de trabalho, horário flexível, horário a tempo parcial, trabalho remoto, teletrabalho, férias anuais flexíveis, devendo estes *acordos de trabalho*, serem voluntários e

¹⁵ Cfr. Artigo 11º da Convenção C.156, que refere que *as organizações de empregadores e de trabalhadores terão direito a participar, segundo modalidades apropriadas às condições e à prática nacionais, na elaboração e na aplicação das medidas tomadas para dar cumprimento ao disposto na presente Convenção*, conforme consta do Decreto do Governo nº 66/84, de 11 de outubro, que aprovou para ratificação a Convenção C.156 de 1981, da OIT, disponível em <https://dre.pt/application/file/399970>

protegidos de acordo com as diferentes normas internacionais do trabalho, de que é exemplo a *Convenção de Trabalho a Tempo Parcial, 1994* (Resolução da Assembleia da República, nº 37, 2006).

Proporcionar mais autonomia e flexibilidade aos/às trabalhadores/as pode criar um impacto positivo no clima organizacional, que pode potenciar o bem-estar no trabalho e esbater os fatores de risco no trabalho, melhorando a competitividade, o desempenho e a produtividade das empresas, não devendo ser admissível acordos impostos aos/às trabalhadores/as, em particular às mulheres com responsabilidades familiares, de maneira a penalizá-las em termos de remuneração, segurança no trabalho, segurança social, formação ou oportunidades de progressão nas carreiras (OIT, R.165, 1981).

O direito a férias também tem uma relação direta com a facilidade ou a dificuldade de um trabalhador ou de uma trabalhadora poderem ausentar-se do trabalho para resolver uma emergência familiar ou fazer uma pausa mais longa para responder às responsabilidades de cuidar, num mundo em que as projeções demográficas apontam para um crescimento da taxa de dependência, que para além das crianças inclui as pessoas idosas e/ou as pessoas com deficiência, e da crescente pressão que isso provavelmente exercerá sobre as gerações futuras.

Mais acordos de férias podem facilitar o cuidado dos/as trabalhadores/as com os seus ou as suas familiares idosos e idosas, crianças e pessoas com dependência, sendo que mesmo onde existem acordos de férias, eles não são acessíveis a todos/as os/as trabalhadores/as, e são desproporcionalmente adotados pelas mulheres e geralmente não são remunerados.

Governos e empresas devem esforçar-se por combinarem benefícios e abordagens para garantir a proteção dos rendimentos e da saúde dos/as trabalhadores/as e das suas famílias, durante períodos de ausência relacionados com responsabilidades familiares (parentalidade, assistência a familiares dentro ou fora do domicílio, assistência por incapacidade, prestação de cuidados, e outros) (OIT, R.165, 1981).

A falta de acesso a benefícios adequados atua como um desincentivo, em particular para os homens, a aceitarem a família, e muitas vezes as mulheres trabalham em empregos que estão fora da cobertura da segurança social, devendo as regras da segurança social garantir que não são discriminatórias relativamente ao sexo, de forma direta ou indireta, e serem tomadas medidas de inclusão de género para combater as desigualdades.

A Convenção exige ainda que os Estados-Membros levem em consideração as necessidades dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares no planeamento, desenvolvimento e

promoção de serviços comunitários, públicos ou privados, como a assistência à infância e serviços e instalações de assistência a familiares, sendo que a falta de qualidade, a inflexibilidade das horas de atendimento desses serviços, e a sua acessibilidade e preço, foram identificados por homens e mulheres como uma das maiores barreiras para as pessoas com responsabilidades familiares terem acesso a trabalho remunerado (Decreto do Governo nº 66, 1984).

O artigo 6º, da Convenção nº 156, recomenda a importância de serem lançadas regularmente campanhas de conscientização e de educação, no sentido de promoverem uma compreensão pública mais ampla das dificuldades enfrentadas pelos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, com o objetivo de corrigir a desinformação ou contradizer atitudes e crenças negativas em relação às pessoas trabalhadoras que optem por WTA's (Decreto do Governo nº 66, 1984).

Em suma, as Convenções nº 111, nº 156, nº 183 e nº 187, a par de outras Convenções, Protocolos e Recomendação, e a Declaração do Centenário (2019), da OIT, recomendam, entre outros, esforços no sentido de:

- i. adotar medidas neutras para facilitar a conciliação de responsabilidades profissionais e familiares, sem distinção em função do sexo;
- ii. promover o acesso a medidas voluntárias que permitam facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- iii. promover medidas de proteção social que apoiem a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares;
- iv. promover a não discriminação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares;
- v. garantir que os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares têm oportunidades e direitos iguais efetivos na admissão e na permanência no trabalho;
- vi. monitorizar e avaliar regularmente os resultados alcançados no âmbito da política nacional para alcançar os objetivos da Convenção nº 156 com o objetivo de ajustar as medidas adotadas ou previstas;
- vii. promover instalações de cuidados de qualidade e na proximidade, para crianças e familiares de diferentes idades, em horários compatíveis e com preços acessíveis;
- viii. promover o diálogo social, a negociação coletiva e outras medidas para fortalecer, facilitar e incentivar a implementação dos princípios das Convenções e Recomendações da OIT;

- ix. melhorar a capacidade da Comissão de Ética e de Conduta para identificar, prevenir e remediar casos de discriminação no trabalho.

2.3 Os desenvolvimentos da União Europeia

Os principais documentos políticos sobre a questão da igualdade e da conciliação ao nível da União Europeia, incluem entre outros, o Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2011-2020 (JOUE 2011/C 155/02, 2011), que faz um apelo à ação no domínio económico, o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019¹⁶, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, adotado em 17 de novembro de 2017, que inclui a questão da conciliação da vida profissional e familiar e a partilha equitativa das responsabilidades familiares (UE, 2017).

Esta questão aliás densificada na Diretiva (UE) 2019/1158, relativa a *conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores* (Diretiva (UE) 2019/1158, 2019), no sentido de aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a utilização de licenças para assistência à família, e regimes de trabalho flexíveis, e ainda a estratégia europeia para a igualdade, sob o título *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*.

Vários Estados-Membros da UE estabeleceram metas para aumentar o emprego feminino como parte da estratégia Europa 2020, prevendo o artigo 23º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração, e o artigo 33º o direito de proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e o direito a licença de maternidade paga e a licença parental pelo nascimento ou adoção de filho/a, tendo em vista a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (JOUE 2016/C 202/02, 2016).

A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia, previsto no segundo parágrafo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia, prevendo a alínea i) do nº 1 do artigo 153º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que a UE deve apoiar e complementar a ação dos Estados-Membros, entre outros, no domínio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita ao mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.

¹⁶ *Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019* (2015), da Comissão Europeia, disponível em <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-pt>

Desde o início da integração europeia em 1957, o princípio da *igualdade de remuneração por trabalho igual*, previsto no artigo 157º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, tem sido uma prioridade, bem como a não discriminação em razão do sexo (dentro e fora do local de trabalho), tal como previsto no artigo 19º.

É reconhecido que as políticas neutras de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar podem contribuir para a concretização da igualdade entre mulheres e homens, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres.

E daí a importância de diferentes instrumentos da União Europeia, como a Diretiva relativa a *aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente* (Diretiva 2010/41/UE, 2010), a Recomendação relativa a *investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade* (Recomendação 2013/112/UE, 2013), e a Diretiva relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (Diretiva 2006/54/CE, 2006), que foram transpostas para a ordem jurídica nacional pelo Código do Trabalho, em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

E ainda a Diretiva sobre *implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho* (Diretiva 92/85/CE, 1992), a Diretiva que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a Confederação de Empresas Europeias ou *Confederation of European Business* (BusinessEurope) (BusinessEurope, 2020), a Associação Europeia de Artesanato, Pequenas e Médias Empresas ou *European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises or SMEUnited* (SMEUnited) (SMEUnited, 2020), o Centro Europeu de Empregadores e Empresas que Prestam Serviços Públicos ou *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services* (CEEP) e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) ou *European Trade Union Confederation* (ETUC), também transpostas para a ordem jurídica nacional pelo Código do Trabalho, em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Mais recentemente, e conforme já referido, a Diretiva relativa a *condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*, a Diretiva relativa a *conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores*, a comunicação relativa a *Uma europa social forte para transições justas*, e a comunicação, sob o título *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade*

de Género 2020-2025, fazem propostas para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, recomendam uma distribuição mais igualitária das responsabilidades parentais, de cuidado e outras responsabilidades familiares, entre homens e mulheres, que refletem as aspirações de muitas famílias na Europa, e apelam a regimes de trabalho flexíveis.

Espera-se que a Diretiva *relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*, cujo prazo de transposição também decorre até 2 de agosto de 2022 (Diretiva (UE) 2019/1152, 2019), torne as condições de trabalho mais transparentes e previsíveis em toda a Europa, através da introdução de novos direitos mínimos, e novas regras relativas às informações a dar aos/às trabalhadores/as sobre as suas condições de trabalho, com o objetivo principal de responder aos desafios do mercado de trabalho causados pela evolução demográfica, pela digitalização e pelas novas formas de emprego.

Já a comunicação relativa a *Uma Europa social forte para transições justas* (COM(2020) 14 final, 2020), conclui que a igualdade de oportunidades e emprego para todos, passa por:

- i. capacitar *as pessoas através da educação, da formação e de competências de qualidade*, constatando-se que as mudanças de emprego e a flexibilidade dos padrões de trabalho, serão cada vez mais frequentes, pelo que a aprendizagem contínua é um imperativo para a empregabilidade, sendo que em 2018, mais de 50% das empresas que pretendiam recrutar especialistas em TIC, tiveram dificuldades em preencher as vagas, sendo que em mercados de trabalho voláteis e em mutação, é necessário possuir um leque de competências, no sentido de potenciar a capacidade de rápida adaptação à mudança, para o que deverá contribuir a nova *Agenda de Competências para a Europa*, prevista para o corrente ano de 2020;
- ii. criar um *Espaço Europeu da Educação* (EEE, 2020), que deverá ser uma realidade até 2025, no sentido de facilitar a mobilidade transfronteiriça dos/as estudantes e melhorar o acesso a uma educação e formação inclusivas e de qualidade, podendo para tanto contribuir entre outros, o programa *Erasmus+*, o programa *Europa Digital*, e o *Plano de Ação para a Educação Digital* (COM(2018) 22 final, 2018), e sendo os jovens o futuro da Europa, espera-se que tenham bons empregos e perspetivas de carreira, devendo ser reforçada a proposta *Garantia para a Juventude* (NEET, 2020) no apoio ao desenvolvimento de competências e na aquisição de experiência profissional, em especial as que são relevantes para as transições ecológicas e digitais;

- iii. *criar mais postos de trabalho*, em que a Europa deverá garantir mais e melhores trabalhos para todos/as, devendo estar no centro desta transformação uma estratégia industrial, uma estratégia específica para as pequenas e médias empresas, o programa InvestEU (investEU, 2020) e um plano de ação para a economia social, previsto para 2021;
- iv. *promover a igualdade*, ou seja, é esperado um forte contributo da *estratégia europeia para a igualdade de género para estreitar o diferencial salarial entre homens e mulheres*, designadamente no favorecimento do acesso das mulheres ao mercado de trabalho, e no aumento do número de mulheres em cargos de gestão de empresas e organizações, sendo a inclusão o princípio de uma economia ao serviço das pessoas, que tem de levar em conta as pessoas com deficiência, pelo que a Europa deverá avançar com a aplicação da *Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* (Resolução da Assembleia da República, nº 63, 1998) (Decreto-Lei nº 42520, 1959), devendo em 2021, apresentar uma estratégia reforçada para a deficiência;
- v. *condições de trabalho justas*, em que os/as trabalhadores/as devem ter um salário mínimo justo que lhes permita viver condignamente, sendo que o trabalho é mais do que um meio de ganhar um salário para viver, implica relações sociais e um lugar na sociedade, bem como oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.
- vi. a digitalização e as novas tecnologias estão a transformar os locais de trabalho, *conectividade constante, aumento do trabalho em linha e do trabalho móvel, interfaces homem-máquina, monitorização, recrutamento e gestão de pessoal por algoritmos, para referir apenas alguns*, devendo o seu desenvolvimento evitar novos padrões de discriminação ou exclusão ou novos riscos para a saúde física e mental dos/as trabalhadores/as;
- vii. as condições de trabalho justas passam também por um diálogo social forte, tendo para o efeito sido criada recentemente a Autoridade Europeia do Trabalho (AET) (AET, 2020);
- viii. *proteção e inclusão sociais*, sendo que as normas de proteção social têm de ser ajustadas às novas realidades do mundo do trabalho, às novas vulnerabilidades e às novas expectativas dos cidadãos e das cidadãs;
- ix. não abandonar ninguém à sua sorte também passa pelo acesso a cuidados de saúde a preços suportáveis, sendo que a União Europeia vai lançar ainda em 2020 um *plano europeu de luta contra o cancro*;
- x. o envelhecimento põe em causa a adequação dos sistemas de proteção social, devendo a União Europeia apresentar até final do corrente ano um *relatório sobre o impacto das alterações demográficas*, e uma visão a longo prazo para as zonas rurais em 2021, e o *Livro Verde sobre o envelhecimento*;

- xi. combater a pobreza, significa não abandonar ninguém à sua sorte numa era de mudança, sendo necessário refletir as causas múltiplas e interligadas da pobreza, analisando o impacto dos diferentes instrumentos políticos e repensando o caminho a seguir;
- xii. a pobreza afeta todas as pessoas do círculo familiar, tendo as crianças de famílias pobres um início de vida injusto, pelo que a Comissão irá apresentar uma *Garantia para a Infância*, no sentido de serem apoiadas até chegarem à idade adulta (EU Child Guarantee, 2020).

É assim crucial que a sociedade civil se envolva com os formuladores de políticas europeias e nacionais para reanalisar as políticas e a legislação relativas a equilíbrio entre vida e trabalho, por forma a responder a questões emergentes de como atender às necessidades das famílias do século XXI, de quais as melhores práticas existentes nos Estados-Membros e em que condições surgiram, de como novas propostas podem ser feitas pela sociedade civil para reduzir as tensões entre a vida profissional e familiar, independentemente do género dos pais ou da estrutura familiar, e de como permitir que os cuidadores familiares ofereçam cuidados de qualidade e de longo prazo às pessoas a seu cargo.

O trabalho flexível com recurso às Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), tornou-se uma matéria importante de debate em muitos países da Europa, e ainda que com as devidas cautelas, tem vindo a ser considerado um regime em muitos aspetos vantajoso para os/as trabalhadores/as, em comparação com os regimes tradicionais que colocam os/as trabalhadores/as num único local de trabalho fora de casa, pese embora alguns países tenham vindo a adotar disposições sobre o direito à desconexão, a fim de proteger os/as trabalhadores/as contra os efeitos negativos destes regimes de trabalho (Diretiva (UE) 2019/1158, 2019).

Em matéria de informação sobre o contributo da segurança e saúde no trabalho para as questões da igualdade e da conciliação ao nível europeu, é relevante a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA), que é uma Agência Europeia de acordo com o Regulamento (UE) 2019/126, de 16 de janeiro, do Parlamento Europeu e do Conselho que revogou o Regulamento (CE) 2062/94 do Conselho, e que veio complementar o trabalho da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) e do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop) (Regulamento (UE) 2019/126, 2019).

A EU OSHA que tem por objetivo fornecer às instituições e organismos da União, aos Estados-Membros, aos parceiros sociais e outros intervenientes na área da saúde e da segurança no trabalho

informações técnicas, científicas, jurídicas e económicas e conhecimentos especializados nestas áreas, estando disponível para prestar serviços de apoio a políticas, disseminar conhecimento, e facilitar a partilha de conhecimento (EU-OSHA, 2020).

Já ao Eurofound, que também é uma Agência Europeia nos termos do Regulamento (UE) 2019/127, de 16 de janeiro, do Parlamento Europeu e do Conselho, que revogou o Regulamento (CEE) nº 1365/75 do Conselho, compete complementar o trabalho da EU-OSHA e do Cedefop sempre que os domínios de interesse dos três organismos forem semelhantes, reforçando a eficiência e as sinergias e evitando, nas suas atividades a duplicação de esforços, devendo ainda cooperar com as capacidades internas de investigação das instituições da União e organismos externos especializados.

Trata-se de colaborar na elaboração e implementação de políticas destinadas a melhorar as condições de vida e de trabalho, como políticas de emprego e promoção do diálogo entre os parceiros sociais, tendo disponíveis três observatórios, o *European Monitoring Centre on Change (EMCC)*, o *European Observatory on Quality of Life (EurLife)* e o *European Observatory of Working Life (EurWork)*, muito importantes no estudo e acompanhamento destes assuntos.

O Relatório do Eurofound, relativo a *Mudanças do mercado de trabalho: Tendências e abordagens políticas rumo à flexibilização* (Eurofound, 2020), aborda as tendências e a evolução das políticas relacionadas com a flexibilização do emprego da UE entre 2008 e 2018, concluindo que os mercados da UE estão a diversificar-se em termos de padrões de tempo de trabalho e de natureza das relações laborais.

Estas mudanças são impulsionadas por tendências socioeconómicas, como a transição para uma economia baseada em serviços, por uma percentagem crescente de mulheres no trabalho, pela evolução tecnológica, e por mercados de trabalho que estão a responder às necessidades dos/as trabalhadores/as adequando as atividades profissionais e não profissionais às exigências dos/as empregadores/as no que se refere a mão de obra flexível, como consequência do reforço e aumento da concorrência a nível mundial, esperando-se que estas questões sejam suscetíveis de assumir uma importância acrescida ainda durante e no após crise pandémica por efeito da doença Covid-19.

O desafio de encontrar o equilíbrio certo entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho, teve a sua origem no debate sobre o conceito de *flexisegurança*, que dominou o discurso político no âmbito do *LIVRO VERDE, Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI* (COM(2006) 708 final, 2006), no domínio social e do mercado de trabalho, tendo o debate político daí

resultante contribuído para a sensibilização sobre a importância de diferentes elementos na composição de um modelo de mercado de trabalho equilibrado, caracterizado por disposições contratuais flexíveis e fiáveis, estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida, políticas ativas eficazes do mercado de trabalho e sistemas modernos de segurança social, permanecendo estas preocupações na elaboração de políticas a nível da UE, e que estão consagradas nos princípios 5, 6, 7 e 12 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹⁷.

A nível da UE, foram lançadas várias iniciativas com o objetivo de assegurar a igualdade de direitos no trabalho, no acesso à proteção social e no direito de exigir melhores contratos de trabalho, porém os direitos consagrados na Diretiva relativa ao trabalho a tempo parcial, na Diretiva relativa aos contratos de trabalho a termo (Diretiva 1999/70/CE, 1999) e na Diretiva relativa à licença parental (Diretiva 2010/18/UE, 2010) não cumpriram em parte os objetivos inicialmente previstos, pese embora no âmbito do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, tenham sido tomadas medidas legislativas para reforçar esses direitos, nomeadamente as medidas previstas na Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis e na Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, adotadas em 2019, concluindo o Relatório do Eurofound (Eurofound, 2020), que:

- i. *o emprego na UE provou ser resistente à crise*: antes da pandemia provocada pela doença COVID-19, a taxa de emprego na UE aumentou 2,7 pontos percentuais entre 2008 (o início da crise financeira mundial) e 2018;
- ii. *as disparidades de género no emprego diminuiram*: embora continue a existir uma disparidade de 8,0 % entre homens e mulheres no emprego, esta diferença diminuiu 2,5%;
- iii. *os/as trabalhadores/as mais velhos/as tendem a participar mais no mercado de trabalho*: a percentagem de trabalhadores/as com mais de 55 anos ativos profissionalmente aumentou 5,7%;
- iv. *a procura de mão de obra altamente especializada aumentou*: à necessidade de trabalhadores com formação superior tem correspondido uma maior oferta deste tipo de mão de obra, resultando num aumento de 9,3% na percentagem de emprego de licenciados/as.

¹⁷ São pilares europeus dos direitos sociais, ao nível da *igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, a educação, formação e aprendizagem ao longo da vida (01), a igualdade de género (02), a igualdade de oportunidades (03), o apoio ativo ao emprego (04), ao nível das condições de trabalho justas, o emprego seguro e adaptável (05), os salários (06), as informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento (07), o diálogo social e participação dos trabalhadores (08), o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada (09), o ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e proteção de dados (10), ao nível da proteção e inclusão sociais, o acolhimento e apoio a crianças (11), a proteção social (12), as prestações de desemprego (13), o rendimento mínimo (14), as prestações e pensões de velhice (15), os cuidados de saúde (16), a inclusão das pessoas com deficiência (17), os cuidados de longa duração (18), a habitação e assistência para os sem-abrigo (19), e o acesso aos serviços essenciais (20)*

E apontando, como desafios para a União Europeia:

- i. *a recuperação do impacto da crise da COVID-19*: é esperado um impacto a curto e médio prazo significativo, tendo as crises anteriores demonstrado que manter os trabalhadores e as trabalhadoras no mercado de trabalho e, sempre que possível, reforçar as suas competências são uma forma de melhor garantir uma recuperação rápida das crises;
- ii. *a flexibilização*: o emprego atípico permaneceu estável, tendo-se registado um aumento do emprego atípico de forma combinada, como o trabalho a tempo parcial, os contratos temporários de muito curto prazo, o trabalho sem contrato e o trabalho ocasional, sendo que a maioria dos novos empregos são empregos atípicos combinados;
- iii. *o trabalho a tempo parcial*: o trabalho a tempo parcial está frequentemente ligado à dificuldade de fazer face às despesas, e os/as trabalhadores/as a tempo parcial com horário reduzido estão sobre representados/as, sendo que um quarto do trabalho a tempo parcial é involuntário;
- iv. *os contratos temporários*: embora a percentagem global tenha permanecido nos 14%, verificou-se um aumento destes contratos no primeiro emprego, porém a percentagem de trabalho temporário involuntário é de cerca de 60%, sendo as transições para um emprego por tempo indeterminado baixas, particularmente nos países que recorrem significativamente a contratos temporários;
- v. *o trabalho independente*: regista-se um número crescente de trabalhadores/as independentes fora do setor da agricultura, e um número crescente de trabalhadores/as independentes sem empregados/as, sendo o trabalho independente essencialmente voluntário, porém um quarto do emprego por conta própria é precário;
- vi. *a polarização*: de um modo geral, a UE registou uma polarização crescente, com crescimento do emprego altamente remunerado e do emprego mal remunerado, e mais fraco no emprego de remuneração intermédia;
- vii. *os novos modelos de negócio*: emergência de novos modelos de negócio, como o trabalho a partir de plataformas;
- viii. *a insegurança crescente*: as pessoas com contratos atípicos têm menos probabilidades de ter acesso a direitos laborais, à proteção social e à representação, sendo que uma elevada percentagem de trabalhadores/as temporários/as e a tempo parcial não tem acesso a determinadas prestações sociais, tendo-se registado um aumento na percentagem de trabalhadores/as em risco de pobreza.

O Relatório do Eurofound, coloca ainda a questão de se saber o que se irá seguir, sugerindo que se deve:

- i. retirar conclusões da crise provocada pela doença Covid-19 sobre medidas destinadas a manter a ligação ao mercado de trabalho a fim de assegurar uma recuperação rápida e tomar medidas para proteger os/as trabalhadores/as com contratos atípicos e os/as trabalhadores/as independentes;
- ii. assegurar uma melhor adequação entre o horário de trabalho desejado e o horário de trabalho efetivo, atendendo tanto a horários de trabalho demasiado longos como aos demasiado reduzidos, sendo o direito de não fazer horas suplementares e o direito à desconexão, exemplos de medidas neste domínio;
- iii. reforçar a previsibilidade das horas e dos horários de trabalho, por exemplo, através do direito a prazos mínimos de pré-aviso no que respeita ao horário de trabalho, bem como a fixação de horas de referência;
- iv. ajudar as pessoas com contratos de horário reduzido a fazer face às despesas através de medidas destinadas a ultrapassar os obstáculos ao aumento do horário de trabalho, como um melhor acesso a serviços de cuidados de elevada qualidade e a preços acessíveis, e a concessão de prestações familiares;
- v. melhorar o acesso ao emprego e aos direitos de proteção social dos/as trabalhadores/as com contratos atípicos;
- vi. incentivar a transição do emprego temporário para o emprego por tempo indeterminado, encontrando o equilíbrio certo na regulamentação destas relações laborais;
- vii. explorar melhor o potencial de criação de emprego através de abordagens de apoio ao espírito empresarial e de uma maior ênfase na sua sustentabilidade;
- viii. assegurar a transposição e a plena aplicação e cumprimento do direito da UE, que procurou abordar muitas das questões acima referidas na nova Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis e na Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

2.4 Portugal e o Setor Empresarial do Estado

Para além das questões da igualdade e discriminação estarem previstas na Constituição da República Portuguesa, também estão previstas no Código do Trabalho em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, dispondo o nº 4, do artigo 24º, que as empresas estão obrigadas a afixar em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de

igualdade e não discriminação, e no nº 1, do artigo 24º, o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego.

O artigo 23º do NCT, define os conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, considerando a discriminação direta, a discriminação indireta, o trabalho igual e o trabalho de valor igual, referindo que *constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação*.

Encontram-se aliás no NCT, normas que contêm o princípio da igualdade e não discriminação, designadamente no artigo 4º, relativamente a igualdade de tratamento de trabalhador/a estrangeiro/a ou apátrida, nos nº 2, nº 5 e nº 7, do artigo 25º, de proibição de discriminação, no artigo 27º, de medida de ação positiva, nos artigos 30º e seguintes, a igualdade e não discriminação em função do sexo, no nº 3 do artigo 31º, a igualdade das condições de trabalho, e no nº 5 do artigo 62º, a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Constam ainda no NCT, no âmbito da igualdade e não discriminação, no artigo 80º, o emprego de pessoas com deficiência ou doença crónica, no artigo 146º, o contrato a termo, no artigo 154º o trabalho a tempo parcial, no artigo 169º a igualdade de tratamento de trabalhador/a em regime de teletrabalho, no artigo 331º, a questão das sanções abusivas, e adentro do direito coletivo, no artigo 406º, a proibição de atos discriminatórios e no artigo 407º, o crime por violação da autonomia ou independência sindical, ou por ato discriminatório, refletindo alguns destes artigos a transposição para o direito interno de diferentes diretivas da União Europeia, já atrás referidas.

Sendo a APS uma empresa do SEE, em matéria de igualdade e conciliação, referência para a Resolução do Conselho de Ministros nº 49/2007, de 28 de março (RCM nº 49/2007, 2007), que aprovou *os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado* e que foi revogada pelo Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, que referia adentro dos princípios dirigidos às empresas detidas pelo Estado que, devem adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendentes a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Para a Resolução do Conselho de Ministros nº 70/2008, de 22 de abril (RCM nº 70, 2008), que aprovou as *orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado*, e que também foi revogada pelo Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, que referia que a

política de recursos humanos e promoção da igualdade deveria *conceber e implementar planos de igualdade, tendentes a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.*

Para a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março (RCM nº 19, 2012), que determinou a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas, destinada a promover, nos sectores público e privado, o aumento da participação efetiva das mulheres nos órgãos de gestão das empresas, prevendo a obrigatoriedade para o Setor Empresarial do Estado de adoção, dos planos para a igualdade previstos na Resolução de Conselho de Ministros nº 70/2008, de 22 de abril, atrás referida, bem como da presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização.

Para a Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março (RCM nº 13, 2013), que aprovou um *conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho*, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações.

E para a Resolução da Assembleia da República nº 41/2013, de 3 de abril (Resolução da Assembleia da República, nº 41, 2013), sobre a *promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres*, que recomendou ao Governo que, em matéria de combate às práticas discriminatórias entre homens e mulheres no mundo do trabalho, promova a adoção, pela Autoridade para as Condições do trabalho, de uma efetiva publicitação das decisões condenatórias, em registo público disponibilizado na página eletrónica da ACT, de um extrato com a caracterização da contraordenação, da norma violada, da identificação do/a infrator/a, do sector de atividade, do lugar da prática da infração e da sanção aplicada, e que disponibilize informação estatística atualizada e de qualidade, com desagregação dos dados em função do género.

Pese embora o Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, que conforme já referido, tenha revogado entre outros, a Resolução do Conselho de Ministros nº 49/2007, de 28 de março e a Resolução do Conselho de Ministros nº 70/2008, de 22 de abril, acaba por referir nos seus artigos 49º e 50º a responsabilidade das empresas e a política de recursos humanos e promoção da igualdade, e determina que as empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva

igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações, e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março (RCM nº 18, 2014), veio propor medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, determinando que as empresas do sector empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações, e que, nessa sequência adote medidas concretas, a integrar nos planos para a igualdade a cuja elaboração estão vinculadas nos termos do nº 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e que dêem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens.

Esta Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, determinou ainda que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponibilizaria uma ferramenta eletrónica que permitisse às empresas identificar situações concretas de diferenciações salariais entre mulheres e homens que não podem ser explicadas por fatores objetivos, temáticas que foram reforçadas na Resolução do Conselho de Ministros nº 11-A/2015, de 6 de março (RCM nº 11-A, 2015), relativa a promoção de um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e que institui mecanismos de promoção da igualdade salarial.

A Norma Portuguesa NP 4522:2014, veio servir de guião para ajudar as empresas a disporem de um instrumento orientador de políticas e práticas familiarmente responsáveis, definindo os procedimentos a seguir pelas empresas, e disponibilizando um questionário de autoavaliação das políticas e práticas de responsabilidade familiar, em anexo B e exemplos de boas práticas em anexo C.

A Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, relativa a regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, define que a partir de 1 de janeiro de 2020 a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3%, tendo a Portaria nº 174/2019, de 6 de junho, regulamentado os termos da repreensão registada prevista na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

A Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, aprovou *medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor*, a Resolução do Conselho de Ministros

nº 21/2019, de 29 de janeiro, determinou a *adoção da expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela*, ao invés da expressão «Direitos do Homem», e a Lei nº 26/2019, de 28 de março, determinou o *regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública*, que entende por limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40% de pessoas cada sexo nos cargos e órgãos a que se refere a Lei, que não abrange o setor público empresarial.

Também a Lei nº 45/2019, de 27 de junho, procedeu a uma *revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada*, pelo que onde se lê «direitos do homem» deverá ler-se «direitos humanos».

O Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, veio finalmente determinar os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Imobiliários e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10º e 11º da já referida Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, instrumento que servirá de orientação para a elaboração do Plano para a Igualdade e do Programa de Conciliação específicos da APS.

E o recente *Estatuto do Cuidador Informal*, em anexo à Lei nº 100/2019, de 6 de setembro, regulamentado pela Portaria nº 2/2020, de 10 de janeiro, que regula os direitos e os deveres do cuidador e da pessoa cuidada, e estabelece as respetivas medidas de apoio, sendo considerados *cuidador informal*:

- i. *o cuidador informal principal, que é o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma permanente, que com ela vive em comunhão de habitação e que não auferir qualquer remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada; e*
- ii. *o cuidador informal não principal o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta*

de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.

A Lei nº 100/2019, de 6 de setembro, dispõe que é pessoa cuidada quem necessite de cuidados permanentes, por se encontrar em situação de dependência, ou quem, transitoriamente, se encontre acamado ou a necessitar de cuidados permanentes, por se encontrar em situação de dependência, ou ainda aquelas que forem reconhecidas como pessoas com dependência pela lei, e desde que cumpram as condições prevista neste diploma.

Em matéria de riscos no trabalho, que impactam no bem-estar no trabalho, o NCT dedica um capítulo IV, do Título II, Contrato de trabalho, às questões da prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos artigos 281º a 284º, referindo o artigo 284º que a regulamentação desta matéria é alvo de legislação específica, no que se refere à prevenção dos riscos profissionais, tendo a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro¹⁸, estabelecido o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

A Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, é a referência legislativa enquadradora dos planos nacionais de saúde ocupacional, e não obstante a existência de outros diplomas em matérias mais específicas da saúde ocupacional, referencia para o Plano Nacional de Saúde (PNS) 2004-2010, o PNS 2012-2016 e o PNS 2020 (Revisão e Extensão), para a Estratégia Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (ENSST) 2008-2012, para o Plano Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC) 2009-2012, e para o PNSOC 2013-2017 e o PNSOC 2018-2020 (Extensão), e para a ENSST 2015-2020.

Constituem-se ainda como outros referenciais, em matéria de segurança e saúde no trabalho, capazes de potenciar o bem-estar no trabalho, e contribuir para a mitigação dos riscos no trabalho, as OHSAS 18001 – Segurança e Saúde no Trabalho e a recente ISO 45001:2018 “Occupational health and safety management systems - *Requirements with guidance for use*”, bem como a NP 4397:2008 “Sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho – Requisitos” e a NP 4410:2004 “Sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho – Linhas de orientação para a implementação da norma NP 4397”.

De acordo com o número 2, do artigo 15º, da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro, *o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador,*

¹⁸ Note-se que a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, foi republicada pela Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro

tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: (...) f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de riscos psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador, g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais (...).

As questões dos riscos psicossociais, foram introduzidos na APS pela primeira vez em 2014, na sequência dos resultados do questionário anual de Segurança e Saúde no Trabalho dirigido aos/às trabalhadores/as, e que constam do Relatório CSST.RL14.001, de 6 de março de 2014, tendo sido revistas as matrizes de identificação de perigos e avaliação de riscos, de modo a incluir os riscos psicossociais e a tomada de medidas preventivas, e implementado um Programa de Saúde Ocupacional 2014/2017 (PP006) alinhado com o Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC) – 2º Ciclo 2013/2017, e realizados questionários cujos resultados constam do Relatório CSST.RL15.001, de 17 de julho de 2015, e do Relatório CSST.RL16.001, de 28 de setembro de 2016¹⁹.

Pretendia-se então responder às necessidades, crescentes e emergentes, de intervenção na saúde em contexto laboral, visando promover o valor da saúde e o bem-estar no trabalho, através de ambientes de trabalho saudáveis, e da melhoria da cobertura e qualidade dos serviços de saúde e segurança do trabalho, capazes de reduzir os fatores de risco psicossociais, tendo sido implementadas diferentes iniciativas como a ginástica laboral, a ação de sensibilização em *Prevenir e Intervir em Meio Laboral*, da responsabilidade do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD), e criadas a boa prática *Riscos psicossociais - assédio moral (BP019R0)*, e a boa prática *Riscos psicossociais – gestão do stresse (8BP018R0)*²⁰.

O Programa Nacional de Saúde Ocupacional, Extensão 2018-2020, também prevê a exigência de promoção da vigilância da saúde dos/as trabalhadores/as, e a consequente identificação de riscos psicossociais em contexto de trabalho, e apesar embora os esforços da empresa para a identificação de perigos e avaliação dos riscos psicossociais, a verdade é que não foi utilizada uma ferramenta *standard*, conforme Relatório CSST.RL19.001, de 7 de maio de 2019²¹, o que não permitiu uma análise

¹⁹ Cfr. Relatórios, CSST.RL14.001, de 6 de março de 2014, CSST.RL15.001, de 17 de julho de 2015, e Relatório CSST.RL16.001, de 28 de setembro de 2016, em **anexo 6**

²⁰ Cfr. Boa prática *Riscos psicossociais - assédio moral (BP019R0)*, e a boa prática *Riscos psicossociais – gestão do stresse (8BP018R0)*, em **anexo 7**

²¹ Cfr. Relatório CSST.RL19.001, de 7 de maio de 2019, em **anexo 8**

baseada em critérios científicos e com recurso a ferramenta testada/certificada, para a identificação e análise de riscos psicossociais.

A Pulso Europe Portugal, responsável na APS pelo *Programa APS APOIA* em curso desde 1 de setembro de 2018, destinado a todos/as os/as trabalhadores/as e famílias, com aconselhamento telefónico, presencial ou por email durante 24h-7d, confidencial e gratuito, em matéria de apoio jurídico/legal, financeiro/fiscal e psicológico/pessoal, dispõe de um instrumento para a caracterização sócio/psicológica das empresas, em função da avaliação do bem-estar no trabalho e dos riscos no trabalho, através de um questionário padrão designado Inventário de Stresse e Bem-Estar ou *Short Inventory on Stress and Wellbeing* (S-ISW ©) numa versão alargada e numa versão reduzida.

O S-ISW © na sua forma mais simplificada, versão reduzida, é um instrumento que permite identificar de forma rápida e eficiente fatores de risco psicossociais nas empresas e examinar o efeito que eles têm sobre o bem-estar no trabalho, e foi desenvolvido pela Pulso Europe em estreita colaboração com a Universidade de Leuven e elaborado com o apoio do Ministério do Trabalho Belga e do Fundo Social Europeu (FSE), sendo reconhecido como uma ferramenta padrão para medir os riscos psicossociais no trabalho²².

A metodologia ISW permite para além de uma avaliação interna do bem-estar no trabalho da empresa em estudo, comparar a empresa com um grupo de referência externo compilado pela Pulso Europe, através do inquérito por questionário S-ISW ©, a partir de 50.806 observações recolhidas durante os últimos 5 anos de diferentes trabalhadores/as em vários países europeus (Bélgica, Países Baixos, Luxemburgo e França) e em empresas ativas, empresas públicas e organizações sem fins lucrativos, sendo uma ferramenta de referência do Instituto Nacional de Estatística (INE).

Na questão dos riscos no trabalho, a Lei nº 79/2019, de 2 de setembro, veio estabelecer *formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previstas no Código do Trabalho* (Lei nº 7, 2009) e legislação complementar, *aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas* (LTFP) (Lei nº 35, 2014), e sendo o quadro da APS constituído em cerca de dois terços por trabalhadores/as abrangidos/as pela LTFP, este diploma mostrou-se mais uma oportunidade para rever e melhorar o Programa de Saúde Ocupacional (ex-PG006), dando origem

²² Cfr. Inquérito por questionário padrão S-ISW ©, da Pulso Europe Portugal, em **anexo 3**

adentro do Programa de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (PG002), ao Mapa Mental de Saúde no Trabalho (MM003)²³, e ao Mapa Mental de Saúde Ocupacional (MM004)²⁴.

A APS, na expectativa de contribuir para um crescimento socialmente sustentável, participa no CEEP Portugal desde 2002, e desde 2012 é detentora do Rótulo Europeu de Responsabilidade Social (Rótulo CEEP-CSR), que tem como objetivo promover práticas de responsabilidade social nas empresas que prestam serviços de interesse geral, ajudando as empresas a terem em consideração os princípios da responsabilidade social nas suas escolhas e decisões diárias de gestão e operação, e motivando o desenvolvimento de competências e o intercâmbio de informações relativas a economia sustentável nos SIG.

Com o Rótulo Europeu de Responsabilidade Social, o CEEP Europe e o CEEP Portugal, pretendem difundir mais conhecimento, e induzir as empresas SIG a melhorar as suas práticas, de acordo com as orientações emanadas das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho, da União Europeia, e de outras instituições, promovendo e difundindo uma cultura baseada na ética empresarial e destacando os casos virtuosos que obtiveram o Rótulo CEEP-CSR, tendo a APS obtido várias distinções no período de 2012 a 2019²⁵.

Os WTA's e o *Work Life Balance*, são preocupações da gestão de topo da APS, de que é exemplo o protocolo assinado em 16 de fevereiro de 1989, revisto em 31 de agosto de 1994 e em 28 de março de 2019, o regime de isenção de horário de trabalho, os horários específicos e os regulamentos com fixação das horas de chamada, no sentido da mitigação da intensidade do trabalho remunerado e da resposta a picos de trabalho, mas que também permitem às pessoas um maior envolvimento na esfera social das suas vidas, e que se entende ser um requisito para que homens e mulheres tenham a opção de seguir a sua vontade profissional, familiar e pessoal, numa tentativa de resposta de como é que o trabalho remunerado pode melhor compatibilizar-se com o trabalho não remunerado ou não pago²⁶.

A necessidade de garantir o bem-estar no trabalho, tem levado à sucessiva revisão dos documentos do SI, na procura pela melhoria contínua, numa tentativa de resposta de como tomar medidas capazes de melhorar os domínios da conciliação e que garantam a competitividade e a

²³ Cfr. Mapa Mental de Saúde no Trabalho (MM003), em **anexo 9**

²⁴ Cfr. Mapa Mental de Saúde Ocupacional (MM004), em **anexo 10**

²⁵ Cfr. Distinções da APS com o Rótulo CEEP CSR, em **anexo 11**

²⁶ Vide, (Decreto-Lei nº 421, 1999), (Portaria nº 1098, 1999), (**Boletim do Trabalho e do Emprego, nº 46, 2015**), (**Boletim do Trabalho e do Emprego, nº 28, 2018**), (**Boletim do Trabalho e do Emprego, nº 33, 2019**)

produtividade, desde logo na discriminação positiva no recrutamento e seleção, e na garantia da empregabilidade e do sustento das famílias.

Outras preocupações prendem-se com a densificação de qualificações académicas, na formação profissional e do desenvolvimento pessoal ao longo da vida na empresa, permitindo o aprofundamento de competências comportamentais e técnicas, no desenvolvimento de carreiras e respetiva valoração, na preparação das pessoas para as mudanças permanentes na empresa, particularmente para a introdução de novas tecnologias da informação e comunicação e da digitalização, num mundo que será tendencialmente sensorizado, automatizado, e descarbonizado, referindo-se o particular desafio do porto de Sines, que movimenta maioritariamente cargas fósseis.

Num cenário de crescente incerteza económica e de progresso tecnológico contínuo, cada vez mais caracterizado por mais tecnologia e o mesmo ou menos salário, com mudanças estruturais no mercado de trabalho com a digitalização, globalização e descarbonização, a impactar particularmente nas mulheres, e com o dilema global das aptidões, os governos e os/as empregadores/as têm de intervir no sentido de melhorar a competitividade e produtividade do mercado de trabalho, resolver a estagnação dos salários e alocar o capital humano de forma mais eficiente, melhorando o bem-estar e a qualidade de vida dos/as trabalhadores/as e conseqüentemente a sua satisfação no trabalho, favorecendo a motivação e a sustentabilidade das empresas, das famílias e das pessoas, preocupações que estão na base do Sistema de Gestão da Conciliação.

A necessidade legal de elaboração de planos anuais para a igualdade que incluam as questões da conciliação, seguindo a metodologia do Guião da CITE, nas suas sete dimensões, a decisão da gestão de topo de aderir ao Pacto para a Conciliação e de assumir o compromisso de certificação de um SGC pela NP 4552:2016, fez evidenciar quer a necessidade de avaliação do bem-estar no trabalho, e dos fatores de risco no trabalho, quer a necessidade de revisão de todos os documentos do Sistema Integrado da empresa, que tiveram de passar a incluir as questões da igualdade e da conciliação, tendo-se identificado os documentos com necessidade de revisão ou criação²⁷.

Para além dos instrumentos legais, estão disponíveis em Portugal, inúmeros documentos que versam as questões da igualdade e da conciliação e a segurança e saúde no trabalho, tendo a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional (CGTP-IN), fundada a 1 de outubro de 1970, através da sua Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH/CGTP-IN), elaborado um Guia Prático – Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, que aborda seis

²⁷ Cfr. Documentos do Sistema Integrado a considerar na implementação do Sistema de Gestão da Conciliação, em **anexo 12**

temas concretos, a igualdade entre homens e mulheres no acesso ao trabalho, no emprego e na formação, *a igualdade salarial entre homens e mulheres, a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, a maternidade e paternidade, o assédio no trabalho e as doenças profissionais das mulheres trabalhadoras* (CIMH/CGTP-IN, 2019).

Também a Confederação Empresarial de Portugal (CIP), apresentou em finais de 2018, um estudo elaborado pela *Nova School of Business & Economics* (Nova SBE), com o apoio da Associação Cristã de Gestores e Empresários, em dezembro de 2018, intitulado *Desafios à conciliação família-trabalho*, de dezembro de 2018, cofinanciado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, do Portugal 2020, que define conciliação como *a capacidade que duas partes – empregadores e empregados – têm de encontrar, quando em desequilíbrio e/ou em conflito, pontos de contacto e de alinhamento, que permitem dirimir eventuais focos de conflito e proporcionar as bases para uma relação equilibrada no dia-a-dia*, e conclui (CIP, Nova SBE, & ACEGE, 2018):

- i. que uma visão de aparente conflito e dualidade, dos conceitos mais comuns de conciliação (*work-life balance* ou *work-life conflict*) são desfavoráveis à determinação de políticas de conciliação, e que o reconhecimento das empresas da importância e do impacto da conciliação, é um fator decisivo para a sua utilização generalizada de forma neutra;
- ii. que devem os/as trabalhadores/as, sindicatos, órgãos públicos, legisladores e reguladores e, até, as próprias famílias, envolver-se nas questões da igualdade e da conciliação, já que são questões que impactam nas várias esferas da economia e da sociedade (bem-estar e saúde, demografia, políticas públicas, prestação de cuidados a idosos) muito para além da realidade da empresa;
- iii. que as políticas de conciliação não são soluções universais e de aplicação indiscriminada, e que devem ser implementadas e utilizadas, ou por grupos específicos de trabalhadores/as, ou pela natureza específica de funções, ou pela atividade da empresa;
- iv. que existem empresas que já disponibilizam práticas de conciliação, com medidas formais de conciliação família-trabalho, enquanto outras, de menor dimensão, têm práticas de WLB aparentemente informais;
- v. que apesar da legislação incentivar à conciliação e de certas empresas terem medidas de conciliação, as mesmas não são utilizadas com frequência, *por falta de conhecimento sobre a legislação em vigor e os direitos já salvaguardados e à sua disposição, por falta de conhecimento das medidas oferecidas na empresa, por atitudes e emoções negativas de resistência à sua utilização, por insegurança pessoal, por receio de repercussões (informais)*

de chefias e colegas, receio de perda de oportunidade de progressão da carreira ou de perda do próprio emprego, entre outras;

- vi. que por outro lado, há empresas que por desconhecimento e sem intenção, impedem ou não adotam medidas de conciliação generalizadas, por falta de comunicação interna e divulgação dos benefícios à disposição dos/as trabalhadores/as, por falta de exemplo das chefias na utilização de certas políticas, por falta de apoio e de incentivo, de entre tantas outras;
- vii. que o papel da liderança é fundamental para uma implementação bem sucedida de políticas de conciliação, sendo que a liderança nesta matéria não é exclusiva dos gestores, mas antes da responsabilidade de vários agentes, que conforme já referidos, são os/as trabalhadores/as, as estruturas representativas dos/as trabalhadores/as, os órgãos públicos, os legisladores e os reguladores, as próprias famílias, e outras partes interessadas relevantes.

Em conclusão, a nível internacional, considerou-se relevante pela correlação com as questões da igualdade e da conciliação, e por serem os temas que serão objeto de acompanhamento no ano de 2021 por parte da CEACR, as Convenções nº 111, nº 156, nº 183, e nº 187, e a nível europeu, o estudo *Gender in Transport* (2016), a Comunicação relativa a *condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*, a Diretiva relativa a *conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores*, a Comunicação relativa a *Uma europa social forte para transições justas*, e a Comunicação relativa a *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*.

Destacou-se ainda a importância do Eurofound, e a importância da informação disponibilizada pelos observatórios *European Monitoring Centre on Change* (EMCC), *European Observatory on Quality of Life* (EurLIFE), *European Observatory of Working Life* (EurWORK), e pelo CEEP Europeu e pelo Comité Económico e Social Europeu (CESE).

A nível nacional destacou-se o Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, relativo a regime jurídico do Setor Empresarial do Estado, para a Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, o Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, o Guião da CITE (2019), a Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio (ENIND, 2018-2030) e o plano anexo (PAIMH), o Programa 3 em Linha (2018), o Guia Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 (2019) e a própria NP 4552:2016, a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro, e a Lei nº 79/2019, de 2 de setembro, relativas a condições de segurança e de saúde para o trabalho.

Atendeu-se ao estudo *Desafios à conciliação família-trabalho*, da Confederação Empresarial de Portugal (CIP), e da *Nova School of Business & Economics* (Nova SBE), com o apoio da Associação Cristã de Gestores e Empresários (ACEGE) (CIP, Nova SBE, & ACEGE, 2018), e cofinanciado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), do Portugal 2020, instrumento que de entre outros, serviram de orientação para a criação do Sistema de Gestão da Conciliação e para a elaboração do Programa de Conciliação (PG005) e do Plano para a Igualdade (PP005), em adenda.

E ainda ao Guia Prático-Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho (2019), da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH/CGTP-IN), que funciona junto da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional (CGTP-IN) (CIMH/CGTP-IN, 2019).

3. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO TRABALHO DE PROJETO

O trabalho de projeto enquadra-se nos Domínios Científicos e Tecnológicos ou *Fields of Science and Technology* (FOS) na área disciplinar Economia e Gestão (FOS 5.2) (CSE, FOS, 2007), e visa a aplicação de conhecimentos e competências adquiridos ao longo do curso, na parte aplicável às questões da igualdade e da conciliação, com interesse prático atual e urgente, e pressupõe a adoção de metodologias e estratégias apropriadas à aquisição, exploração e análise de dados, capazes de ajudar na realização do trabalho de projeto.

O referencial teórico centrado na igualdade e na conciliação, pretende conhecer os desafios que se colocam às empresas na generalidade, e ao Setor Empresarial do Estado em particular, no sentido de darem resposta às questões da igualdade e da conciliação, inserindo-se a pesquisa num paradigma descritivo, com abordagens qualitativa e quantitativa, a que se associou o método de estudo de caso (projeto de caso único integrado), numa investigação flexível, com relevância quer para os dados secundários, a partir da observação e da análise documental, quer para os dados primários, através da conceção e aplicação de inquéritos por questionário, que permitiram obter informação sobre a perceção dos respondentes relativamente aos factos agrupados em secções (Sousa & Baptista, 2014).

A metodologia de estudo de caso, é um tipo de pesquisa com um forte cunho descritivo, em que não se pretende modificar a situação, mas antes compreendê-la tal como ela é, numa investigação de natureza empírica, baseada num trabalho de observação e de análise documental em que se estudou o problema no seu contexto real, tirando o máximo partido possível de fontes múltiplas de evidência, complementadas por inquéritos por questionário (Sousa & Baptista, 2014).

O modelo de análise, realizado com base na conceção atualmente existente, enunciada no Guião da CITE (2019), é um prolongamento da problemática identificada e é uma representação da realidade que se pretendeu investigar, tendo-se na etapa de conceptualização, se contextualizado os conceitos e definidos os termos e as variáveis a incluir no estudo de caso, independentemente da abordagem ser qualitativa ou quantitativa, assegurando-se que as variáveis podiam ser medidas, avaliadas ou induzidas, e incluiu uma abordagem quantitativa, através da aplicação de forma desmaterializada, de inquéritos por questionário, um da responsabilidade da Pulso Europe Portugal, e outro da responsabilidade da APS, através da funcionalidade de formulários do *google*, e de dados estatísticos.

De acordo com Yin (2010), cada método de pesquisa pode ser usado para diferentes finalidades, podendo assim existir estudos de caso exploratórios, descritivos ou explanatórios, e que apesar de

cada método ter as suas características, que existem sobreposições, e que o estudo de caso é preferido no estudo de eventos contemporâneos, quando os comportamentos relevantes não podem ser manipulados, e usa como fontes de evidência, para além das típicas da pesquisa histórica, a observação direta dos eventos e a capacidade de lidar com uma ampla variedade de evidências.

Yin (2010), discute a complementaridade entre estudos de caso e outros métodos de investigação, que entende como não sendo exclusivos, e considera a combinação de dados qualitativos e quantitativos como podendo ser parte de um mesmo estudo de caso, dando relevância a dois tópicos críticos, um primeiro tópico relativo à definição do *caso*, estudado enquanto entidade, evento, ocorrência, ação concreta, e não como um conceito, argumento, hipótese ou teoria, e um segundo tópico, o *como*, mais orientado ao conteúdo das questões iniciais do estudo de caso, e o *por quê*, sendo este tipo de questões tendencialmente descritivas (Yin, 2010).

Os métodos de investigação utilizados, o método estudo de caso e metodologias qualitativas através da observação e análise documental, e quantitativas através de inquéritos por questionário, vieram reforçar a validade da investigação, tendo sido possível a interação da aluna com as partes interessadas relevantes ou os/as constituintes, facilitada pelo facto de se encontrar no meio onde trabalha desde 1981, e na área de gestão das pessoas há mais de vinte anos, e facilitada por os procedimentos estarem documentados adentro do Sistema Integrado da empresa, e por conseguinte com evidências de procedimentos.

Também o facto destas temáticas serem partilhadas entre pares do setor (APP, 2020) e fora do setor de atividade, demonstraram-se como uma mais valia, designadamente no âmbito da participação da aluna no Centro Europeu de Empregadores e Empresas que Prestam Serviços Públicos ou *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services* (CEEP) desde 2002, e no Fórum Organizações para a Igualdade (Fórum IGen), desde a sua formação em 2012 e criação em 2013 (IGen, 2020), o que possibilitou procedimentos de triangulação metodológica, que permitiram uma melhor compreensão deste estudo de caso, único, específico, e complexo (Sousa & Baptista, 2014, p. 61 a 63).

Pese embora se trate de uma metodologia difícil de concretizar, trata-se de um método abrangente, que cobre a lógica do projeto, com abordagens específicas e análise de dados, tendo sido utilizadas evidências qualitativas que se caracterizam por apresentarem um maior interesse no próprio processo de investigação e não apenas nos resultados, e que foi realizada através da observação e da análise documental, e evidências quantitativas a partir de inquéritos por questionário, num tipo de

investigação descritiva, cujo objetivo foi o de descrever o estudo de caso no seu contexto (Sousa & Baptista, 2014, p. 56 e 57).

Segundo Flick (2005), a investigação qualitativa dispõe de uma variedade de métodos, que partem de premissas diferentes e prosseguem objetivos diferentes, sendo a investigação qualitativa particularmente importante para o estudo das relações sociais, recorrendo este método de investigação a estratégias indutivas, ou seja, em vez de partir das teorias para o teste empírico, exige *conceitos sensibilizadores*, que são influenciados pelo conhecimento teórico existente (Flick, 2005).

Já a investigação quantitativa caracteriza-se por utilizar o método experimental ou quase experimental, por explicar os fenómenos e estabelecer relações causais, por procurar fenómenos sociais, prestando menos atenção aos aspetos subjetivos das pessoas, por generalizar os resultados obtidos através de uma amostra rigorosamente definida, e por procurar padrões numéricos relacionados com os conceitos em estudo (Sousa & Baptista, 2014, p. 55).

Os dados quantitativos são a base da análise estatística, são dados que podem ser medidos e verificados, e que fornecem informações sobre quantidades, ou seja, informações que podem ser medidas e escritas em números, pelo que, sempre que foi possível recorreu-se a estes dados para medição dos indicadores, particularmente na apresentação dos resultados dos inquéritos por questionário, que incluíram as questões do meio envolvente e dos aspetos da materialidade (Cameron, 2008, p. 302 a 372).

3.1 Componentes do estudo de caso único integrado

Independentemente do estudo de caso ser exploratório, descritivo ou explanatório, segundo Yin (2010), um projeto de pesquisa completo deve atender a cinco componentes, a *questão do estudo*, as *proposições de estudo*, a *unidade de análise*, a *lógica que une os dados às proposições* e os *critérios para interpretar as constatações*, referindo que o uso da teoria na realização dos estudos de caso, é um bom auxílio na definição do projeto de pesquisa e para a recolha de dados (Yin, 2010, p. 49 a 62).

Yin (2010), refere quatro tipos de projetos com base numa matriz, sendo que todos os tipos de projetos têm como objetivo analisar as condições contextuais em relação ao *caso*, conforme está representado na tabela 1:

Tabela 1 – Tipos básicos de projetos para estudos de caso

	Tipo	Descrição
Holísticos (unidade única de análise)	Tipo 1	Projetos de caso único
	Tipo 3	Projetos de casos múltiplos
Integrado (unidades múltiplas de análise)	Tipo 2	Projetos de caso único
	Tipo 4	Projetos de casos múltiplos

Fonte: elaboração própria adaptado da figura 2.4, Yin, K. R. (2010), *Estudo de Caso, Planejamento e Métodos*, 4ª Edição, tradução A. Thorell, revisão técnica Cláudio Damascena, Brasil: Artmed® Editora, S.A., p. 70

Ainda segundo Yin (2010), os casos únicos são um projeto comum para a realização de estudos de caso, para a variante holística e para a variante unidades integradas de análise, representando o projeto de caso único, *um caso representativo ou típico*, sendo que num caso único é importante a definição da unidade de análise ou o próprio *caso*, podendo no caso único ser integradas subunidades de análise, para o desenvolvimento de um projeto mais complexo, ou integrado.

Yin (2010), refere que a investigação pode exigir estudos de caso múltiplos, que podem também ser holísticos ou integrados, porém são mais caros e consomem mais tempo, e devem seguir uma lógica de replicação e não de amostragem, não tendo sido seguida esta tipologia de estudo de caso no presente trabalho de projeto (Yin, 2010, p. 71).

O projeto, na classificação de Yin (2010), é do tipo 2, ou seja, estudo de caso único integrado (em que a atenção foi dirigida para além da unidade maior que é a empresa em si mesmo, às subunidades da empresa e outras partes interessadas relevantes), tendo as subunidades sido integradas por agrupamento, e consideradas as seguintes componentes, igualmente indicadas por Yin (Yin, 2010, p. 48 a 50):

- i. *a questão de estudo*: é a de dar resposta ao problema do impacto da implementação e certificação pela NP 4552:2016, de um Sistema de Gestão da Conciliação na APS, com o objetivo de captar as circunstâncias e as condições da situação, através de um *projeto típico*, esperando-se deste *caso* obter informações sobre as experiências da empresa;
- ii. *as proposições de estudo*:
 - ✓ Garantir o diagnóstico e o apoio à monitorização da execução, de um Programa de Conciliação (PG005) e Plano para a Igualdade, em adenda (PP005);
 - ✓ Garantir a manutenção de um Sistema de Gestão da Conciliação, adentro do Sistema Integrado da empresa;
 - ✓ Garantir a certificação pela Norma NP 4552:2016.

- iii. *a unidade de análise, ou o caso:* é a empresa APS, nas suas diferentes unidades e partes interessadas relevantes ou constituintes;
- iv. *a lógica que une os dados às proposições:*
 - ✓ Inventariação e revisão da literatura internacional, europeia e nacional;
 - ✓ Identificação da população ou universo, e constituição da amostra identificando as partes interessadas relevantes ou constituintes, com base na Norma AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015 (AA1000SES_2015), do Institute of Social and Ethical AccountAbility (ISEA)²⁸;
 - ✓ Desenho e aplicação dos instrumentos de recolha de dados qualitativos através da observação e da análise documental, e quantitativos através de inquéritos por questionário;
 - ✓ Revisão do Sistema Integrado, por forma a integrar as questões da igualdade e conciliação e criação do Sistema de Gestão da Conciliação;
 - ✓ Aplicação do ciclo de Deming, Plan (P), Do (D), Check (C), Act (A), (PDCA), e dos instrumentos da CITE, para o desenho do Programa de Conciliação (PG005);
 - ✓ Aprovação do Sistema Integrado (revisto), e agendamento de auditoria externa, em duas fases, suprimindo-se a auditoria interna em presença da situação pandémica;
 - ✓ Conclusões, por via da triangulação metodológica, através da análise dos dados qualitativos, observação e análise de documentos, e da análise dos dados quantitativos obtidos dos inquéritos por questionário.

O estudo de caso permitiu estudar o objeto *caso* no seu contexto real, utilizando múltiplas fontes de evidência, qualitativas e quantitativas, e enquadra-se numa lógica de construção de conhecimento, incorporando a subjetividade da aluna, concluindo-se que o estudo de caso fez sentido, já que assentou num desenho metodológico rigoroso, partindo de um problema iniciado com o *por quê*, ou seja, o *por quê* de ser uma obrigatoriedade para o SEE de realização de planos para a igualdade e conciliação, e o *como*, ou seja, através da concretização de planos para a igualdade e de programas de conciliação, sendo claros os objetivos e o enquadramento teórico da investigação.

²⁸ Norma AA1000 (2015), *Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES_2015)*, do Institute of Social and Ethical AccountAbility, disponível em https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000SES_2015.pdf

3.2 Inquérito por questionário

Foi aplicado um inquérito por questionário do tipo fechado, designado padrão Inventário de Stresse e Bem-Estar ou *Short Inventory on Stress and Wellbeing* (S-ISW ©), em parceria com a empresa Pulso Europe Portugal, cujos resultados constam da Secção S₁²⁹.

Foi também lançado um inquérito por questionário, da responsabilidade da APS³⁰, coordenado pela aluna, que é simultaneamente trabalhadora e quadro dirigente da empresa, na sequência das deliberações do Conselho de Administração de 13 de junho de 2019, exarada sob a Proposta nº 410-2019[DRH], de 12 de junho, de 28 de maio de 2020, exarada sob a Proposta nº 360-2020[DRH], de 26 de maio, e de 19 de junho de 2020, exarada sob a Proposta nº 417-2020[DRH], de 18 de junho.

Do inquérito por questionário, do tipo misto, com questões de respostas fechadas e uma única questão de resposta aberta, consta a apresentação da justificação do tema, acompanhado de uma *Nota Informativa* de maio de 2020, e de instruções quanto ao seu preenchimento, que abrangeu as diferentes secções a questionar (S₂, S₃, S₄, S₅, S₆ e S₇), tendo sido utilizadas escalas, nominais, ordinais e de intervalo, no sentido de refletirem a opinião e a importância atribuída pelos/as trabalhadores/as às variáveis (Sousa & Baptista, 2014, p. 93 a 100), com um período de resposta *online* de participação voluntária, de 1 a 15 de junho de 2020.

O inquérito por questionário, da responsabilidade da APS, foi realizado a partir da inventariação de todas as variáveis da investigação com base nos domínios da Norma NP 4552:2016 conjugadas com as dimensões do Guião da CITE, tendo-se incluído ainda questões relativas às características dos/as inquiridos/as, ao contexto da empresa e à materialidade, relativamente às quais se pretendia obter dados que pudessem responder ao problema em estudo, ao objetivo geral e ao objetivo específico, tendo sido necessário definir uma amostra não casual, não probabilística ou não aleatória, que se demonstrou útil, para testar uma primeira versão do Sistema de Gestão da Conciliação.

A amostragem é por conveniência, não é representativa da população, e a participação foi voluntária, tendo os elementos da amostragem sido escolhidos por uma questão de conveniência, e assim, o processo amostral não garante que a amostra seja representativa, pelo que os resultados só se aplicam à própria amostra, tendo-se considerado que o importante nesta oportunidade, era mais

²⁹ Cfr. Inquérito por questionário, da Pulso Europe Portugal (2019), em **anexo 3**

³⁰ Cfr. Nota Informativa de maio e inquérito por questionário da responsabilidade da APS (2020), disponível em https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfjqXRzgzNiKNWY7guyiUtrHjgGnblAZRL7_084AzDTQdpa1Q/viewform, em **anexo 4**

captar ideias gerais e identificar aspetos críticos do que propriamente a objetividade científica, sendo a amostra caracterizada por:

- i. ter sido construída a partir da informação existente sobre a população constante de uma listagem, e que inclui as unidades de Sines, Faro e Portimão;
- ii. ser conhecida à *priori* a dimensão da amostra, e os inquéritos por questionário aplicados a parte da amostra, constituída por trabalhadores e trabalhadoras, cuja opinião se entendeu ser relevante para a pesquisa, pretendendo-se obter mais de 60% de respostas a 178 inquéritos por questionário (147 em Sines, 12 em Faro e 19 em Portimão);
- iii. ter sido utilizada a metodologia baseada na Norma AA1000SES_2015, por se entender ser a mais indicada para as características da população, e pela experiência da aluna na sua utilização, para efeitos de reporte dos relatórios de sustentabilidade.

O inquérito por questionário foi aplicado de forma desmaterializada, *online*, através da funcionalidade de formulários do *google*, e disponibilizado em português (Sousa & Baptista, 2014, p. 90 a 92), contendo o instrumento de recolha de dados uma pergunta aberta, na expectativa de se obter informação mais detalhada e inesperada, cujas respostas foram agrupadas e numeradas no sentido de possibilitar o seu tratamento em SPSS, tendo sido inventariadas as variáveis³¹.

3.3 Sistema de gestão da conciliação

A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal foi uma das prioridades estabelecidas na Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas (XXI Governo, 2017), concretizada no Programa 3 em Linha, que tem por objetivo promover um maior equilíbrio entre estes fatores, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres que permita a realização de escolhas livres pessoais em todas as esferas da vida.

Na implementação do Sistema de Gestão da Conciliação pela NP 4552:2016, revelou-se de grande utilidade o Guia Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 (Rede RSO PT, 2019), previsto na medida 33 - *Informar e sensibilizar até ao equilíbrio*, do Eixo 4 - *Conhecer para conciliar*, do Programa 3 em Linha, e que se constituiu como um instrumento facilitador para a dinamização das práticas de conciliação, e que respondeu ao compromisso previsto na medida 2.3.4. *Criação e*

³¹ Cfr. Variáveis do inquérito por questionário da APS, em **anexo 13**

divulgação de instrumentos práticos para as organizações/empresas de promoção do objetivo da conciliação, constante da ENIND.

Para melhorar as condições de trabalho, e de acordo com a Norma NP 4552:2016, as questões relacionadas com a igualdade e a conciliação têm de ser resolvidas a três níveis ou domínios, *boas práticas laborais, apoio profissional e desenvolvimento pessoal, e serviços e benefícios*, a fim de aproximar os interesses das partes interessadas, e promover a sustentabilidade das empresas.

A NP 4552:2016, veio definir os requisitos necessários a uma organização que pretenda implementar, manter e gerir um Sistema de Gestão da Conciliação fundamentado em princípios e valores que visem elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matéria de igualdade e conciliação, baseado no ciclo de melhoria contínua, ou ciclo PDCA de Deming.

As decisões internacionais, europeias, nacionais e das empresas, afetam mulheres e homens, pelo que a existência de dados estatísticos exatos desagregados por sexo e sensíveis às questões de género contribuem para acompanhar o impacto das políticas e evidenciar as áreas onde é preciso fazer mais para reduzir as disparidades de género identificadas, pelo que se espera que o Programa de Conciliação (PG005) e o Plano para a Igualdade (PP005), em adenda, sejam instrumentos capazes de contribuir para o estudo e monitorização evolutiva das medidas, e capazes ainda de contribuir para a melhoria contínua das questões da igualdade e da conciliação.

Conciliar melhor a vida profissional, familiar e pessoal, favorece a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento, e contribui para a sustentabilidade das empresas, para a sustentabilidade demográfica, e para a sustentabilidade dos países e do mundo global, numa mudança cultural que exige convocar toda a sociedade a assumir um compromisso coletivo com medidas de impacto a curto, médio e longo prazo, rumo à igualdade e à conciliação, que respeite as opções de homens e mulheres, e que convoque de forma neutra, homens e mulheres no campo profissional e no campo dos cuidados (XXII Governo, 2019).

O questionário de autoavaliação sobre políticas e práticas de responsabilidade familiar, disponibilizado em anexo B, à Norma Portuguesa NP 4522:2014, em que a APS obteve uma pontuação abaixo dos 23 pontos³², esteve na base da criação de um Sistema de Gestão da Conciliação, tendo sido definidas quatro etapas, Etapa I – Diagnóstico, Etapa II – Elaboração do programa de conciliação

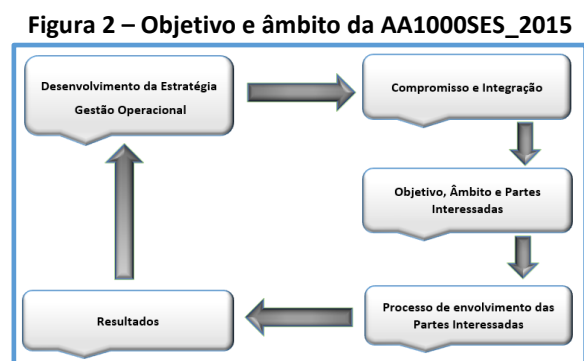
³² Indicador de uma política indutora de implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação

(PG005), Etapa III – Certificação pela Norma NP 4552:2016 e Etapa IV – Medição do progresso, sendo que para o presente trabalho de projeto apenas serão referenciadas as Etapas I e II, e a Etapa III apenas na parte relativa a revisão do Sistema Integrado e respetiva aprovação hierárquica dos documentos do SI.

Em suma, no capítulo terceiro apresenta-se assim a metodologia e atividades realizadas nas quatro diferentes etapas desenvolvidas para a criação do Sistema de Gestão da Conciliação, a Etapa I – Diagnóstico, a Etapa II – Elaboração do Programa de Conciliação (PG005), a Etapa III – Certificação pela Norma NP 4552:2016 e a Etapa IV – Medição do progresso, pese embora apenas tenham sido concretizadas as Etapas I, II e III, com descrição dos procedimentos e instrumentos utilizados para a recolha e análise de dados, obtidos quer a partir da observação e da análise documental das partes interessadas relevantes, quer a partir dos inquéritos por questionário dirigidos aos/as trabalhadores/as³³.

3.3.1 Etapa I – Diagnóstico

Para a concretização da Etapa I, e num mundo onde as pessoas exigem ter uma opinião sobre as decisões que as impactam, e reivindicam o direito de serem informadas, consultadas e envolvidas na tomada de decisão, a primeira tarefa foi desde logo identificar as partes interessadas para as questões da igualdade e da conciliação, tendo-se optado por seguir os critérios da norma AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015 (AA1000SES_2015), do Institute of Social and Ethical AccountAbility (ISEA), que tem os seguintes objetivos e âmbito (Norma AA1000, 2015):



Fonte: elaboração própria adaptado de Norma AA1000 *Stakeholder Engagement Standard*, do Institute of Social and Ethical AccountAbility (2015), disponível em https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000SES_2015.pdf

³³ Tratou-se de auscultar as partes interessadas relevantes, quer através de inquéritos por questionário dirigidos apenas aos/as trabalhadores/as, quer através da observação e análise de documentos, que em razão da pandemia pela doença Covid-19, se consubstanciou em reuniões *online* com o Conselho de Administração, trabalhadores/as, estruturas representativas dos/as trabalhadores/as, comissão de segurança e saúde no trabalho, técnicas superiores de segurança e saúde no trabalho, fornecedor do programa APS Apoia, fornecedor do programa Ginástica Laboral, serviços médicos e de enfermagem, de entre outros/as

De acordo com a Norma AA1000SES_2015, o princípio base da inclusão, é o ponto de partida para se determinar a materialidade e a responsabilidade, sendo que a materialidade determina os assuntos de maior relevância para a organização e para as partes interessadas, e a responsabilidade, as decisões, ações e desempenho em relação aos assuntos mais relevantes, pelo que o envolvimento das partes interessadas relevantes foi determinante na concretização do trabalho de projeto, conforme está representado na figura 3.

Figura 3 – Integração dos princípios da AA1000 no enquadramento das partes interessadas



Fonte: elaboração própria adaptado de Norma AA1000 *Stakeholder Engagement Standard*, do Institute of Social and Ethical AccountAbility (2015), disponível em https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000SES_2015.pdf

Na prática tratou-se de definir a população ou o universo a partir da qual se pretendia obter informação relevante e recolher dados para a investigação, e não sendo possível auscultar a população identificada no seu todo³⁴, foi construída uma amostra, tendo-se identificado como partes interessadas relevantes, o Conselho de Administração, os/as trabalhadores/as, as estruturas representativas dos/as trabalhadores/as, a Comissão de Segurança e Saúde no trabalho, as Técnicas Superiores de Segurança no Trabalho, os fornecedores do programa APS Apoia e ginástica laboral, os serviços médicos e de enfermagem, sendo que para a análise quantitativa, foram realizados inquéritos por questionário, aplicados apenas aos/às trabalhadores/as.

A segunda tarefa consistiu no lançamento do inquérito por questionário padrão designado Inventário de Stresse e Bem-Estar ou *Short Inventory on Stress and Wellbeing (S-ISW ©)*, destinado a

³⁴ Vide, População ou universo, em **anexo 14**

análise psicossocial da empresa (S₁), em parceria com a empresa Pulso Europe Portugal, apenas aos/às trabalhadores/as, tendo-se seguido, pela necessidade de proteção de dados e não fornecimento de *emails* dos inquiridos a entidade externa, conforme o previsto na Lei nº 58/2019, de 8 de agosto, o seguinte procedimento (Magalhães & Pereira, 2018):

- i. adaptação pela APS do questionário padrão Inventário de Stresse e Bem-Estar ou *Short Inventory on Stress and Wellbeing (S-ISW ©)*, na versão reduzida, ao perfil da empresa;
- ii. criação de *links* com *tokens*, tendo a Pulso Europe Portugal criado tantos *links* pessoais e intransmissíveis quantos o número de participantes no estudo (181 participantes), com possibilidade de uma única utilização, e remetido à APS para associação de cada *link* ao *token* e envio por *email* individual a cada pessoa inquirida.

Para além da questão da proteção de dados, este procedimento permitiu uma única resposta por *link* e evitou a utilização abusiva do inquérito por questionário, e permitiu ainda fazer pedidos de reforço de participação junto dos/as respondentes.

A opção pela utilização deste tipo de questionário teve como objetivos, cumprir com os requisitos legais relativos à análise psicossocial da empresa, através da consulta aos/às trabalhadores/as, e posterior definição de medidas potenciadoras de bem-estar no trabalho (stresse, motivação, comportamentos não desejáveis e absentismo), através da intervenção nos riscos do trabalho (exigência do trabalho, desafios da tarefa, equipa, organização e contexto), particularmente os constantes nas *prioridades máximas*, ou melhorando os constantes nos *amortecedores*, que são os riscos com maior impacto no bem-estar no trabalho, e por outro dotar a empresa Pulso Europe Portugal de indicadores capazes de melhorar a sua intervenção no âmbito do Programa APS Apoia.

A terceira tarefa consistiu na conceção e lançamento de um inquérito por questionário da responsabilidade da APS, partindo dos resultados do questionário padrão S-ISW ©, e dos domínios da NP 4552:2016 conjugados com as dimensões do Guião da CITE (2019), e seguindo a Matriz de Apoio ao diagnóstico que é parte do referido Guião, através do *google forms online*, com o objetivo, da caracterização dos respondentes (S₂), e da auscultação dos/as trabalhadores/as sobre, o contexto da empresa (S₃), *práticas laborais*(S₄), *apoio profissional e desenvolvimento pessoal* (S₅), *serviços e benefícios* (S₆) e materialidade (S₇).

A partir dos resultados do inquérito por questionário na parte relativa a contexto da empresa (S₃), foi construída a matriz de Análise das Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças ou Strengths,

Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)³⁵, que permitiu identificar, a nível interno da empresa, os pontos fortes e os pontos fracos, e a nível externo ou de mercado, as oportunidades e as ameaças, bem como os fatores capazes de influenciar de forma positiva ou negativa a empresa, identificando *itens* chaves e prioridades de atuação, tendo sido elaborado o respetivo mapa estratégico (Kaplan & Norton, 1997).

No mapa estratégico³⁶, procedeu-se à definição das características atuais do perfil do *caso* APS, enquanto Empresa do Setor Empresarial do Estado, fortemente masculinizada, e cujo regime jurídico consta do Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, estando obrigada a práticas de igualdade e de conciliação, conforme o disposto no já referido Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, e entre outros, na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e no Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

Relativamente ao contexto da empresa, identificaram-se as mudanças que estão a ocorrer no mercado externo, ou os temas estratégicos (oportunidades e ameaças), a favor da igualdade e da conciliação, e que se identificou como sendo as convenções e recomendações da OIT/ILO, as comunicações e diretivas da União Europeia, o Eurofound, o CEEP Europeu e o Comité Económico e Social Europeu (CESE).

E a nível nacional, a legislação a favor das questões da igualdade e da conciliação, particularmente a aplicável ao Setor Empresarial do Estado, à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, 2018-2030 e o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), ao Programa 3 em Linha, ao Pacto para a Conciliação, à NP 4552:2016, ao CEEP Portugal e ao Fórum Igen.

Relativamente ao contexto da empresa, identificaram-se as mudanças que têm de ocorrer na APS para responder aos temas estratégicos, apresentando a APS um compromisso da gestão de topo para com as questões da igualdade e da conciliação, que decidiu pela implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação, certificável, pela aposta na participação no CEEP Portugal e no Fórum Igen, numa empresa que se caracteriza por um forte posicionamento no contexto nacional com uma quota de mercado média de cerca de 50%, com infraestruturas com capacidade de expansão, com infoestrutura capaz de suportar qualquer forma de organização e prestação do trabalho numa aposta na digitalização e na certificação dos sistema de comunicação, e com superestruturas de última geração, e um forte diálogo social.

³⁵ Cfr. Matriz SWOT, em **anexo 15**

³⁶ Cfr. Mapa Estratégico, em **anexo 16**

Identificaram-se ainda as características da empresa, relativamente a posição, tratando-se de empresa comprometida com *boas práticas*, com o *desenvolvimento pessoal e a formação profissional*, e com os *serviços e benefícios* que presta aos/às trabalhadores/as e famílias, disponibilizando médicos, enfermagem, seguros, transporte, obras sociais e culturais, programa APS Apoia, Programa de ginástica laboral, Técnicas Superiores de SST, Comissão de SST, grupo desportivo, de entre outros, as opções estratégica, de uma gestão fundada nos princípios da igualdade e da conciliação, que estiveram na base da decisão em 2019 da empresa aderir ao Pacto para a Conciliação, comprometendo-se na implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação certificável pela NP 4552:2016.

Como instrumento estratégico foi identificado o Sistema Integrado existente desde 2005, como objetivos estratégicos a necessidade de revisão do referido Sistema Integrado, por forma a integrar as questões da igualdade e da conciliação, e a certificação de um Sistema de Gestão da Conciliação pela Norma NP 4552:2016, como objetivo geral, implementar um Sistema de Gestão da Conciliação adentro do Sistema Integrado da APS, e como objetivo específico criar um Programa de Conciliação (PG005) e um Plano para a Igualdade (PP005) em adenda, através do diagnóstico, da monitorização da execução, da verificação e da melhoria contínua assente no ciclo PDCA de Deming³⁷.

Partindo ainda dos resultados do inquérito por questionário na parte relativa a *práticas laborais* (S₄), *apoio profissional e desenvolvimento pessoal* (S₅), *serviços e benefícios* (S₆), fazer a análise da perceção dos/as trabalhadores/as respondentes relativamente ao comportamento da empresa nestes domínios.

Por fim, foi feita a análise da perceção dos/as trabalhadores/as respondentes, relativamente à materialidade do reporte da gestão sobre práticas laborais e trabalho condigno, que será facilitador do reporte destas temáticas no próximo relatório de sustentabilidade (IFC & GRI, 2009), que de acordo com o *Global Reporting Initiatives* (GRI) Standards (GRI, 2020), são os referidos na figura 4 abaixo³⁸:

³⁷ Trata-se de método desenvolvido em 1930 por Walter A. Shewhart, mas que só em 1950 se popularizou, depois de W. Edwards Deming o ter aplicado nos conceitos de qualidade em trabalhos desenvolvidos no Japão

³⁸ Cfr. Descrição dos indicadores da materialidade de acordo com as GRI Standards, em **anexo 17**

Figura 4 – Materialidade da igualdade/conciliação de acordo com as GRI Standards

Informações sobre a forma de gestão		G4-DMA			
Social – Práticas laborais e trabalho condigno	Emprego	G4-LA1	G4-LA2	G4-LA3	
	Relações laborais	G4-LA4			
	Saúde e segurança no trabalho	G4-LA5	G4-LA6	G4-LA7	G4-LA8
	Formação e educação	G4-LA9	G4-LA10	G4-LA11	
	Diversidade e igualdade de oportunidades	G4-LA12			

Fonte: elaboração própria adaptado de GRI, Global Reporting Initiatives, disponível em <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/>

Com a auscultação dos/as trabalhadores/as, pretendeu-se desde logo a adoção de uma estratégia de envolvimento das pessoas na temática da igualdade e da conciliação, considerando que a liderança nestas matérias, em substância, obriga a convocar todas as partes interessadas, e através dos resultados obtidos, melhorar a estratégia da empresa, revendo ou revisitando os objetivos estratégicos, as políticas e as medidas em prática, por forma a manter, reformular ou a implementar novas medidas, concretizando assim a criação de um Sistema de Gestão da Conciliação e a elaboração de um Programa de Conciliação (PG005) e de um Plano para a Igualdade (PP005), em adenda.

3.3.2 Etapa II – Elaboração do Programa de Conciliação

Na Etapa II, e tendo por base o diagnóstico da Pulso Europe Portugal e o resultado do inquérito por questionário da responsabilidade da APS, ambos aplicados apenas aos/as trabalhadores/as, e atendendo-se ainda à análise SWOT e ao mapa estratégico, realizados na Etapa I, com o contributo para além dos/as trabalhadores/as, das partes interessadas relevantes, procedeu-se à elaboração do primeiro Programa de Conciliação da APS (PG005) e do Plano para a Igualdade (PP005), em adenda.

Tomou-se por referência o ciclo de Deming e as orientações para a realização do diagnóstico constantes da primeira *Matriz de Apoio ao Diagnóstico*, em anexo ao Guião da CITE, pelo que na fase de planeamento ou *Plan (P)*, foram conciliados os diferentes documentos de referência, em matéria de igualdade e de conciliação, considerados relevantes:

- i. a Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores;

- ii. a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, relativa a Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 (COM(2020) 152 final, 2020);
- iii. a Resolução do Conselho de Ministros, relativa a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, 2018-2030 (ENIND), na parte relativa ao Plano de ação para a Igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) (RCM nº 61, 2018);
- iv. os domínios da NP 4552:2016, em conjugação com os requisitos do Guia Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016;
- v. os indicadores do EIGE, para o cálculo do índice de igualdade de género (EIGE, Index, 2019);
- vi. as dimensões do Guião da CITE (CITE, Guião, 2019).

Para a concretização da fase executar ou *Do* (D), recorreu-se à segunda *Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Plano para a Igualdade* em anexo ao Guião da CITE, onde constam os objetivos, as medidas, os indicadores e as metas, e a uma Matriz dedicada às especificidades da empresa, designada Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Programa de Conciliação da APS, tendo para cada objetivo, sido definidas as observações da empresa (APS), a unidade responsável, o orçamento, e as respetivos indicadores e metas.

Para a concretização da fase de verificação ou *Check* (C), recorreu-se à terceira Matriz de Apoio de Verificação da Execução do Plano para a Igualdade e do Cumprimento das Recomendações da CITE, em anexo ao Guião da CITE (2019), que ainda que tenha sido desenhada mais para orientação da CITE, demonstrou ser de grande utilidade no apoio à parte de verificação, onde constam para cada objetivo, as fontes de verificação legais ou privadas da APS, as respetivas ações, o orçamento executado e o estado de execução.

Para a fase atuar ou *Act* (A), construiu-se uma matriz onde constam a descrição de recomendações e o estado de cumprimento do Programa de Conciliação (PG005) e Plano para a Igualdade (PP005), em adenda.

3.3.3 Etapa III – Certificação pela Norma NP 4552:2016

Na Etapa III, e elaborados que foram o Programa de Conciliação (PG005) e o Plano para a Igualdade (PP005), em adenda, e partindo dos requisitos da NP 4552:2016 e do Guia Prático para a implementação e certificação pela NP 4552:2016, concluiu-se pela necessidade de revisão dos documentos do Sistema Integrado da APS, com o objetivo de incluir a parte relativa ao Sistema de

Gestão da Conciliação, tendo-se identificado desde logo, para além da revisão de documentos existentes, a necessidade de criação de novos documentos exclusivos do SGS.

O Manual da Qualidade da APS, tal como os restantes documentos de um Sistema de Gestão da Qualidade, não têm um modelo pré-definido de elaboração, porém existem orientações/obrigações estabelecidas quer na NP EN ISO 9001:2015, relativa a *Sistemas de Gestão da Qualidade, Requisitos*, quer noutras normas relacionadas com os Sistemas de Gestão da Qualidade, designadamente a NP 4433:2005, relativa a *Linhas de Orientação para a Documentação de Sistemas de Gestão da Qualidade*, que devem ser tidas em consideração.

A organização da documentação do Sistema Integrado da APS, consta da informação documentada (A.PRO.001 e PD001), estando a documentação organizada em três níveis, conforme tabela 2 abaixo:

Tabela 2 – Informação documentada (SI-APS)

Nível	Tipos de documentos	Grupos	Suporte
1º Nível	Políticas, Manuais, Objetivos do SI, Programas de Gestão e Normas	Grupo 1 - Manuais, Políticas, Objetivos e Mestras	ML002
2º Nível	Registos de Processos, Procedimentos, Planos de Qualidade, Planos Portuários, Planos de Emergência, Planos de Proteção, Modelos de Impressos, Tabelas, Listagens, Outros	Grupo 2 - Sistema de Gestão	ML002 ML012 ML036 ML119
3º Nível	Documentação específica gerida pelas Unidades	Grupo 3 - Desenhos; Grupo 4 - Documentação Técnica; Grupo 5 - Bibliográficos; Grupo 6 - Comunicação; Grupo 7 - Acessórios; Grupo 8 - Financeiros; Grupo 9 - Processos de Navios; Grupo 10 - Jurídicos	ML002 ML012 ML036 ML119 Outros

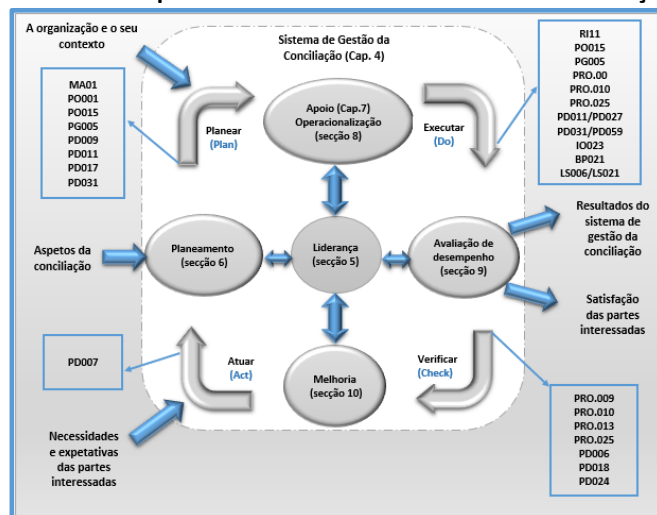
Fonte elaboração própria adaptado de Informação documentada (PD001)

Para adequar os requisitos na NP 4552:2016, aos documentos constantes do Sistema Integrado da APS, concluiu-se pela necessidade de um Grupo de Trabalho multidisciplinar, com representação de todas as Unidades da empresa, e pela necessidade de revisão dos documentos do Sistema Integrado e de criação dos seguintes documentos, adentro do SI:

- i. a Política da conciliação (PO015);
- ii. o Programa da Conciliação (PG005) e Plano para a Igualdade, em adenda (PP005);
- iii. o Registo de Processo – Gestão da conciliação (R.PRO.025);
- iv. o Procedimento da Gestão da conciliação (PD059);
- v. a Boa prática-Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (BP021).

No sentido de garantir a resposta quer às diferentes fases do ciclo PDCA, quer aos diferentes pontos da NP 4552:2016, foi feita uma correspondência dos requisitos da Norma 4552:2016 aos documentos do SI³⁹, e que se resumem na figura 5 abaixo, elaborada a partir da matriz de processos do Sistema de Gestão da Conciliação, prevista na Norma NP 4552:2016:

Figura 5 –Matriz de processos do Sistema de Gestão da Conciliação (APS)



Fonte: elaboração própria adaptado da Norma NP 4552:2016 e do *Guião Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (Requisitos)*, disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia_np4552_2016.pdf

Revisto que foi o Sistema Integrado, seguiu-se o processo de aprovação hierárquica dos documentos do SI resultantes da integração do Sistema de Gestão da Conciliação, estando a aguardar-se a fase 1 de auditoria externa, sendo que são fatores chave para os/as auditores:

- i. a não identificação e não auscultação das partes interessadas;
- ii. a não definição dos processos do Sistema de Gestão da Conciliação;
- iii. a inexistência de uma política de conciliação, respetivos objetivos, indicadores e metas;
- iv. a não identificação de princípios e valores; e
- v. a inexistência de um programa de conciliação.

Espera-se que a partir dos resultados da fase 1 da auditoria externa seja possível prosseguir para a fase 2 de certificação do Sistema de Gestão da Conciliação pela NP 4552:2016.

³⁹ Cfr. Correspondência dos requisitos da Norma 4552:2016 aos documentos do Sistema Integrado, em **anexo 18**

3.4 Amostragem

Não sendo possível analisar toda a população ou universo da APS, inventariadas como partes interessadas, foi necessário recorrer-se a uma amostra, tendo-se optado pelo método de amostras não casuais, não probabilísticas ou não aleatórias, por se entender ser um método útil numa primeira investigação, sendo os resultados e conclusões obtidos com a amostra, aplicados apenas ao caso APS (Sousa & Baptista, 2014, p. 72 a 77).

A amostra por conveniência, definida por recurso à Norma AA1000SES_2015 de acordo com o princípio da inclusão, e dos critérios de materialidade e de responsabilidade, não é representativa da população, a participação foi voluntária, pelo que os resultados só se aplicam à própria amostra, os/as trabalhadores/s da APS, já que o mais importante não era propriamente a objetividade científica, mas captar ideias gerais e identificar aspetos críticos, num método que teve a vantagem de ser rápido, fácil e praticamente sem custos (Sousa & Baptista, 2014, p. 77), resumindo-se na tabela 3 abaixo o paradigma e a metodologia da pesquisa:

Tabela 3 – Paradigma e a metodologia da pesquisa

Paradigma desritivo Abordagens qualitativas (observação e análise documental) e quantitativas (inquéritos por questionário)	Método: Estudo de Caso	Contexto	APS- Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A.
		Amostra	Conselho de Administração Trabalhadores/as Estruturas Representativas dos/as trabalhadores/as Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho Técnicas Superiores de Segurança no Trabalho Fornecedor (programa APS Apoia) Fornecedor (Ginástica Laboral) Serviços Médicos Serviços de Enfermagem
		Instrumentos de recolha de dados	Observação Análise de documentos Inquéritos por questionário Amostragem a partir da AA1000SES_2015
		Análise de dados	Software privativo da Pulso Europe Software Statistical Package for the Social Science (SPSS)

Fonte: elaboração própria

Na aplicação do inquérito por questionário, S-ISW ©, da responsabilidade da Pulso Europe, que decorreu de fevereiro a março de 2020, a 181 trabalhadores/as, foram obtidas 97 respostas, que representaram cerca de 54% dos inquiridos, e na aplicação do inquérito por questionário, da responsabilidade da APS, dirigido na primeira quinzena de junho de 2020, a 178 trabalhadores/as, foram obtidas 125 respostas, que representaram mais de 70% dos inquiridos.

3.5 Organização da informação

Na organização da informação, e para operacionalizar a investigação qualitativa, utilizou-se como técnicas de recolha de dados, a observação e a análise documental, tendo-se na observação recorrido ao método descritivo dos acontecimentos observados, numa reflexão condicionada pela experiência e conhecimentos da aluna, e numa observação que embora não participante, teve a vantagem da aluna conhecer as perspetivas das pessoas com quem interage há longos anos, o que não seria possível para um/a observador/a externo/a à empresa.

Na análise documental, que se apresentou como mais uma técnica fundamental para operacionalizar a análise qualitativa, particularmente porque permitiu descobrir a amplitude e complexidade dos aspetos da igualdade e da conciliação, o trabalho iniciou-se com a recolha da informação que foi alvo de uma pré-análise, com o objetivo de se proceder à organização do material e à formulação das questões do inquérito por questionário da responsabilidade da APS, em função do atual contexto e do referencial teórico conhecido e disponível para consulta (Sousa & Baptista, 2014, p. 53 a 63).

De seguida, os documentos foram analisados e organizados de modo a que pudessem ser categorizados por conteúdos temáticos e categorias de análise, tendo a informação sido reanalisada e interpretada segundo a categorização, após o que se constituiu como suporte na delimitação do referencial teórico do trabalho de projeto e na orientação para as questões apresentadas no inquérito por questionário, da responsabilidade da APS, bem como das medidas a integrar no Programa de Conciliação (PG005) e no Plano para a igualdade (PP005), em adenda.

Na investigação quantitativa, para a recolha de dados, recorreu-se a inquéritos, já que era necessário obter informação sobre a perceção dos/as trabalhadores/as relativamente a bem-estar no trabalho e fatores de risco no trabalho, e a diferentes outras questões que se agruparam em secções, como já amplamente referido, para obter dados de alcance geral para o problema da igualdade e da conciliação com repercussões no *caso* APS, em toda a sua complexidade, tendo-se recorrido ao questionário, enquanto instrumento base do inquérito (Sousa & Baptista, 2014, p. 89 a 100).

Foi assim utilizado um questionário do tipo fechado, designado Inventário de Stresse e Bem-Estar ou *Short Inventory on Stress and Wellbeing* (S-ISW ©), da responsabilidade da Pulso Europe Portugal, numa versão reduzida, com questões de resposta fechada, que permitiu obter respostas que possibilitaram perceber o nível de bem-estar no trabalho e os fatores de risco no trabalho na empresa

e a sua comparação com um grupo de referência, sendo este tipo de questionários bastante objetivos, contendo o S-ISW © questões que se agruparam na secção 1 (S₁), e que visaram a caracterização psicossocial dos/as trabalhadores/as da APS.

O questionário padrão S-ISW ©, destinado a uma análise de risco quantitativa ou levantamento de bem-estar, é constituído por 73 itens, relacionados com o bem-estar no trabalho (21 questões) que investigam sobre *stresse, motivação, comportamentos indesejáveis e absentismo*, e explora as três dimensões do *burn-out (exaustão, distância e desempenho)*, com fatores de risco no trabalho (40 questões), que medem as dimensões subjacentes a *emprego, tarefas motivadoras, equipa, organização e contexto socioeconómico*, e com questões sócio demográficas (12 questões) que investigam o *sexo, faixa etária, nível de escolaridade, carreira profissional, antiguidade na organização, antiguidade na função, organização do trabalho, tipo de contrato, horário, número de subordinados e ainda localização, função/cargo, equipa*.

Foi ainda utilizado, na recolha de dados quantitativos, mais um inquérito por questionário do tipo misto, agora da responsabilidade da APS, com perguntas fechadas, e apenas uma pergunta aberta em que os/as inquiridos/as tiveram uma maior liberdade de resposta, apesar da sua interpretação ser mais difícil para a aluna, e que foi aplicado *online*, no período de 1 a 15 de junho de 2020, contendo o inquérito por questionário perguntas que se agruparam nas já referidas secções, S₂, S₃, S₄, S₅, S₆ e S₇.

Na conceção do inquérito por questionário, da responsabilidade da APS, foram tidos em conta os procedimentos metodológicos, de formulação do problema, do objetivo geral e do objetivo específico, foi feita a revisão bibliográfica que consta do enquadramento teórico, formuladas as questões agrupadas em secções, identificadas as variáveis e indicadores⁴⁰, definida a amostra a partir da população ou universo⁴¹ constituída pelos trabalhadores e trabalhadoras, e aplicado um pré-teste.

Na construção das questões, teve-se em conta a heterogeneidade académica e funcional do público-alvo, seguiu-se um percurso lógico para os/as inquiridos/as, tentou-se formular questões breves e não ambíguas, em conformidade com os princípios básicos de *clareza, coerência e neutralidade*, sendo que em ambos os inquéritos, à exceção de uma única questão de resposta aberta, as restantes questões foram de resposta fechada e única, em que os inquiridos apenas puderam selecionar uma opção de entre as apresentadas e que mais se adequava à sua perceção, e escolhido apenas uma modalidade de resposta (Sousa & Baptista, 2014, p. 92 a 93).

⁴⁰ Cfr. Variáveis do inquérito por questionário da APS, em **anexo 13**

⁴¹ Cfr. População ou universo, em **anexo 14**

Foram utilizadas questões em escala, que também são um tipo de questões fechadas, sempre que se pretendeu medir aspetos como atitudes e opiniões do público-alvo, neste caso, os/as trabalhadores/as da APS (Sousa & Baptista, 2014, p. 95 a 96):

- i. questões em escala nominal, em que a ordem das modalidades ou categorias não tem significado, representa apenas uma enumeração das modalidades possíveis, e permitem uma comparação apenas pela igualdade;
- ii. questões de escala ordinal, em que a ordem das modalidades ou categorias têm significado, as categorias sucessivas não representam as mesmas diferenças de atributos medidos e permitem uma comparação pela igualdade e pela posição relativa (1: Nada relevante, 2: Pouco relevante, 3: Relevante, 4: Muito relevante, 5: Extremamente relevante; e 1: Discordo, 2: Discordo parcialmente, 3: Não discordo nem concordo, 4: Concordo, 5: Concordo totalmente);
- iii. questão de escala de intervalo, de natureza quantitativa, que possibilitou a determinação da distância entre elementos, em que as categorias representam diferenças iguais no atributo medido, e que permitem uma comparação pela igualdade, pela posição relativa, (na ordem), e pela diferença numérica (distância), com intervalos: 25-34; 35-49; 50-65; >65).

O tipo de inquéritos por questionário utilizados demonstrou ser o mais útil para obter informação quantitativa no sentido de complementar e contextualizar a informação qualitativa que foi possível obter pela via da observação e pela via documental, e sendo as perguntas fechadas, foi necessário escolher um conjunto de respostas alternativas para cada uma das perguntas, tendo-se utilizado escalas ordinais qualitativas, nominais numéricas qualitativas, em que foi atribuído um número a cada categoria qualitativa, e uma única escala de intervalo.

A questão de resposta aberta, possibilitava aos/às inquiridos/as construir a resposta pelas suas próprias palavras, permitindo a liberdade de expressão, com a vantagem de prezar o pensamento livre e a originalidade, dar origem a respostas mais variadas, mais fiéis, e mais representativas da opinião dos/as inquiridos/as que se teriam de concentrar mais sobre a questão, e vantajosa para a aluna, já que permite recolher informação variada sobre o tema em estudo, porém com a desvantagem de requererem mais tempo para a resposta e de poderem não representar a real opinião dos/as inquiridos/as, e com a desvantagem de terem de ser agrupadas e categorizadas para poderem ser tratadas com o auxílio do *software Statistical Package for the Social Science* (Sousa & Baptista, 2014, p. 97 a 98).

A escolha do questionário como instrumento de inquirição apresentou também vantagens, já que permitiu uma melhor sistematização dos resultados e facilidade de análise, menos tempo para análise e tratamento, menos dispendioso, e atingiu facilmente o público-alvo, apresentando como desvantagens, a dificuldade de conceção e uma taxa de não resposta tendencialmente elevada, relativamente à qual foi necessário intervir, motivando os inquiridos para a resposta (Sousa & Baptista, 2014, p. 99).

Foi realizado um pré-teste ao inquérito por questionário da responsabilidade da APS, tendo sido aplicado a dez pessoas, o que permitiu verificar se os/as inquiridos/as compreendiam as questões da mesma forma, se a lista de opções de respostas às questões fechadas consideravam todas as alternativas possíveis, se os assuntos eram sequenciais e se a linguagem utilizada não era complexa, após o que se procedeu ao pedido de aprovação do inquérito por questionário ao Conselho de Administração⁴², e lançou-se a fase definitiva de recolha de dados, evitando-se assim que a aplicação do inquérito por questionário fosse prejudicada por algum erro grave, cuja correção seria irreversível, já que implicaria começar tudo de novo, o que seria inviável no presente estudo de caso.

Já os resultados do inquérito por questionário S-ISW ©, foram tratados através de uma metodologia exclusiva da Pulso Europe Portugal, tendo sido analisados internamente pela APS, cruzando os resultados com o conhecimento e os dados quantitativos internos existentes, enquanto que os resultados do inquérito por questionário da APS foram tratados informaticamente com o auxílio do SPSS e também cruzados com os dados estatísticos existentes na empresa.

A análise quantitativa de dados baseou-se na transferência da informação disponibilizada nos inquéritos por questionário, em variáveis quantitativas, que implicam relações mensuráveis ou contáveis, e em variáveis qualitativas, que expressam atributos, qualidades ou opiniões da amostra em estudo, que podem ser ordinais, quando se atribui uma ordem aos resultados, e nominais, quando não se puderam estabelecer relações (Sousa & Baptista, 2014, p. 116).

As escalas ordinais, nominais e qualitativas numéricas fornecem dados na forma de frequência, pelo que nas análises estatísticas foram utilizadas técnicas não-paramétricas, a estatística é descritiva, e descreve de forma sumária algumas características das variáveis fornecidas pela amostra de dados, tendo-se calculado medidas de tendência central, designadamente a mediana, o desvio padrão, numa descrição sumária da variação dos valores das variáveis.

⁴² Cfr. Proposta 360-2020 [DRH], dirigida ao Conselho de Administração, em **anexo 4**

Em conclusão, recorreu-se ao método estudo de caso e a metodologias qualitativas através da observação e análise documental, e quantitativas, através de inquéritos por questionário, tendo-se identificado como questão de estudo, dar resposta às questões da igualdade e da conciliação através de um Programa para a Conciliação (PG005), e como proposições, garantir o diagnóstico e o apoio à monitorização da execução do PG005, a manutenção do Sistema de Gestão da Conciliação, e a certificação pela Norma NP 4552:2016.

Identificou-se como unidade de *caso* a APS (Setor Empresarial do Estado/transportes/marítimo), e como lógica que une os dados às proposições, a revisão da literatura, a definição das partes interessadas, o desenho e aplicação dos instrumentos de recolha de informação (inquéritos por questionário), a caracterização dos respondentes, a análise SWOT e o mapa estratégico, os domínios da conciliação constantes da Norma NP 4552:2016, a materialidade, a interpretação dos dados obtidos através da triangulação da informação, as conclusões e a bibliografia.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO TRABALHO DE PROJETO

Neste capítulo procede-se à descrição e análise interpretativa dos resultados do trabalho de projeto, com o objetivo de criar uma cadeia de evidências que auxilie a validação do estudo, tendo sido necessário realizar diversas atividades, que envolveram para além da observação e da análise documental, o tratamento dos inquéritos por questionário.

Da observação e da pesquisa documental, qualitativa, e dos inquéritos por questionário, quantitativos, obtiveram-se resultados que contribuíram:

- i. para a elaboração do Programa de Conciliação (PG005) e do Plano para a Igualdade (PP005), em adenda;
- ii. para a criação do Sistema de Gestão da Conciliação e revisão do Sistema Integrado da APS;
- iii. para a preparação para a certificação do Sistema de Gestão da Conciliação pela Norma NP 4552:2016.

4.1 Resultado da seleção das partes interessadas relevantes – Etapa 1/tarefa 1

Na definição das partes interessadas de acordo com a Norma AA1000SES_2015, recorreu-se ao mapeamento, seleção e priorização dos/as *stakeholders*, ou dos/as constituintes, em função da forma como se relacionam com a empresa para as questões da igualdade e da conciliação, de acordo com os seguintes critérios:

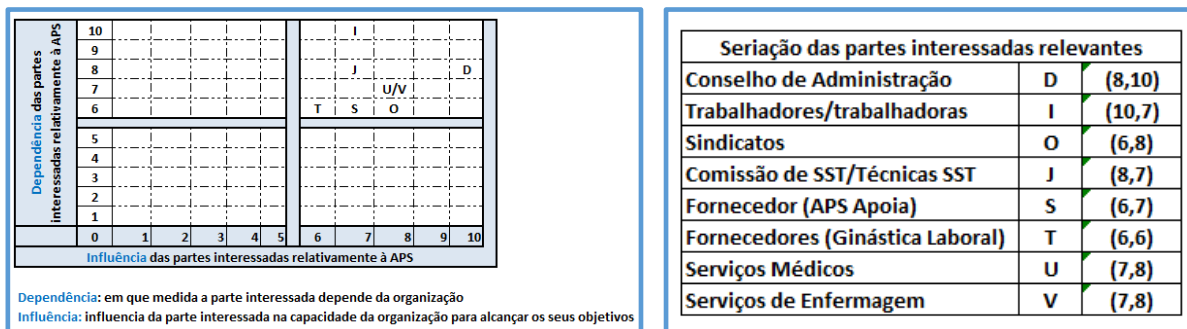
- i. *influência*, que representa o impacto/poder de decisão que a parte interessada tem sobre a atividade da APS, nomeadamente a sua capacidade de influenciar a concretização das medidas da APS em matéria de igualdade e de conciliação;
- ii. *dependência*, que representa o impacto/poder que a decisão das atividades da APS tem sobre as partes interessadas, e a dependência das partes interessadas em relação às atividades, produtos ou serviços da APS.

Após identificação das partes interessadas⁴³, procedeu-se à sua seriação com base nos critérios de influência e independência, que permitem ponderar em que medida os/as interlocutores/as são afetados/as, sendo a identificação de partes interessadas um processo dinâmico, devendo ser verificada a sua adequabilidade sempre que ocorram alterações ao contexto e/ou revisão da estratégia

⁴³ Cfr. População ou universo, em **anexo 14**

da empresa, tendo-se concluído pelas seguintes partes interessadas relevantes identificadas e classificadas no quadrante superior direito, que foram auscultadas no âmbito do objetivo geral de criação do Sistema de Gestão da Conciliação, sendo que relativamente ao objetivo específico de criação do Programa de Conciliação, foram auscultados/as apenas os/as trabalhadores/as.

Tabela 4 – Seleção das partes interessadas relevantes

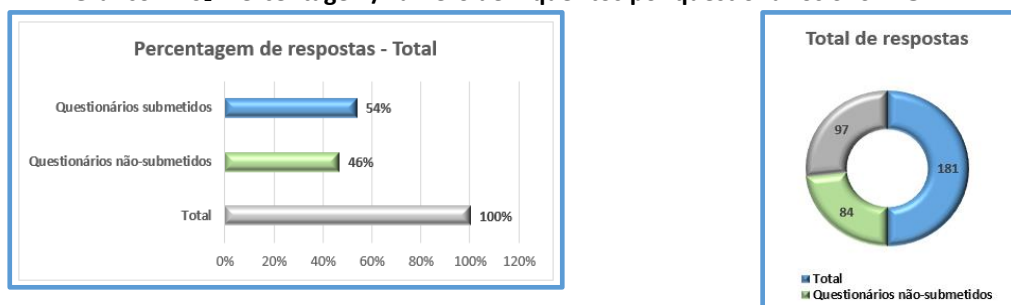


Fonte: elaboração própria

4.2 Caracterização psicossocial da empresa (S₁) – Etapa 1/tarefa 2

Os resultados do Inventário S-ISW © constam na Secção S₁, permitem uma caracterização psicossocial da empresa, e cruza cada um dos riscos psicossociais, stresse, motivação, comportamento indesejável e absentismo (bem-estar no trabalho), com os fatores de risco organizacionais, exigências do trabalho, desafio da tarefa, equipa, organização e contexto social (riscos no trabalho), para definir mapas de prioridades de apoio à gestão para a tomada de decisão, para além de disponibilizar informação do posicionamento da empresa em comparação com um grupo de referência constituído por 56.806 observações, recolhidas em várias empresas e países europeus, durante os últimos 5 anos, tendo sido lançados 181 inquéritos por questionário, com uma taxa de resposta de 54%, conforme gráfico 1.

Gráfico 1– S₁: Percentagem/número de inquéritos por questionários S-ISW ©



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Wellbeing*, da Pulso Europe Portugal, 2020

4.2.1 Breve introdução à interpretação dos dados

No inquérito por questionário foi utilizada uma escala do tipo *Likert* de 1 a 7, com a seguinte interpretação:

Tabela 5 – S₁: Interpretação da escala do tipo *Likert* de 1 a 7

Escala	Nível de Risco	Descrição
[1-2]	Risco baixo	Os indicadores presentes neste patamar são considerados como vantajosos para a empresa, tornando-a mais competitiva no mercado de trabalho .
[3-4]	Risco médio	Os indicadores presentes neste patamar são considerados como alerta para a empresa , sendo influenciadores da produtividade dos/as trabalhadores/as, mas podem ser minimizados com outros indicadores considerados como amortecedores.
[5-7]	Risco elevado	Os indicadores presentes neste patamar são considerados como críticos para a empresa, devendo ser tomadas medidas com carácter de urgência .

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Relativamente aos valores absolutos constantes dos gráficos de indicadores de bem-estar no trabalho e dos gráficos de indicadores de fatores de risco no trabalho, e que mostram quer os resultados da APS quer a comparação dos resultados da APS com os resultados do grupo de referência, as cores apresentadas nos valores absolutos da APS, devem seguir a seguinte interpretação:

- i. **média preta:** não há diferença significativa entre a empresa e o grupo de referência;
- ii. **média vermelha:** o risco é significativamente maior na empresa do que no grupo de referência;
- iii. **média verde:** o risco é significativamente menor na empresa do que no grupo de referência.

Relativamente aos indicadores de bem-estar no trabalho (stress, motivação, comportamento indesejável e absentismo), que se refletem no comportamento e nas atitudes das pessoas, foram analisados os seguintes itens, cf. tabelas 6, 7, 8, e 9:

Tabela 6 – S₁: Interpretação de indicadores de bem-estar (*stress*)

Stresse	Índice	Descrição
	1	Queixas físicas
	2	Queixas psicológicas-estado de humor
	3	Tensão
	4	Irritação
	5	Problemas de concentração
	6	Exaustão
	7	Sentimento reduzido de competência
	8	Tensão persistente

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Tabela 7 – S1: Interpretação de indicadores de bem-estar (motivação)

Motivação	9	Entusiasmo	Trabalho com menos entusiasmo que no passado
	10	Sentimento de performance	No trabalho, contribuo positivamente para o funcionamento da empresa
	11	Satisfação com o trabalho	de uma forma geral sinto-me satisfeito/a com o meu trabalho
	12	Orgulho na organização	Eu estou orgulhoso/a da empresa para a qual trabalho
	13	Intenção de mudança de trabalho	Estou a pensar em mudar de emprego num futuro próximo
	14	Orgulho com o trabalho	Estou orgulhoso/a do meu trabalho
	15	Centralidade do trabalho	Mesmo que fosse extremamente rico/a, continuaria a fazer este trabalho

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Tabela 8 – S1: Interpretação de indicadores de bem-estar (comportamentos não desejáveis)

Comportamentos não desejáveis	16	Assédio/presença	Na minha organização, por vezes as pessoas assediam-se umas às outras (mais do que brincadeiras inocentes)
	17	Assédio/vítima	Às vezes sinto-me assediado/a durante o horário de trabalho (mais do que uma brincadeira inocente)
	18	Outros comportamentos não desejáveis	Às vezes sinto que sou vítima de outros comportamentos indesejáveis (discriminação, violência e agressão, assédio sexual, outros)
	19	Respeito mútuo	Na minha empresa as pessoas tratam-se com respeito

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Tabela 9 – S1: Interpretação de indicadores de bem-estar (absentismo)

Absentismo	20	Absentismo/duração	Durante os últimos 12 meses, quantos dias esteve ausente do trabalho por motivo de doença?
	21	Absentismo/frequência	Durante os últimos 12 meses, quantas vezes esteve ausente do trabalho por motivo de doença?

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Relativamente aos fatores de risco no trabalho (exigências do trabalho, desafios da tarefa, equipa, organização e contexto), foram analisados os seguintes itens, conforme tabelas 10, 11, 12, 13 e 14:

Tabela 10 – S1: Interpretação de indicadores de fatores de risco (exigência do trabalho)

Exigência do trabalho	1	Tempo de viagem	O período de tempo dispendido em viagem relacionado com o meu trabalho em geral é aceitável
	2	Equilíbrio vida-trabalho	Eu consigo facilmente conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar e pessoal
	3	Carga de trabalho	Eu sinto que trabalho demasiado
	4	Flexibilidade concedida pela empresa	A empresa concede-me muita flexibilidade em relação ao local e ao horário de trabalho
	5	Horas de trabalho a mais	A empresa requer de mim muitas horas de trabalho a mais
	6	Complexidade do trabalho	O meu trabalho é demasiado complexo
	7	Exigências emocionais	No meu trabalho sou confrontado/a com situações que me afetam profundamente a nível pessoal
	8	Intervalos	Se for necessário eu posso fazer um pequeno intervalo no meu trabalho
	9	Impacto de erros	Um erro no meu trabalho pode ter sérias consequências para outros
	10	Exigências físicas	O meu trabalho é fisicamente exigente
	11	Pessoas externas difíceis	No meu trabalho, tenho que lidar com pessoas externas difíceis ou agressivas (clientes, fornecedores, e outros/as)
	12	Exigir responsabilidade	Sinto que é difícil lidar com as responsabilidades que tenho de enfrentar no meu trabalho

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Tabela 11 – S1: Interpretação de indicadores de fatores de risco (desafios da tarefa)

Desafios da tarefa	13	Autonomia	Eu posso tomar muitas decisões acerca do meu trabalho
	14	Formação	Tenho oportunidades suficientes de participar em formações que são importantes para o meu trabalho
	15	Responsabilidade	O meu trabalho implica grandes responsabilidades
	16	Utilização de competências	O meu trabalho corresponde às minhas capacidades
	17	Desenvolvimento pessoal	Eu consigo crescer pessoalmente no trabalho que executo
	18	Variação	O meu trabalho é suficientemente diversificado
	19	Sub-estimulação	O meu trabalho é demasiado fácil

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Tabela 12 – S1: Interpretação de indicadores de fatores de risco (equipa)

Equipa	20	Ambiente social	O ambiente no meu departamento é agradável
	21	Apoio dos colegas	Eu posso contar com o apoio dos meus colegas
	22	Apoio do chefe	Eu posso contar com o apoio da minha chefia direta
	23	Feedback do chefe	A minha chefia direta fala comigo sobre a forma como eu executo o meu trabalho

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Tabela 13 – S1: Interpretação de indicadores de fatores de risco (organização)

Organização	24	Materiais	Tenho à minha disposição os meios necessários (equipamento, materiais de escritório, material de informática, e outros/as) para exercer as minhas funções
	25	Remuneração	A minha remuneração e outras compensações correspondem ao que é esperado de mim
	26	Pessoal	No meu departamento/serviço há trabalhadores/as suficientes para realizar as tarefas de forma satisfatória
	27	Participação	Quando são tomadas decisões a minha opinião é tida em conta
	28	Valores	Eu identifico-me com os valores da empresa
	29	Organização do trabalho	No meu departamento/serviço o trabalho está bem organizado
	30	Informação	Eu obtenho a informação necessária sobre o que acontece na minha empresa
	31	Condições físicas e segurança	Consigo executar o meu trabalho em segurança e em condições de higiene satisfatórias
	32	Expectativas claras	Eu sei exatamente o que os/as outros/as esperam de mim no trabalho
	33	Política	Eu tenho confiança nas políticas da minha empresa
	34	Atração de bons/boas profissionais	A minha empresa é capaz de atrair pessoas competentes e altamente qualificadas
	35	Retenção de trabalhadores/as	A minha empresa é capaz de reter pessoas competentes e altamente qualificadas
	36	Confidente	Eu sei quem devo contactar no caso de ser confrontado/a com comportamentos indesejáveis no trabalho

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

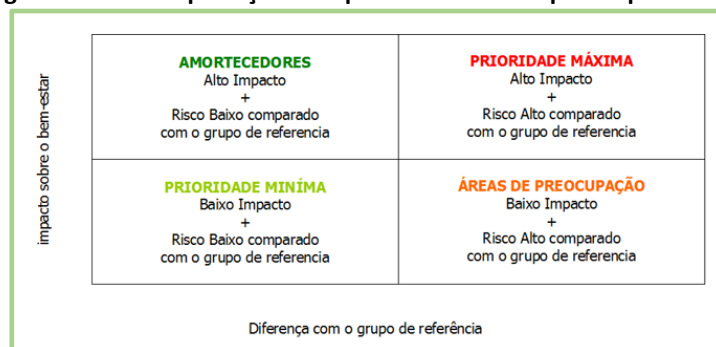
Tabela 14 – S1: Interpretação de indicadores de fatores de risco (contexto)

Contexto	37	Insegurança do posto de trabalho	Estou preocupado com o futuro do meu emprego
	38	Perspetivas	Vejo um futuro brilhante para mim na empresa onde trabalho
	39	Posicionamento no mercado de trabalho	No mercado de trabalho há oportunidades suficientes para pessoas como eu
	40	Medo de mudanças	Tenho medo que o meu trabalho vá mudar num futuro muito próximo

Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Relativamente aos mapas de prioridades, o posicionamento dos diferentes fatores de risco nos quatro quadrantes de uma matriz da *Boston Consulting Group* (BCG), permite identificar, através da análise gráfica, quais as variáveis que tiveram bom desempenho e que por isso devem ser mantidas ou eventualmente melhoradas (amortecedores) e quais as variáveis relativamente às quais é da maior prioridade intervir (prioridade máxima), já que não geram os resultados esperados, conforme figura 6:

Figura 6 – S1: Interpretação dos quadrantes dos mapas de prioridades



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

- i. o quadrante superior direito, de **prioridade máxima**, mostra os factores de risco que têm um grande impacto, bem como uma grande margem de melhoria;
- ii. o quadrante superior esquerdo, **amortecedores**, mostra os factores de risco que também têm um grande impacto, mas para os quais a empresa tem uma pontuação relativamente boa;
- iii. o quadrante inferior direito, **áreas de preocupação**, mostra os factores de risco que poderiam ser amplamente melhorados, mas dos quais o impacto sobre o indicador é pequeno;
- iv. o quadrante inferior esquerdo, **prioridade mínima**, mostra os factores de risco para os quais a empresa tem uma pontuação relativamente boa e que não mostram grande correlação com o indicador.

Os fatores de risco no trabalho que se correlacionam com os indicadores de bem-estar no trabalho, são os constantes do quadro abaixo:

Tabela 15 – S1: Fatores de risco que se correlacionam com os indicadores de bem-estar

Exigência do trabalho	1	Tempo de viagem	Organização	24	Materiais
	2	Equilíbrio vida-trabalho		25	Remuneração
	3	Carga de trabalho		26	Pessoal
	4	Flexibilidade concedida pela empresa		27	Participação
	5	Horas de trabalho a mais		28	Valores
	6	Complexidade do trabalho		29	Organização do trabalho
	7	Exigências emocionais		30	Informação
	8	Intervalos		31	Condições físicas e segurança
	9	Impacto de erros		32	Expetativas claras
	10	Exigências físicas		33	Política
	11	Pessoas externas difíceis		34	Atração de bons/boas profissionais
	12	Exigir responsabilidade		35	Retenção de trabalhadores/as
Desafios da tarefa	13	Autonomia	Contexto	36	Confidente
	14	Formação		37	Insegurança do posto de trabalho
	15	Responsabilidade		38	Perspetivas
	16	Utilização de competências		39	Posicionamento no mercado de trabalho
	17	Desenvolvimento pessoal		40	Medo de mudanças
	18	Variação			
	19	Sub-estimulação			
Equipa	20	Ambiente social			
	21	Apoio dos colegas			
	22	Apoio do chefe			
	23	Feedback do chefe			

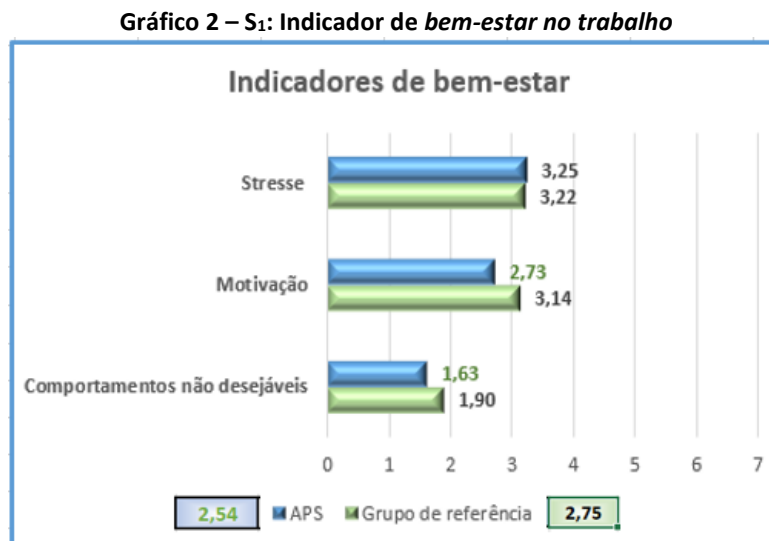
Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

4.2.2 Resultados dos indicadores de bem-estar no trabalho

Os indicadores globais de bem-estar no trabalho (excluindo o absentismo)⁴⁴ demonstram que a empresa com um valor médio global absoluto de 2,54, abaixo do grupo de referência com um valor

⁴⁴ A APS apresentou em 2019, uma taxa de absentismo de 10%

médio global absoluto de 2,75, é uma empresa de **risco baixo**, o que lhe dá uma situação **vantajosa**, tornando-a mais **competitiva no mercado de trabalho**, conforme está representado no gráfico 2:



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Relativamente ao indicador stresse, o valor global absoluto médio é de 3,25 acima dos 3,22 do grupo de referência, e estando o valor compreendido entre [3,4], neste indicador a empresa apresenta um **risco médio**, pelo que deve ser considerado como um **alerta para a empresa**, já que é influenciador da produtividade, sendo relevante o valor apresentado no item *tensão persistente (sinto que é difícil relaxar imediatamente depois do trabalho)*, que apresenta o valor absoluto de 3,89, superior ao do grupo de referência que é de 3,42.

Relativamente ao indicador motivação, o valor global absoluto médio é de 2,73, abaixo dos 3,14 do grupo de referência, e estando o valor compreendido entre [1,2], a empresa apresenta aqui um **risco baixo**, o que a torna mais competitiva no mercado de trabalho.

Relativamente ao indicador comportamentos não desejáveis, o valor global absoluto médio é de 1,63, abaixo dos 1,90 do grupo de referência, apresentando aqui a empresa o melhor resultado de todos os indicadores de bem-estar no trabalho, o que parece demonstrar que os/as trabalhadores/as, não percecionam problemas de práticas de assédio no trabalho.

Gráfico 3 – S1: Indicador de stress



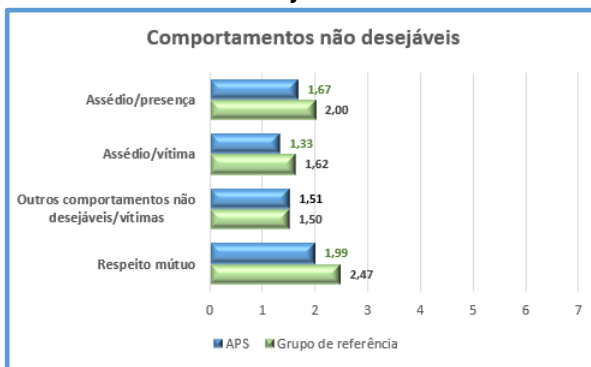
Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Gráfico 4 – S1: Indicador de motivação



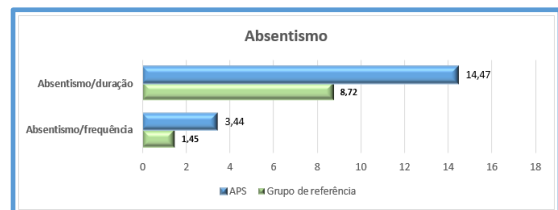
Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Gráfico 5 – S1: Indicador de comportamentos não desejáveis



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Gráfico 6 – S1: Indicador de absentismo



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

4.2.3 Resultados dos fatores de risco no trabalho

Os resultados globais dos fatores de risco no trabalho (exigências do trabalho, desafios da tarefa, equipa, organização e contexto social), demonstram que a empresa com um valor médio global absoluto de 3,11, abaixo do grupo de referência que apresenta um valor médio global absoluto de 3,33, e estando o valor compreendido entre [3,4], a empresa apresenta um resultado de **risco médio**, pelo que deve ser considerado como um **alerta para a empresa**, já que é influenciador da produtividade.



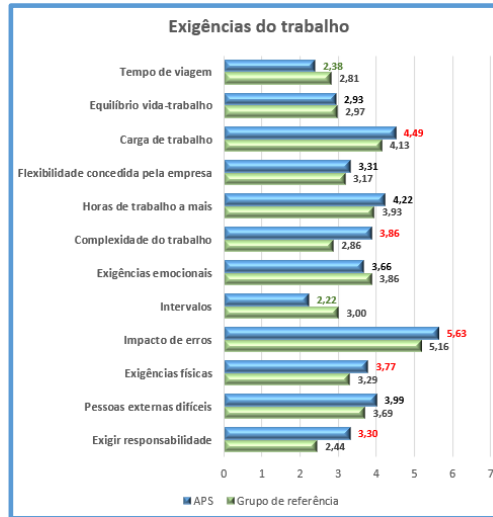
Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Relativamente ao indicador exigências do trabalho, o valor global absoluto médio é de 3,65 acima dos 3,44 do grupo de referência, e estando o valor compreendido entre [3,4], neste indicador a empresa também apresenta um **risco médio**, sendo relevantes os valores apresentados:

- i. no item *carga de trabalho (eu sinto que trabalho demasiado)*, que apresenta o valor absoluto de 4,49, superior ao do grupo de referência que é de 4,13;
- ii. no item *complexidade do trabalho (o meu trabalho é demasiado complexo)*, que apresenta o valor absoluto de 3,86, superior ao do grupo de referência que é de 2,86;
- iii. no item *impacto de erros (um erro no meu trabalho pode ter sérias consequências para outros)*, que também apresenta o valor absoluto de 5,63, superior ao do grupo de referência que é de 5,16, e que é facto a situação mais **crítica** na empresa;
- iv. no item *exigências físicas (o meu trabalho é fisicamente exigente)*, que apresenta o valor absoluto de 3,77, superior ao do grupo de referência que é de 3,29; e

- v. no item *exigir responsabilidade* (sinto que é difícil lidar com as responsabilidades que tenho de enfrentar no meu trabalho), que apresenta o valor absoluto de 3,30, superior ao do grupo de referência que é de 2,44.

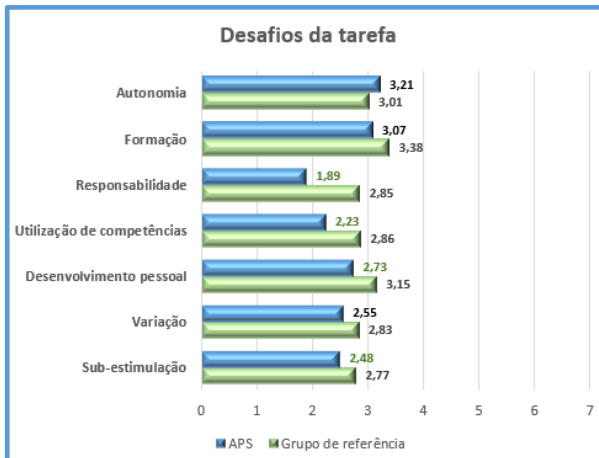
Gráfico 8 – S1: Resultado do fator exigências do trabalho



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

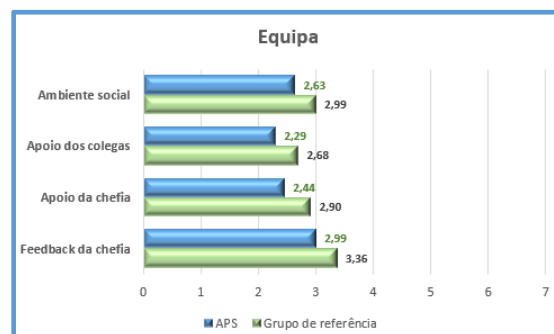
Relativamente aos indicadores desafios da tarefa e equipa, os valores globais absolutos médios são de 2,59, abaixo dos 2,98 do grupo de referência, e relativamente ao indicador organização, o valor global absoluto médio é de 2,92, abaixo dos 3,37 do grupo de referência, e estando os valores destes três indicadores compreendidos entre [1,2], a empresa apresenta aqui um **risco baixo**, a potenciar a produtividade.

Gráfico 9 – S1: Resultado do fator desafios da tarefa



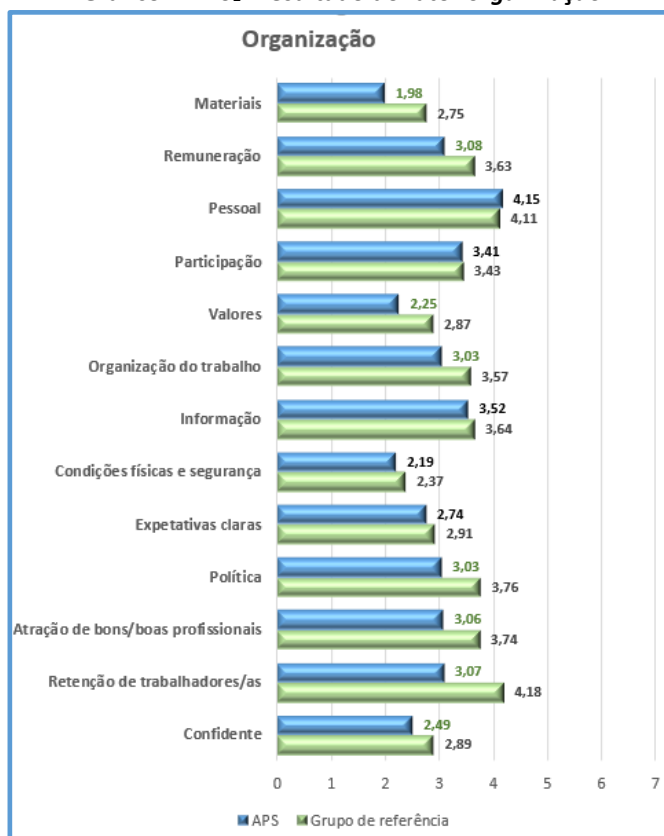
Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Gráfico 10 – S1: Resultado do fator equipa



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Gráfico 11 – S1: Resultado do fator *organização*



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

Relativamente ao indicador contexto, o valor global absoluto médio é de 3,78, abaixo dos 3,89 do grupo de referência, e estando o valor compreendido entre [3,4[, neste indicador a empresa apresenta um **risco médio**.

Gráfico 12 – S1: Resultado do fator *contexto*



Fonte: elaboração própria adaptado de S-ISW *Online Short Inventory on Stress and Well-being*, da Pulso Europe Portugal, 2020

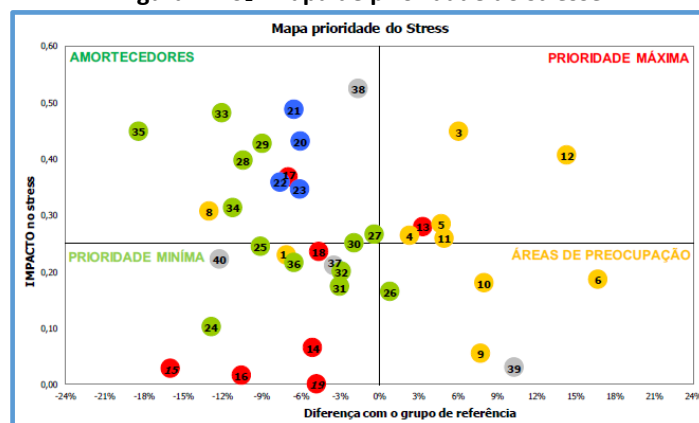
Em suma, dos dados obtidos do inquérito da Pulso Europe Portugal, conclui-se que proporcionar mais flexibilidade aos/às trabalhadores/as cria um impacto positivo no bem-estar no trabalho e esbata os fatores de risco no trabalho, melhorando o desempenho, a produtividade e a competitividade das empresas, o que pode ser por um lado corroborado nos resultados da empresa, e por outro lado corroborado nas referências nos diferentes instrumentos, internacionais, europeus e nacionais, no sentido de que pessoas mais felizes são mais produtivas, inovadoras e competitivas.

4.2.4 Mapas de prioridades

Conforme já referido, a metodologia utilizada cruza cada um dos riscos psicossociais, stresse, motivação, comportamento indesejável e absentismo (bem-estar no trabalho), com os fatores de risco organizacional, exigências do trabalho, desafio da tarefa, equipa, organização e contexto social (riscos no trabalho), sendo que a implementarem-se ações correctivas e/ou preventivas, deverá apostar-se nos riscos no trabalho que constam do quadrante superior direito, de *prioridade máxima*, ou nos riscos no trabalho que constam do quadrante superior esquerdo, *amortecedores*, já que são os que têm *alto impacto* no bem-estar no trabalho.

Da análise ao mapa de prioridade relativo ao indicador stresse, surgem no quadrante *prioridade máxima*, os fatores de risco *carga de trabalho* (3), *exigir responsabilidades* (12), *horas a mais* (5) e *autonomia* (13), o que influencia particularmente o item *tensão persistente* (*sinto que é difícil relaxar imediatamente depois do trabalho*), que apresentou o valor absoluto de 3,89, que poderá estar relacionado com a diminuição do efetivo da empresa que se tem verificado ao longo dos últimos anos, o envelhecimento da sua população, a crescente complexidade do trabalho e conseqüentemente a crescente complexidade das funções, a necessidade de flexibilidade no trabalho, o aumento da carga de trabalho, o aumento das horas de trabalho, e a maior responsabilidade.

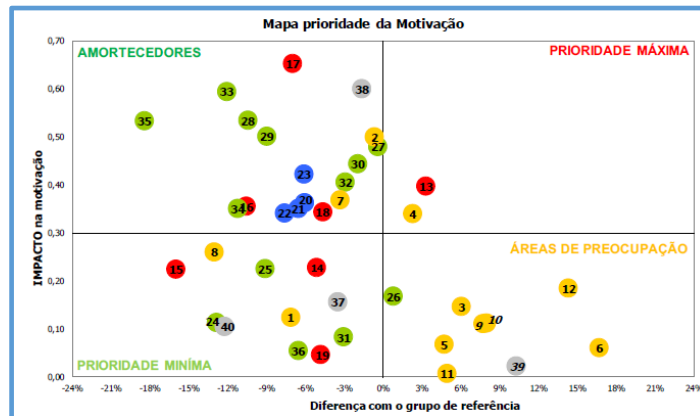
Figura 7 – S1: Mapa de prioridade do stresse



Fonte: S-ISW Online Short Inventory on Stress and Well-being, da Pulso Europe Portugal, 2020

Da análise ao mapa de prioridade relativo ao indicador *motivação*, surgem no quadrante **prioridade máxima**, os fatores de risco *flexibilidade concedida pela entidade patronal (4)* e *autonomia (13)*, o que reflete a perceção dos/as trabalhadores/as relativamente à flexibilidade no trabalho e à centralidade no trabalho ou pouca autonomia, onde a empresa apresenta valores absolutos médios superiores aos do grupo de referência.

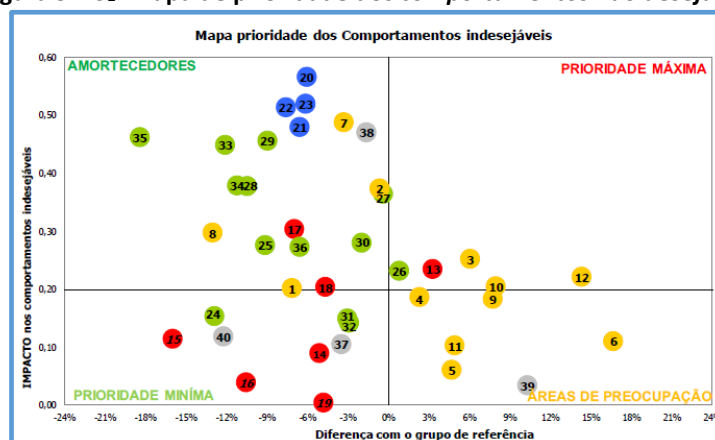
Figura 8 – S1: Mapa de prioridade da *motivação*



Fonte: S-ISW Online Short Inventory on Stress and Well-being, da Pulso Europe Portugal, 2020

Da análise ao mapa de prioridade relativo ao indicador *comportamentos não desejáveis*, surgem no quadrante **prioridade máxima**, os fatores de risco *carga de trabalho (3)*, *exigir responsabilidades (12)*, *autonomia (13)* e *recursos humanos (26)*, o que reflete a perceção dos/as trabalhadores/as que os *comportamentos não desejáveis*, estarão eventualmente relacionados com a carga de trabalho, com o nível de responsabilidade, e com a falta de autonomia, provavelmente derivada da subvalorização do número de recursos humanos.

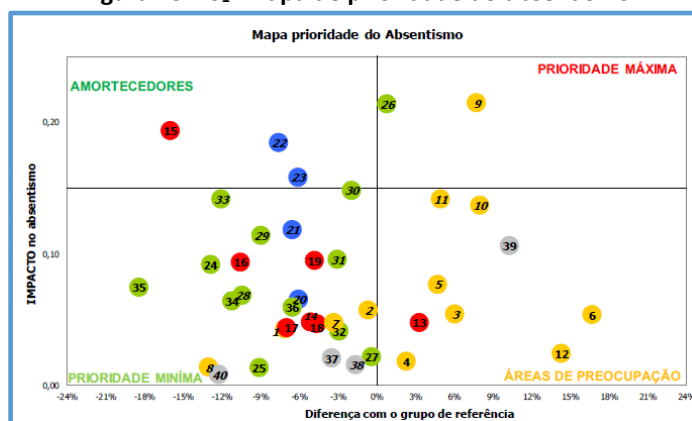
Figura 9 – S1: Mapa de prioridade dos *comportamentos não desejáveis*



Fonte: S-ISW Online Short Inventory on Stress and Well-being, da Pulso Europe Portugal, 2020

Da análise ao mapa de prioridade relativo ao indicador *absentismo*, surgem no quadrante **prioridade máxima**, os fatores de risco *impacto dos erros* (9) e os *recursos humanos* (26), o que reflete a perceção dos/as trabalhadores/as de que os erros podem ter sérias consequências, a concorrer para o aumento do número e da gravidade dos acidentes de trabalho, com baixas médicas prolongadas, o que é mais um fator a agravar no já reduzido quadro de pessoal.

Figura 10 – S₁: Mapa de prioridade do *absentismo*



Fonte: S-ISW Online Short Inventory on Stress and Well-being, da Pulso Europe Portugal, 2020

Dos resultados do inquérito por questionário S-ISW ©, foi dado conhecimento aos/as trabalhadores/as, através da *Nota Informativa*, de maio de 2020⁴⁵.

4.3 Análise do inquérito por questionário da APS – Etapa 1/tarefa 3

O inquérito por questionário da APS, permitiu a auscultação dos/as trabalhadores/as, num conjunto de questões agrupadas em Secções e designadas (S₂) a (S₇), tendo os dados sido recolhido numa folha *excel* e migrados para o *software* SPSS, e tendo-se posteriormente procedido à organização da informação, e ao estabelecimento de relações, correlações, análises de relação, descrição e comparação de resultados.

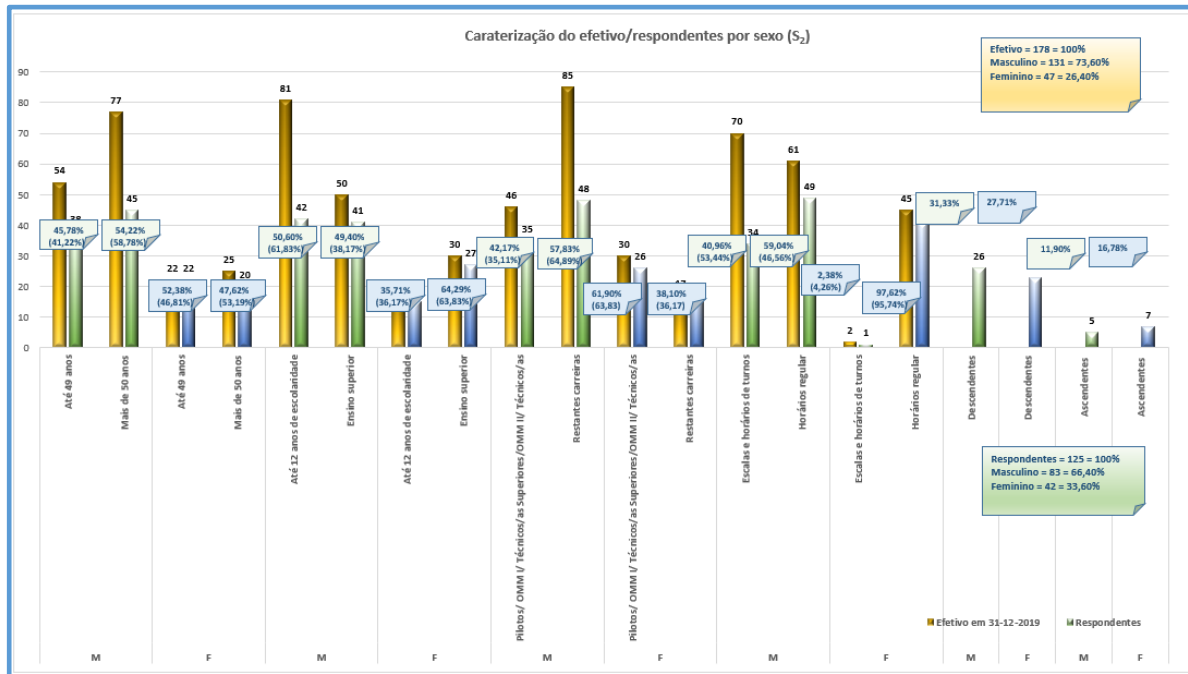
4.3.1 Caraterização dos respondentes (S₂)

Da caraterização dos/as respondentes, conclui-se que dos/as 178 inquiridos/as, 131 do sexo masculino e 47 do sexo feminino, foram obtidas 125 respostas, 81 do sexo masculino e 44 do sexo

⁴⁵ Vide, Nota Informativa relativa aos resultados do inquérito por questionário S-ISW, de maio de 2020, em **anexo 19**

feminino, a que corresponde 70,22% do público-alvo inquirido, tendo respondido ao inquérito por questionário 80,80% dos/as trabalhadores/as de Sines, 8,00% de Faro, e 11,20% de Portimão.

Gráfico 13 – S₂: Caracterização do efetivo em 31-12-2019 e dos respondentes por sexo



Fonte: elaboração própria a partir do inquérito por questionário da APS

Da análise dos/as respondentes, 64,80% são do sexo masculino e 35,20% são do sexo feminino, porém as mulheres foram quem mais aderiu ao inquérito por questionário, com 93,62% de respondentes, enquanto que apenas 61,83% dos homens responderam ao inquérito por questionário, o que demonstra um menor índice de distanciamento ao poder por parte das mulheres, em matéria de igualdade e conciliação.

Verifica-se um equilíbrio de representatividade dos/as respondentes no escalão etário ≤ 49 anos de 48,80% e no escalão etário ≥ 50 anos de 51,20%, e também por grau académico, com 45,60% dos/as respondentes com ≤ 12 anos de escolaridade e de 54,40% com grau académico de ensino superior, e relativamente a carreiras, 48,80% são de carreiras dos grupos profissionais GP 9, GP1 e GP2, ou seja, pessoal técnico de pilotagem, técnicos/as superiores/assessores/as, e técnicos/as, e 51,20% de carreiras menos valorizadas dos GP3, GP4, GP5A, GP5B e GP6.

Dos 178 trabalhadores/as efetivos/as, 59,55% estão indexados/as a horários regulares e 40,45% a escalas e horários de turnos, sendo que apenas 10,11% dos trabalhadores/as não estão abrangidos/as por regime de isenção de horário de trabalho (5 homens e 13 mulheres), afirmando

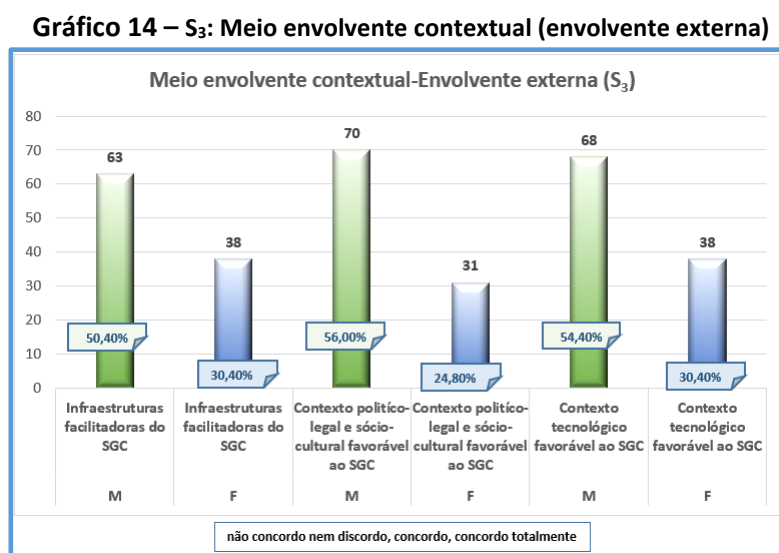
72,00% dos/as respondentes estar indexados/as a horários regulares e 28,00% a escalas ou horários de turno de 12 ou 8 horas, com flexibilidade permanente e total.

Das tabelas de caracterização dos respondentes⁴⁶, conclui-se relativamente a descendentes a cargo, que 37,60% dos respondentes têm 1, 2 ou 3 descendentes a cargo, e que relativamente a ascendentes, apenas 9,60% dos respondentes afirmam ser cuidadores.

Refere-se ainda que existe uma segregação profissional e uma polarização por sexo das atividades, continuando as mulheres a estar sub-representadas nas carreiras tradicionalmente ocupadas pelos homens, conforme tabela 29⁴⁷, ou seja, nas carreiras operacionais, particularmente de pilotagem e de mestrança e marinhagem, continuando as mulheres a não escolher este tipo de profissões.

4.3.2 Perceção dos respondentes sobre meio envolvente contextual (S₃)

O inquérito por questionário quantitativo da APS, agrupou um conjunto de questões na secção S₃, dedicadas à análise do meio envolvente, contextual e transaccional⁴⁸, tendo-se obtido os seguintes resultados, conforme podemos observar nos gráficos 14, 15 e 16:



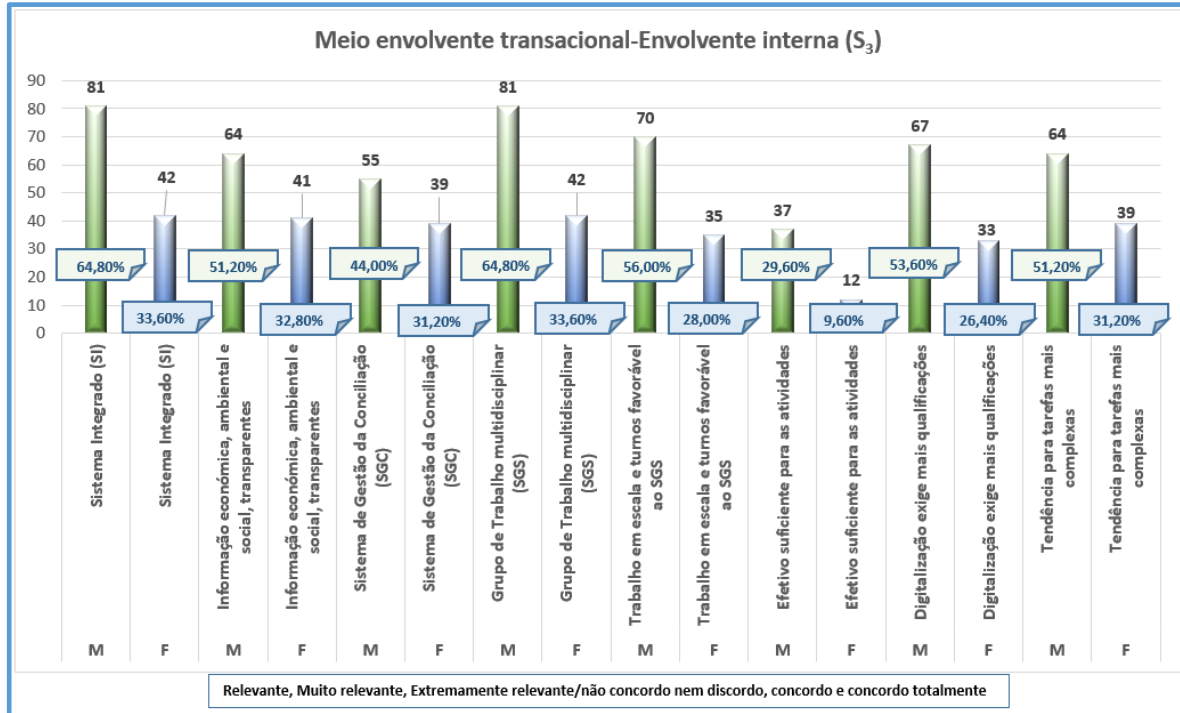
Fonte: elaboração própria a partir do inquérito por questionário da APS

⁴⁶ Cfr. S₂: Caracterização dos respondentes, tabelas em **anexo 20**

⁴⁷ Cfr. S₂: Caracterização dos respondentes, tabela 29 - S₂ - Tabulação cruzada Sexo*Carreira, em **anexo 20**

⁴⁸ Cfr. S₃: Perceção dos respondentes relativamente a meio envolvente contextual (mercado) e meio envolvente transaccional (organização), tabelas em **anexo 21**

Gráfico 15 – S₃: Meio envolvente transacional (envolvente interna)

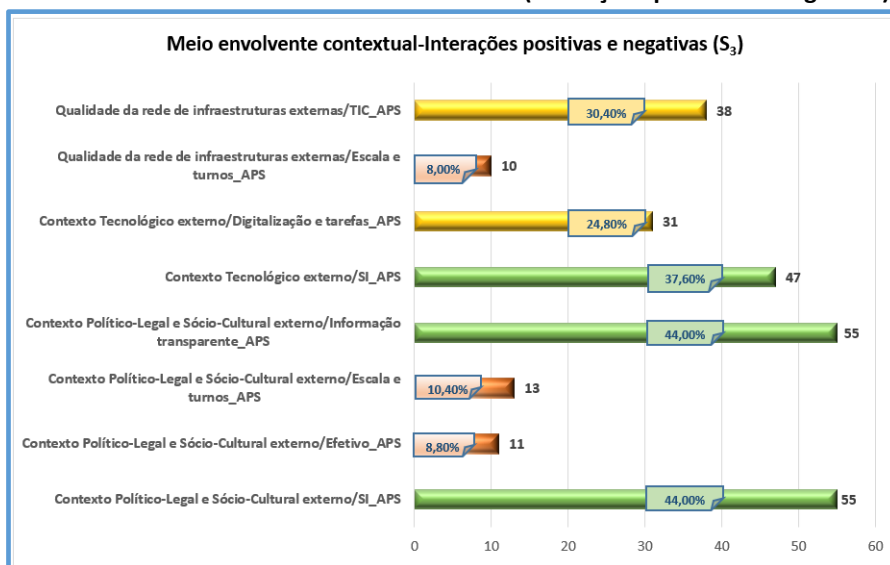


Fonte: elaboração própria a partir do inquérito por questionário da APS

Concluiu-se que a perceção dos/as respondentes relativamente ao meio envolvente contextual, é a de que consideraram interações positivas entre o mercado e a organização o contexto político-legal e sócio-cultural externo e o Sistema Integrado e a transparência da informação social, ambiental e económica da empresa, e o contexto tecnológico externo e o Sistema Integrado da empresa, para uma classificação de muito relevante e extremamente relevante/concordo, concordo totalmente, num intervalo entre [37,60% e 44,00%], o que demonstra a perceção de incerteza das pessoas relativamente ao mundo que nos rodeia.

Ainda relativamente ao meio envolvente contextual, registaram-se interações negativas entre o contexto político-legal e sócio-cultural externo e o efetivo da APS, entre o contexto político-legal e a organização dos tempos de trabalho em escalas de 24 horas diárias e em regime de turnos totais e permanentes de 12 horas e de 8 horas diárias todos os dias do ano, e a respetiva resposta de redes de infraestruturas existentes na área alargada de Sines para dar resposta a estes especiais regimes de trabalho, para uma classificação de concordo e concordo totalmente/escala, horário de turno permanente de 12 horas e horário de turno permanente de 8 horas, num intervalo de [8,00% a 10,40%].

Gráfico 16 – S₃: Meio envolvente contextual (interações positivas e negativas)



Fonte: elaboração própria a partir do inquérito por questionário da APS

Verificam-se valores concentrados em redor da média, para a questão da transparência da informação social, ambiental e económica da empresa, com um desvio padrão de 0,613, da importância do Sistema Integrado, com um desvio padrão de 0,783 e de um Sistema de Gestão da Conciliação, com um desvio padrão de 0,771, conforme tabela 72⁴⁹.

A maioria dos/as respondentes 84,00% considera que a organização do trabalho em escala ou em regime de turnos, são indiferentes à conciliação (48,00%) ou influenciam positivamente a conciliação (36,00%)⁵⁰, o que corrobora a teoria de que não existe um modelo padrão de organização do trabalho, e que pese embora as recomendações para uma organização dos tempos de trabalho que evite prolongamentos de horário, a verdade é que as escalas de 24 horas e os turnos de 12 horas, em prática desde 1989 no porto de Sines, têm vindo a demonstrar-se eficazes nas questões da conciliação, particularmente pela sua forte previsibilidade num ambiente de trabalho que é instável.

Os resultados do inquérito por questionário da responsabilidade da APS, em conjunto com a análise dos resultados do inquérito por questionário da responsabilidade da Pulso Europe Portugal, e da observação e análise documental qualitativas, corroboram a incerteza em torno da crise de 2007-2008 prejudicada pela atual situação de pandemia que se declarou no final de 2019, com forte impacto

⁴⁹ Cfr. S₃: Perceção dos respondentes relativamente a meio envolvente contextual (mercado) e meio envolvente transaccional (organização), tabela 72 - S₃ - Contexto da empresa (medidas centrais), em **anexo 21**

⁵⁰ Cfr. S₃: Perceção dos respondentes relativamente a meio envolvente contextual (mercado) e meio envolvente transaccional (organização), tabela 42 - S₃ - O trabalho em regime de escalas e de turnos influencia positivamente a conciliação, em **anexo 21**

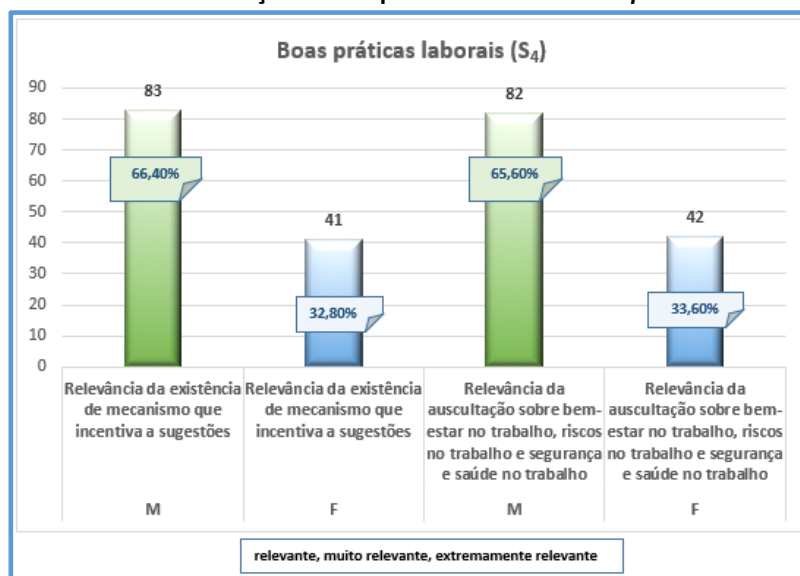
no meio envolvente contextual (mercado externo) e no meio envolvente transaccional (organização interna).

4.3.3 Perceção dos respondentes sobre *boas praticas laborais* (S₄)

Trata-se de perguntas que visaram auscultar a perceção dos respondentes relativamente a *boas praticas laborais*, que ainda que se trate de empresa com autonomia administrativa, económica e financeira, está fortemente dependente da Tutela técnica do sector, o Ministério das Infraestruturas e da Habitação, e da Tutela financeira, o Ministério das Finanças, pelo que a gestão de recursos está fortemente condicionada, desde a crise de 2007-2008 e com reflexos em 2011 (Lei n 55-A, 2010), no âmbito do Programa de Assistência Económica e Financeira a Portugal (PAEF), agora mais uma vez agravada pela epidemia SARS-CoV-2.

Relativamente  questão da relevância da existência de mecanismo que incentivam a apresentação de sugestões, foi obtida uma taxa de concordância da sua importância 99,20% para as opções relevante, muito relevante e extremamente relevante, e relativamente  questão da relevância da auscultação sobre bem-estar no trabalho, riscos no trabalho e seguranç e saúde no trabalho, foi obtida também uma taxa de 99,20% para as mesmas opçes⁵¹.

Gráfico 17 – S₄: Perceção dos respondentes sobre *boas praticas laborais*



Fonte: elaboração própria a partir do inqrito por questionário da APS

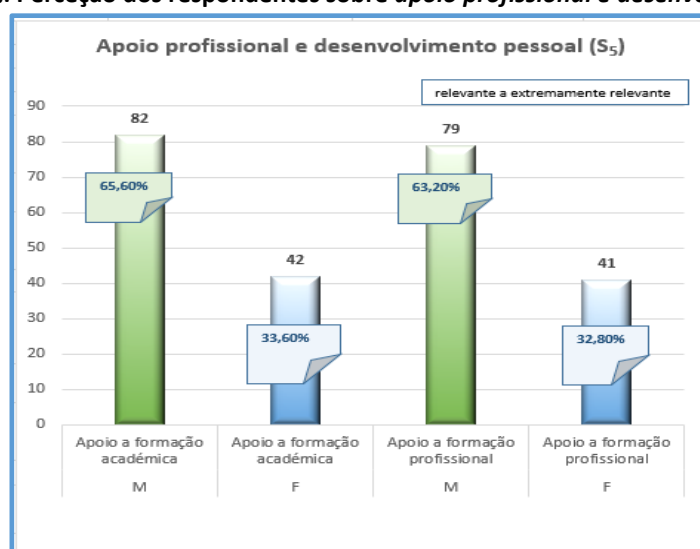
⁵¹ Cfr. S₄: Perceção dos respondentes relativamente a *boas praticas laborais*, em anexo 22

Por outro lado, os/as respondentes têm dúvidas sobre se as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), favorecem a igualdade e conciliação, com uma média de 3,31 (não concordo nem discordo), e com um desvio padrão de 0,865, o que significa uma maior dispersão de respostas⁵².

4.3.4 Perceção dos respondentes sobre *apoio profissional e desenvolvimento pessoal (S₅)*

A literatura aponta para a necessidade de apoio profissional e desenvolvimento pessoal ao longo da vida, no sentido da garantia da empregabilidade e da adaptação à mudança, sendo que a empresa tem fortes preocupações nesta matéria, o que é corroborado pelos/as respondentes⁵³.

Gráfico 18 – S₅: Perceção dos respondentes sobre *apoio profissional e desenvolvimento pessoal*



Fonte: elaboração própria a partir do inquérito por questionário da APS

Relativamente a apoio a formação académica, a média de respostas é 4,22 (muito relevante), com um desvio padrão de 0,750, e pese embora haja alguma dispersão de respostas as mesmas variam entre o muito relevante e o extramente relevante, e relativamente a apoio para formação profissional, a média de respostas é 3,86 (muito relevante), com um desvio padrão de 0,776, pelo que apesar de também haver alguma dispersão de respostas as mesmas variam entre o relevante e o muito relevante⁵⁴.

⁵² Cfr. S₄: Perceção dos respondentes relativamente a *boas práticas laborais*, tabela 72 – S₃ – Contexto da empresa (medidas centrais), em **anexo 22**

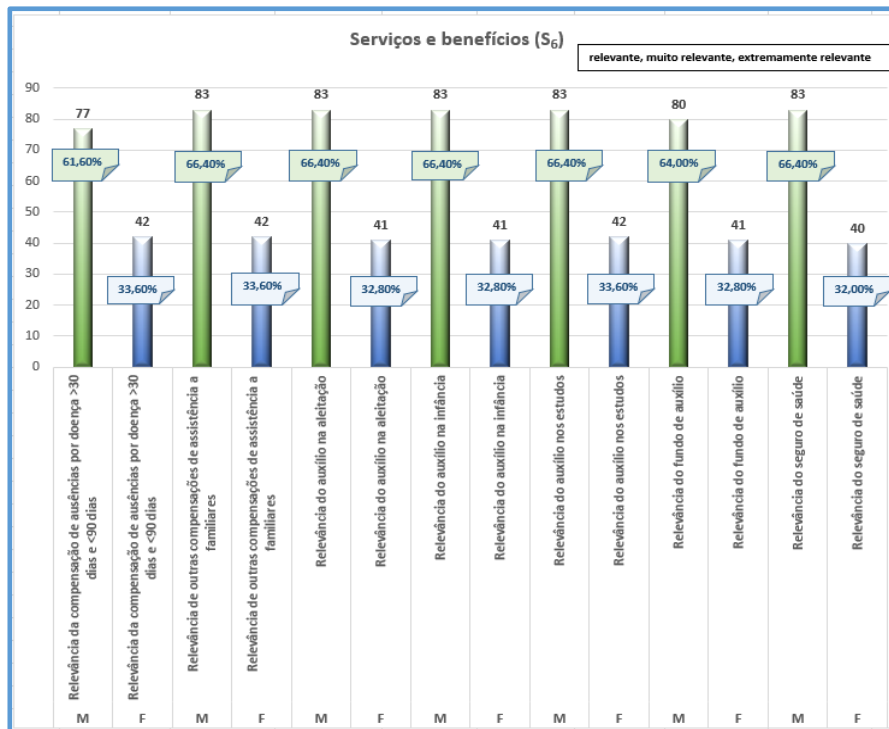
⁵³ Cfr. S₅: Perceção dos respondentes relativamente a *apoio profissional e desenvolvimento pessoal*, tabelas em **anexo 23**

⁵⁴ Cfr. S₅: Perceção dos respondentes relativamente a *apoio profissional e desenvolvimento pessoal*, tabela 82, medidas centrais, em **anexo 23**

4.3.5 Perceção dos respondentes sobre *serviços e benefícios* (S₆)

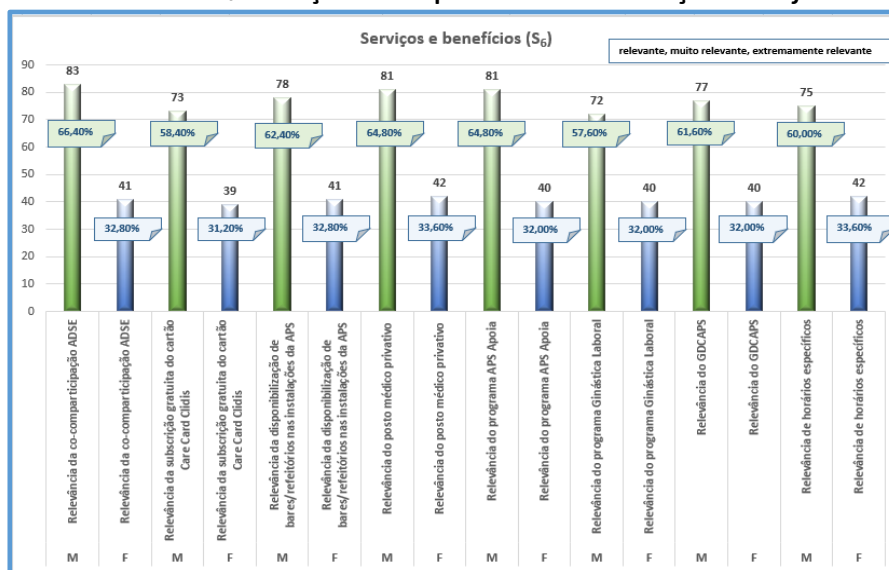
No sentido de perceber a perceção dos respondentes em torno do pacote de *serviços e benefícios*, foram obtidos os seguintes principais resultados, conforme os gráficos 19 e 20⁵⁵:

Gráfico 19 – S₆: Perceção dos respondentes sobre *serviços e benefícios*



Fonte: elaboração própria a partir do inquérito por questionário da APS

Gráfico 20 – S₆: Perceção dos respondentes sobre *serviços e benefícios*



Fonte: elaboração própria a partir do inquérito por questionário da APS

⁵⁵ Cfr. S₆: Perceção dos respondentes relativamente a *serviços e benefícios*, tabelas em anexo 24

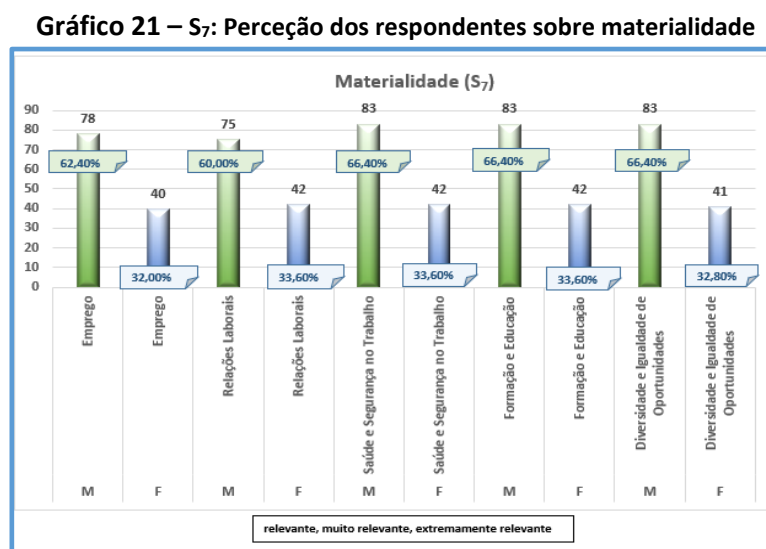
Os serviços e benefícios mais valorizados pelos/as respondentes, foram a disponibilidade de posto médico privativo, o seguro de saúde e a co-participação do Instituto Público de Gestão Participada (ADSE), com uma média de 4,65, 4,58 e 4,57 respetivamente, porém verifica-se um elevado desvio padrão para o seguro de saúde e a co-participação da ADSE, de 0,710 e 0,676, respetivamente⁵⁶.

A dispersão de respostas em relação à média é justificada pelo facto dos/as trabalhadores/as com Contrato Individual de Trabalho (CIT) estarem abrangidos apenas por seguro de saúde e os/as trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) estarem abrangidos apenas pela ADSE.

Os/As respondentes quando questionados relativamente a existência de outras medidas de igualdade e de conciliação para além das atualmente existentes, a média de respostas foi de 1,7, com um desvio padrão de 0,458, o que demonstra reduzida dispersão face à média, e corrobora o bem-estar no trabalho, em presença das medidas já existentes⁵⁷.

4.3.6 Perceção dos respondentes da materialidade (S₇)

Conforme referido, quer o *shareholder*, quer os/as *stakeholders*, pretendem ser informados/as, sobre práticas laborais e trabalho condigno, tendo-se confirmado de acordo com os resultados do inquérito por questionário, a relevância dos seguintes aspetos⁵⁸:



Fonte: elaboração própria a partir do inquérito por questionário da APS

⁵⁶ Cfr. S₆: Perceção dos respondentes relativamente a *serviços e benefícios*, tabela 100 – S₆ – Domínio serviços e benefícios (medias centrais), em **anexo 24**

⁵⁷ Ibid (*Ibidem*)

⁵⁸ Cfr. S₇: Perceção dos respondentes relativamente a *materialidade*, tabelas em **anexo 25**

Os/As respondentes consideram como indicadores de reporte com mais relevância os relativos à segurança e saúde no trabalho, com uma média de 3,91⁵⁹, o que corrobora a literatura que aponta para a necessidade de as empresas atenderem às condições de trabalho, numa adaptação do trabalho às pessoas.

Os resultados demonstram que as pessoas valorizam a atenção que a empresa dedica aos/às trabalhadores/as e famílias e outras partes interessadas, nestes domínios, quer através das remunerações com uma tabela salarial digna, em que o salário base mensal pago catorze vezes ao ano mais baixo na empresa em 2019, foi 1,61% superior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)⁶⁰, e o mais alto 5,24%, e quando acrescidos de outras remunerações, o salário mais baixo mensal foi de 2,20% e o mais alto de 8,20%, quer através dos benefícios sociais e culturais, quer ainda através das preocupações com a segurança e saúde no trabalho.

Em suma, os/as trabalhadores/as têm uma boa perceção sobre as *boas práticas laborais*, sobre o *apoio profissional desenvolvimento pessoal*, sobre *serviços e benefícios* e sobre *materialidade*, tendo-se através de Nota Informativa, comunicado aos/às trabalhadores/as, os respetivos resultados⁶¹.

4.4 Resultados da pesquisa para a elaboração do Programa de Conciliação – Etapa II

Os resultados da pesquisa permitiram então concretizar o Programa de Conciliação (PG005) e Plano para a Igualdade (PP005)⁶², em adenda, que seguiram o ciclo de Deming PDCA, e o já referido Guião da CITE, com base na parte de planeamento na *Matriz de Apoio ao Diagnóstico*, na parte de realização na *Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Plano para a Igualdade*, na parte de verificação na *Matriz de Apoio de Verificação da Execução do Plano para a Igualdade e do Cumprimento das Recomendações da CITE*, e na parte de atuação numa matriz onde consta a descrição das recomendações e o seu estado de cumprimento das medidas.

O Programa de Conciliação e o Plano para a Igualdade, cruzam os domínios da NP 4552:2016, com as dimensões do Guião da CITE, e atendem às orientações a nível internacional, europeu e nacional, a que se associaram os resultados da observação, da pesquisa documental, e dos resultados

⁵⁹ Cfr. S7: Perceção dos respondentes relativamente a *materialidade*, tabela 116 – S7 – Materialidade (medias centrais), em **anexo 25**

⁶⁰ Vide, Decreto-Lei nº 167/2019, de 21 de novembro, que atualizou o *valor da retribuição mínima mensal garantida para 2020*, sendo que a RMMG em 2019 era de 600,00€ e em 2020 de 635,00€, disponível em <https://dre.pt/application/file/a/126319112>

⁶¹ Cfr. Nota Informativa sobre o questionário da APS, de julho de 2020, em **anexo 26**

⁶² Vide, Programa de Conciliação (PG005) e Plano para a Igualdade (PP005), em adenda, em **anexo 2**

dos inquéritos por questionário, tendo-se definido os objetivos, as medidas, os indicadores, e as metas para a igualdade e conciliação.

4.5 Resultados da investigação para a revisão do Sistema Integrado – Etapa III

Na Etapa III e com o objetivo de uma gestão fundada nos princípios da igualdade e da conciliação, foi necessário por um lado rever os documentos do Sistema Integrado, alinhando-os com os resultados do trabalho desta investigação, e criar documentos para o Sistema Integrado, específicos da igualdade e conciliação⁶³, proceder à necessária aprovação dos documentos revistos e criados, e ao agendamento da auditoria externa.

Adentro do Sistema Integrado, foi necessária a criação da Política da Conciliação (PO015), assente numa dupla abordagem, no sentido de se alcançar quer uma verdadeira igualdade de género quer um reforço da organização do trabalho, nos domínios, das boas *práticas laborais*, com o aprofundamento do diálogo social, do *apoio profissional e desenvolvimento pessoal*, através da formação profissional e da facilitação e apoio económico a estudos para obtenção de graus académicos potenciadores de qualificação e empregabilidade e dos *serviços e benefícios*, através da facilitação de equipamentos e serviços que tendencialmente vão de encontro às necessidades das pessoas.

A criação do já referido Programa da Conciliação (PG005) e Plano para a Igualdade (PP005), em adenda, destinados a estabelecer quer o Programa para a Conciliação para o triénio 2020/2022, dando cumprimento aos requisitos previstos na Norma NP 4552:2016, relativa a Sistema de Gestão da Conciliação, quer o Plano para a Igualdade de Género 2021, sendo explicitados os objetivos, as medidas, os indicadores e datas limite de concretização e as metas a atingir.

A criação do Registo de Processo – Gestão da conciliação (R.PRO.025), em que constam os fluxos de responsabilidade, a avaliação do desempenho do SGC, e o processo de melhoria, do Procedimento da Gestão da conciliação (PD059), que define o âmbito de aplicação, as responsabilidades, competências, fluxo documental e de informação, assim como as metodologias adotadas no âmbito da igualdade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com o objetivo de atender aos requisitos da norma de referência aplicável a NP 4552:2016, e a criação da Boa prática-Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (BP021), que está em fase de construção.

⁶³ Cfr. Documentos do SI a rever/criar para implementação do SGC, em **anexo 18**

Em conclusão, foram aplicados aos/às trabalhadores/as da APS, 181 inquéritos por questionário da responsabilidade da Pulso Europe Portugal, que obtiveram uma taxa de resposta de 54%, tendo os indicadores globais de bem-estar no trabalho demonstrado que a empresa é de *risco baixo*, o que lhe dá uma vantagem mais competitiva no mercado de trabalho, e que é *risco médio*, o que influencia a produtividade.

Foram ainda lançados também aos/às trabalhadores/as da APS, mais 178 inquéritos por questionário da responsabilidade da APS, que obtiveram uma taxa de resposta de 70,22%, tendo-se concluído na parte relativa a caracterização dos respondentes (S_2), que a empresa não é paritária, em desfavor das mulheres, que representam menos de um terço do seu quadro de pessoal, que existe uma segregação vertical de funções, com as funções operacionais a serem mais bem pagas, porque associadas a regime de escalas, a regime de turnos e a regime de isenção de horário de trabalho, e a outras parcelas salariais.

Da análise do meio envolvente contextual e transaccional (S_3), que o ambiente é de incerteza, agravado pela pandemia pela doença Covid-19, e relativamente aos domínios da conciliação constantes da NP 4552:2016, *boas práticas laborais* (S_4), *apoio profissional e desenvolvimento pessoal* (S_5) e *serviços e benefícios* (S_6), foi obtido um resultado médio de 97,71%, o que significa que as pessoas valorizam as práticas atuais da empresa nestes domínios.

Os resultados mostraram também a incerteza dos/as trabalhadores/as relativamente ao eventual benefício que as TIC, podem aportar ao equilíbrio entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal.

5. CONCLUSÕES

5.1 Principais conclusões

A APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A., sendo uma empresa do Setor Empresarial do Estado, está obrigada a adotar planos anuais de igualdade, nos termos previstos nos artigos 10º e 11º da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, em conjugação com o previsto no Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, e em alinhamento com o Guião da CITE (2019), tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Estão a ocorrer mudanças no meio envolvente contextual (mercado externo), a favor da igualdade e conciliação, tendo-se identificado como entidades chave, com capacidade de intervenção político-legal no trabalho, a nível internacional a Organização Internacional do Trabalho e os governos dos Estados-Membros e dos Estados-Parte, a nível europeu, a União Europeia e os governos dos Estados-Membros, e a nível nacional o Governo português, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Destacaram-se a nível internacional, pela sua correlação a favor da igualdade e da conciliação, e por serem os temas que serão objeto de acompanhamento no ano de 2021, por parte da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações, que funciona no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção nº 111, *sobre Discriminação (Emprego e Profissão)*, 1958, a Convenção nº 156, *sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares*, 1981, a Convenção nº 183, *sobre Proteção na maternidade*, 2000, e a Convenção nº 187, *sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho*, 2006.

Constatou-se a nível europeu, que a igualdade é um princípio fundamental, particularmente no que respeita ao mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, tendo-se considerado relevantes, o estudo *Gender in Transport* (2016), do *European Institute for Gender Equality*, a Comunicação COM(2020) 152 final, sob o título *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*, a Diretiva (UE) 2019/1158, *relativa a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos/as trabalhadores/as que são progenitores/as ou cuidadores/as*, a Diretiva (UE) 2019/1152, *relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*, a Comunicação COM(2020) 14 final, sob o título *Uma Europa social forte para transições justas*, e ainda o *Labour market change*:

Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series (2020), do Eurofound, que convergem na conclusão de que os mercados mundiais estão a diversificar-se em termos de padrões de tempo de trabalho e de natureza das relações laborais.

A nível nacional apontou-se para a importância da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), 2018-2030, e para o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), para o Programa 3 em Linha (2018), para o Guião da CITE (2019), para o Guia Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 e para a própria NP 4552:2016, para a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, relativa a *regime jurídico da segurança e saúde no trabalho*, e que foi republicada pela Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro, ao estudo *Desafios à conciliação família-trabalho* (2018), da Confederação Empresarial de Portugal, e ao Guia Prático-Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho (2019), da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que funciona junto da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional.

A vasta informação sobre igualdade e conciliação, permitiu compreender o contexto amplo em que o problema se insere, e que pese embora os esforços a nível internacional, europeu, e dos países, a verdade é que nem todos os países e nem todas as empresas estão no mesmo patamar de desenvolvimento, e sendo as questões da igualdade e da conciliação complexas e fortemente influenciadoras de todas as esferas da vida humana e da liberdade de homens e mulheres decidirem sobre a sua profissão, a sua família e a sua vida pessoal, são fatores críticos de sucesso para o alcance da sustentabilidade, particularmente a demográfica, e daí a procura por um equilíbrio imprescindível e urgente entre o mundo do trabalho e o mundo privado.

Identificou-se o que está a mudar em torno das questões da igualdade e da conciliação, com foco no princípio da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens trabalhadores e mulheres trabalhadoras, e que estão a ocorrer mudanças no meio envolvente transacional (organização interna), pelo que tirando partido das características da empresa (pontos fortes e pontos fracos), com uma cultura de forte diálogo social, evidenciado pela participação em organizações formadas em torno das questões da igualdade e conciliação, como é o caso do Fórum Organizações para a Igualdade e do CEEP Portugal, foi identificada como opção estratégica, uma posição de compromisso para com a igualdade e a conciliação, consubstanciada no Pacto para a Conciliação.

Foi então identificado como principal instrumento estratégico o Sistema Integrado (2005), tendo a empresa uma experiência nas questões da qualidade de mais de 15 anos, e como objetivos

estratégicos, rever o Sistema Integrado por forma a integrar as questões da igualdade e conciliação, e preparar um Sistema de Gestão da Conciliação, tendente à certificação, o que serviu de argumento para o objetivo geral de implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação e para o objetivo específico de criar um Programa de Conciliação (PG005) e um Plano para a Igualdade (PP005), em adenda.

Para além da necessidade de densificar e visitar o Sistema Integrado, foi necessário elaborar novos documentos a integrar no Sistema Integrado, particularmente a necessidade de definição da Política da conciliação (PO015), do registo de processo Gestão da conciliação (R.PRO.025), do procedimento Gestão da conciliação (PD059), e da identificação de uma boa prática de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (BP021), para além dos já referidos Programa de Conciliação (PG005) e um Plano para a Igualdade (PP005), em adenda.

O objetivo geral de criação de um Sistema de Gestão da Conciliação, fez evidenciar a importância da identificação dos constituintes, de onde se destacaram os/as trabalhadores/as, tendo-se aplicado 181 inquéritos por questionário da responsabilidade da Pulso Europe Portugal, que obtiveram uma taxa de resposta de 54%, no sentido da sua auscultação para avaliação do bem estar no trabalho e dos fatores de risco no trabalho, tendo os indicadores globais de bem-estar no trabalho demonstrado que a empresa com um valor médio global absoluto de 2,54, abaixo do grupo de referência com o valor de 2,75, é de *risco baixo*, e apresenta uma situação vantajosa o que a torna mais competitiva no mercado de trabalho.

Por outro lado, os indicadores globais dos fatores de risco no trabalho demonstraram que a empresa com um valor médio global absoluto de 3,11, abaixo do grupo de referência com o valor de 3,73, porém numa escala [3,4], é de *risco médio*, o que deve ser um alerta para a empresa, já que é influenciador da produtividade, concluindo-se da correlação dos fatores de risco no trabalho com o bem-estar no trabalho, como sendo de prioridade máxima, relativamente a *exigência do trabalho*, a carga de trabalho, o impacto dos erros e a responsabilidade, relativamente a *desafios da tarefa*, a responsabilidade das tarefas, e relativamente a *organização*, a falta de pessoal.

Foram ainda lançados aos/às trabalhadores/as, mais 178 inquéritos por questionário da responsabilidade da APS, que obtiveram uma taxa de resposta de 70,22%, para auscultação da perceção das partes interessadas relevantes relativamente à implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação, tendo-se concluído na parte relativa a caracterização dos respondentes (S₂), que a empresa não é paritária, em desfavor das mulheres que representam menos de um terço do seu

quadro de pessoal e que são as mulheres as que mais estão indexadas a horários de trabalho fixo, que existe uma segregação vertical de funções, sendo que as funções tendencialmente desempenhadas por homens são as mais bem pagas, particularmente porque associadas a regime de escalas, a regime de turnos e a regime de isenção de horário de trabalho, e outras parcelas salariais, e que se assiste a uma participação de pessoas mais velhas na empresa, e que em matéria de recrutamento a empresa procura mão de obra altamente especializada, o que corrobora as conclusões da bibliografia apresentada, que aponta para a necessidade de um maior equilíbrio de representatividade por sexo nas empresas.

Da análise do meio envolvente contextual e transacional (S_3), e numa escala de 0% a 100%, e para as interações percecionadas como positivas, foi obtido um resultado médio de 41,86%, o que corrobora que o ambiente em que vivemos e trabalhamos é de grande incerteza, agravado pela pandemia pela doença Covid-19, o que corrobora os diferentes estudos no sentido da necessidade de restabelecer a confiança das pessoas no mercado.

Relativamente aos domínios da conciliação constantes da NP 4552:2016, *boas práticas laborais* (S_4), *apoio profissional e desenvolvimento pessoal* (S_5) e *serviços e benefícios* (S_6), foi obtido um resultado médio de 97,71%, tendo no âmbito dos *serviços e benefícios*, sido obtida a pontuação máxima de 100,00%, para as políticas da empresa de *assistência à família* e de *auxílio nos estudos*.

Os resultados também evidenciaram a incerteza dos respondentes sobre se as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), favorecem a igualdade e conciliação, com uma média de 3,31 (não concordo nem discordo), e com um desvio padrão de 0,865, o que significa uma dispersão de respostas, conforme consta na tabela 72 – S_3 – Contexto da empresa (medidas centrais), o que corrobora o facto da literatura apontar para a necessidade de um maior aprofundamento científico desta matéria, pese embora seja considerado na generalidade, porém com as devidas cautelas particularmente em matérias de sindicalização, salarial, tempos de trabalho, segurança e saúde no trabalho, e outras, um regime com vantagens para as empresas e para os/as trabalhadores/as, quando em comparação com os regimes tradicionais de um único local de trabalho fora de casa.

O problema de encontrar o equilíbrio certo entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho, chama a atenção para a sensibilização sobre a importância de diferentes elementos na composição de um modelo de mercado de trabalho equilibrado, que terá de ser caracterizado por disposições contratuais flexíveis e fiáveis, estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida, políticas ativas eficazes do mercado de trabalho e sistemas modernos de segurança social, a exigirem

um profundo debate internacional que atenda às questões de bem-estar no trabalho e saúde no trabalho, demografia, políticas públicas, prestação de cuidados, de entre tantas outras.

Da análise à materialidade (S₇), que existe interesse dos respondentes na informação que a empresa presta relativamente a aspetos sociais da empresa, com um resultado médio de 97,44%, tendo sido obtida a pontuação máxima de 100,00% nas políticas da empresa relativamente a saúde e segurança no trabalho e a formação e educação.

Os resultados do inquérito por questionário da responsabilidade da APS, fez evidenciar as áreas a melhorar, particularmente na parte relativa ao reduzido efetivo da APS, que prejudica o contexto político-legal e sócio-cultural externo a favor da igualdade e da conciliação, na rede de infraestruturas externas que não é facilitadora da organização do trabalho em regime de escala ou por turnos, e no facto da flexibilidade da organização dos tempos de trabalho ser facilitadora da conciliação, particularmente para as pessoas com responsabilidades familiares.

Parece assim, que as empresas deverão fazer uso de medidas neutras para facilitar a conciliação de responsabilidades profissionais e familiares, sem distinção em função do sexo, e definir objetivos explícitos da política da conciliação, monitorizando e avaliando regularmente os resultados alcançados, no sentido de ajustar permanente as medidas, garantindo que os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares têm oportunidades e direitos ajustados à sua realidade, e promover o diálogo social, a negociação coletiva e outras medidas, para fortalecer, facilitar e incentivar a implementação dos princípios da igualdade e da conciliação.

A igualdade e a conciliação será de facto a capacidade das partes, empregadores/as e empregados/as, de encontrarem, pontos de contacto e de alinhamento, capazes de mitigar eventuais focos de conflito e proporcionar as bases para uma relação equilibrada no dia-a-dia, corroborando-se que uma visão de *Work Time Arrangements* e de *Work Life Balance* é favorável à determinação de políticas neutras de conciliação, e que é necessário para que todos/as os/as constituintes se envolvam nas questões da igualdade e da conciliação, corroborando as conclusões do estudo, *Desafios à conciliação família-trabalho* (2018), rumo ao *trabalho decente e produtivo*.

As políticas de conciliação não são soluções universais, de aplicação indiscriminada, ou que funcionem de igual maneira em qualquer empresas, e estando muito para além da realidade das empresas, é fundamental que envolva todas as partes interessadas, considerando que o papel da

liderança, embora fundamental para uma implementação bem sucedida de políticas de conciliação, não é exclusiva dos gestores.

Observou-se que a pandemia provocada pela doença Covid-19 causada pelo novo coronavírus desde finais de 2019 na China, e em meados de março de 2020 em Portugal, e no espaço de apenas algumas semanas, transformou radicalmente a vida das pessoas em todo o mundo, e para além das consequências para a saúde, a epidemia SARS-CoV-2 teve, tem e terá fortes implicações na forma como as pessoas vivem e trabalham, afetando profundamente o seu bem-estar físico e psicológico.

Ainda que se perceba que não existem respostas certas para problemas organizacionais complexos, o método do estudo de caso ajudou a compreender o porquê de realizar desta forma o presente trabalho de projeto, o que aumentou a probabilidade de obter um resultado, e tirar proveito do trabalho, tendo sido necessário analisar o tema da igualdade e da conciliação e perceber o que se está a passar e o porquê, ou seja, a necessidade de reinventar o trabalho, num mundo cada vez mais envelhecido, e com um futuro que já não é o que era, agora dominado pela tecnologia, pela digitalização, pela automação, pela robotização, pela omnipresença do conhecimento, a exigir que as pessoas estejam preparadas para esse futuro desconhecido.

Espera-se com o Sistema de Gestão da Conciliação favorecer o princípio de uma economia ao serviço das pessoas da empresa, e um maior acesso das mulheres a este setor de atividade, e que cada vez mais mulheres ocupem os lugares de direção e chefia na empresa, sendo que atualmente de entre cinco diretores apenas uma é mulher, e que a empresa tenha mais e melhores condições de trabalho, numa adaptação do posto de trabalho ao/à trabalhador/a, o que exige um diálogo social participativo, que leve em conta que a digitalização, as novas tecnologias e a descarbonização estão a transformar os locais de trabalho, acautelando que com o seu desenvolvimento, não se gerem novos padrões de discriminação ou exclusão ou novos riscos para a saúde física e mental das pessoas.

Que as políticas de conciliação não são soluções universais e de aplicação indiscriminada, e que devem ser implementadas e utilizadas, ou por grupos específicos de trabalhadores/as, ou pela natureza específica de funções, ou pela atividade da empresa, sendo que o trabalho autónomo não é acessível a todas as pessoas, já que determinadas características individuais também não estão presentes em todas as pessoas, sendo necessário desenvolver competências, por forma a permitir gerir o trabalho que será cada vez mais flexível e a partir de espaços particulares, assente numa gestão pelas pessoas dos tempos de trabalho e dos objetivos, baseado numa necessidade individual de

atualização constante, e dependente da capacidade de criar e de inovar, e com capacidade para gerir frustrações e problemas.

Trata-se de uma autorregulação que muitas pessoas não conseguem atingir, de capacidade para fixar objetivos, para definir horários, para atualização permanente, para manter contactos e gerir reuniões, isto é, de capacidade para manter a objetividade, a organização, algum nível de controlo pessoal em tudo o que se faz a partir de um local fora da empresa, o desafio constante, a atualização de competências, a comunicação com a família, amigos, colegas, porque somos seres sociais.

Por fim referência para o artigo da aluna, publicado na Revista *Dirigir & Formar*, sob o tema, *O Desafio da Conciliação entre a atividade profissional com a vida familiar e pessoal*⁶⁴.

5.2 Limitações/Dificuldades da investigação

Conforme já referido, as limitações do estudo prenderam-se desde logo com a complexidade e o vasto acervo documental sobre o tema, bem como com a inexperiência e dificuldade da aluna na realização deste tipo de trabalho, e ainda com o pouco tempo disponível para a sua execução, num contexto profissional e social de grande dificuldade no âmbito da epidemia SARS-CoV-2 originada pela doença Covid-19.

Uma das limitações iniciais da investigação foi a seriação dos pressupostos teóricos relativos à temática da igualdade e da conciliação, e a impossibilidade de acesso físico a bibliotecas e livrarias, o que motivou a opção de ancorar o trabalho de projeto em diplomas legais, de âmbito internacional, europeu e nacional.

A estas limitações, acresceram a dificuldade na adequação do inquérito por questionário da responsabilidade da Pulso à realidade da APS, na conceção do inquérito por questionário da responsabilidade da APS, na utilização do *software* SPSS e respetiva interpretação dos dados, e no facto do preenchimento do inquérito por questionário ter ocorrido num curto espaço de tempo, o que exigiu um grande esforço no sentido de motivar os/as trabalhadores/as na resposta *on-line* do mesmo.

Outra limitação foi o facto de não terem sido auscultadas as famílias que são partes interessadas relevantes no contexto interno da APS, pese embora se tenha informalmente contactado os/as

⁶⁴ Silva, H.M. (2020), *O desafio da conciliação entre a atividade profissional com a vida familiar e pessoal*, Instituto do Emprego e Formação Profissional, *Dirigir & Formar*, Revista do IEFP nº 27, abril/junho 2020//Trimestral, ISSN: 2182-7532, em **anexo 27**

trabalhadores/as alvo do inquérito por questionário da responsabilidade da APS, no sentido de responderem ao mesmo com a participação das respetivas famílias.

5.3 Recomendações para pesquisas futuras

Os tempos de exceção que vivemos hoje, têm vindo a contribuir para a sensibilização sobre a importância de um modelo de mercado de trabalho equilibrado, caracterizado por disposições contratuais flexíveis e fiáveis, estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida, políticas ativas, neutras e eficazes do mercado de trabalho e sistemas de segurança social, capazes de dar resposta às novas circunstâncias das formas de prestação do trabalho e do tempo e organização do trabalho, pelo que há aqui um vasto leque de questões para pesquisas futuras.

A questão de se saber o que se irá seguir no mundo do trabalho depois da crise provocada pela epidemia SARS-CoV-2, provocada pela doença Covid-19, obriga à investigação rápida e urgente, no sentido de responder às questões de que medidas tomar, particularmente as destinadas a manter a ligação das pessoas ao mercado de trabalho, assegurando uma recuperação económica rápida das famílias e dos países, garantindo um *trabalho decente e produtivo*, e protegendo particularmente as pessoas com contratos atípicos e os/as trabalhadores/as independentes.

Será necessário aprofundar os estudos relativos a organização dos tempos de trabalho e o seu impacto na saúde e segurança dos/as trabalhadores/as, e o impacto nas economias globalizadas, que exigem elevados níveis de produtividade, de competitividade e de fiabilidade, que tem levado, de entre outros impactos, a uma economia 24h-7d, a um aumento das horas de trabalho e a uma estagnação dos salários, com forte impacto na saúde e no bem-estar no trabalho dos/as trabalhadores/as, situação que é urgente avaliar e mitigar.

E realizar estudos no sentido de avaliar o impacto na saúde e no bem-estar dos/as trabalhadores/as quando está em causa a imprevisibilidade das horas e dos horários de trabalho, avaliando um intervalo seguro para fixação do direito a prazos mínimos de pré-aviso no que respeita ao horário de trabalho, bem como a fixação de horas de referência, sendo particularmente críticos os regimes de trabalho em escala e por turnos.

Como recomendações para investigações futuras nesta temática, salienta-se ainda a importância de alargar a amostra de participantes, particularmente às famílias, por forma a aproximar as medidas

a implementar, daquilo que é também o seu posicionamento sobre estas questões e utilizar outros métodos de recolha de dados, capazes de validar as opções tomadas.

Seria também pertinente realizar um estudo que permitisse avaliar as necessidades das pessoas por escalões etários, complementando as suas opiniões de forma multidisciplinar, através da envolvência de outros *players*, designadamente a academia e outras empresas, especialistas do trabalho, médicos/as, psicólogos/as, pessoas do desporto, nutricionistas, e outras pessoas que possam de qualquer modo contribuir para o alcance de uma verdadeira igualdade e de uma verdadeira conciliação.

Um dos estudos poderia estar relacionado com a otimização dos processos de formação, particularmente em escalões mais jovens, contribuindo, por exemplo, para a diminuição das desigualdades e para uma participação mais ativa na vida familiar independentemente do sexo, bem como o estudo da influência parental nestas matérias.

BIBLIOGRAFIA

- Cameron, S. (2008). *MBA Manual Prático* (1ª ed.). (A. Pina, & C. Sousa, Trads.) Lisboa: Academia do Livro. doi:284928/08
- CIG. (2019). *Relatório sobre a aplicação da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, relativo a regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa*. Obtido em 2020, de Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/07/Relatório-Lei-62-2017-ano-2019_VFinal.pdf
- CIMH/CGTP-IN. (2019). *Guia Prático – Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho*. Obtido em 2020, de Comissão Igualdade Mulheres Homens: http://www.cgtp.pt/images/images/2019/07/CGTP_Guia_Pratico.pdf
- CIP, Nova SBE, & ACEGE. (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho, Um estudo da Confederação Empresarial de Portugal*. Obtido em 2020, de Confederação Empresarial de Portugal: http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- CITE, Guião. (2019). *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*. Obtido em 2019, de Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf
- CSE, FOS. (2007). *Domínios Científicos e Tecnológicos ou Fields of Science and Technology (FOS)*. Obtido em 2020, de Conselho Superior de Estatística: https://estatistica.dgeec.mec.pt/docs/docs_cdr/Classificacao_FOS_VersaoPortuguesa.pdf
- CTE, CEDAW. (2011). *Guia Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) e o Protocolo opcional*. Obtido em 2020, de Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Guia-CEDAW--Protocolo-Opcional_Cig.pdf
- Dieter Borchardt, K. (2016). *O ABC do direito da União uropeia*. (S. d. Europeia, Ed.) Bruxelas, Bélgica. doi:0.2830/46413
- EIGE. (2016). *Gender in Transport*. Obtido em 2020, de European Institute for Gender Equality (Eige): [file:///C:/Users/helena.silva/Downloads/ti_pubpdf_mh0116810enn_pdfweb_20170124171709%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/helena.silva/Downloads/ti_pubpdf_mh0116810enn_pdfweb_20170124171709%20(2).pdf)
- EIGE, Index. (2019). *Gender Equality Index, Index Score for Portugal*. Obtido em 2020, de European Institute for Gender Equality (Eige): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/PT>
- Eurofound. (2020). *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series*. doi:10.2806/352622 (print), 10.2806/70018 (pdf)

- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica* (1ª ed.). (A. M. Parreira, Trad.) Lisboa: Monitor-Projetos e Edições, Lda.
- IFC, & GRI. (2009). *Um Guia para Profissionais. Incluindo a Questão de Género nos Relatórios de Sustentabilidade*. Obtido em 2020, de International Finance Corporation (IFC) e Global Reporting Initiatives (GRI): <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Portuguese-Embedding-Gender-In-Sustainability-Reporting.pdf>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1997). *A Estratégia em Ação, Balanced Scorecard* (23ª ed.). Brasil: Elsevier Editora Lda.
- League of Nations. (1919). *First Annual Meeting, Washington, october 29 to november 29*. Obtido em 2020, de League of Nations: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734\(1919-1\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734(1919-1).pdf)
- Magalhães, F. M., & Pereira, M. L. (2018). *Regulamento Geral de Proteção de Dados, Manual Prático* (2ª, revista e ampliada ed.). Porto: Vida Económica - Editorial, SA.
- Norma AA1000. (2015). *Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES_2015)*. (I. o. AccountAbility, Ed.) Obtido em 2020, de https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000SES_2015.pdf
- NP 4427. (2018). Norma Portuguesa sobre Sistema de Gestão das Pessoas. Instituto Português da Qualidade.
- NP 4522. (2014). Norma Portuguesa sobre Organizações Familiarmente Responsáveis. Instituto Português da Qualidade.
- NP 4552. (2016). Norma Portuguesa sobre Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Requisitos). Instituto Português da Qualidade.
- OIT, 104ª Sessão. (2015). *The future of work centenary initiative, Conference 104th Session, Report of the Director-General, Report I, ILC.104/DG/I*. Obtido em 2020, de International Labour Office: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf
- OIT, 108ª Sessão. (2019). *Documento final do Centenário da OIT, Conferência Internacional do Trabalho*. Obtido em 2020, de Bureau Internacional do Trabalho da OIT, Relatório IV, quarto ponto da ordem de trabalhos, CIT.108/IV: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf
- OIT, A Aplicação e a Promoção das NI. (2014). *A Aplicação e a Promoção das Normas Internacionais do Trabalho, 3ª revisão*. Obtido em 2020, de Organização Internacional do Trabalho: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_633821.pdf

- OIT, C.190 e R.206. (2019). *Relativas a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Obtido em 2020, de Organização Internacional do Trabalho: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf
- OIT, Declaração do Centenário. (2019). *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108ª Sessão, de 21 de junho*. Obtido em 2020, de União Geral dos Trabalhadores (UGT): <https://www.ugt.pt/comunicados/comunicados-8?ano=2020&newsid=3965>
- OIT, R.165. (1981). *Relativa a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família*. Obtido em 2020, de Organização Internacional do Trabalho: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm
- OIT, Relatório Global sobre os Salários 2018/2019. (2018). *Relatório Global sobre os Salários 2018/19: O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres*. Obtido em 2020, de Organização Internacional do Trabalho: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf
- OIT, Work for a Brighter Future. (2019). *Work for a Brighter Future, Global Commission on the Future of Work*. Obtido em 2020, de International Labour Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf
- OIT/CEACR, 109ª Sessão. (2020). *Application of International Labour Standards 2020, International Labour Conference, 109th Session, Report III (A)*. Obtido em 2020, de Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736204.pdf
- ONU. (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos [Resolução 217 (III)]*. Obtido em 2020, de Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf
- Pereira, A., & Patrício, T. (2016). *Guia Prático de Utilização do SPSS-Análise de Dados para as Ciências Sociais e Psicologia* (8ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- PNSO. (2018). *Programa Nacional de Saúde Ocupacional, Extensão 2018-2020*. Obtido em 2019, de Ministério da Saúde e Direção-Geral da Saúde: <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/programa-nacional-de-saude-ocupacional-extensao-2018-2020-pdf.aspx>

- Recomendação 2013/112/UE. (2013). *Relativa a investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 2 de março: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0112&from=EN>
- Rede RSO PT. (2019). *Guia Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 - Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*. Obtido em 2020, de Grupo de Igualdade de Género da Rede Portuguesa da Responsabilidade Social das Organizações: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia_np4552_2016.pdf
- Regulamento (UE) 2019/126. (2019). *Que cria a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA), e que revoga o Regulamento (CE) nº 2062/94 do Conselho*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 31 de janeiro: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R0126&from=EN>
- Silva, H. M. (2020). O desafio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. (I. Instituto do Emprego e Formação Profissional, Ed.) *Dirigir & Formar, Revista nº 27*, p. 80. Obtido em 2020
- Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2014). *Como fazer Investigação, dissertações, teses e relatórios, segundo Bolonha* (5ª ed.). Lisboa: PACTOR-Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação. doi:381525/14
- SWD(2015) 278 final. (2015). *Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019*. doi:10.2838/28288 (print), 10.2838/739114 (pdf)
- UE. (2017). *O Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. doi:10.2792/239183
- UN Women. (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing+5 Political Declaration and Outcome*. Obtido em 2020, de United Nation, UN Women: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=en&vs=800
- XXI Governo. (2017). *Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas*. Obtido em 2020, de XXI Governo Constitucional: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=724fe971-91ce-4b29-9f3c-878969f5bab2>
- XXI Governo, Programa 3 em Linha 2018-2019. (2018). *Programa 3 em Linha 2018-2019*. Obtido em 2020, de XXI Governo Constitucional: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=2b472cb7-980b-4d69-b744-366020d7e873>
- XXII Governo. (2019). *Programa do XXII Governo Constitucional 2019-2023*. Obtido em 2020, de Portal do Governo: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=54f1146c-05ee-4f3a-be5c-b10f524d8cec>
- Yin, R. K. (2010). *Estudo de Caso: Planeamento e Métodos* (4ª ed.). (A. Thorell, Trad.) Porto Alegre, Brasil: Artmed©Editora, S.A.

Fontes normativas

- COM(2020) 152 final. (2020). *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. Obtido em 2020, de Comissão ao Parlamento Europeu, COM(2020) 152 final, de 5 de março: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>
- COM(2020) 14 final. (2020). *Uma Europa social forte para transições justas*. Obtido em 2020, de Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Comunicação COM(2020) 14 final, de 14 de janeiro: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e8c76c67-37a0-11ea-ba6e-01aa75ed71a1.0014.02/DOC_1&format=PDF
- COM(2018) 22 final. (2018). *Plano de Ação para a Educação Digital*. Obtido em 2020, de Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Comunicação COM(2018) 22 final, de 17 de janeiro: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0022&from=EN>
- COM(2010) 2020 final. (2010). *Relativa a EUROPA 2020, Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo (Estratégia Lisboa)*. Obtido em 2020, de Comissão Europeia, COM(2010) 2020 final, de 3 de março: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=PT>
- COM(2006) 708 final. (2006). *LIVRO VERDE, Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI*. Obtido em 2006, de Comissão das Comunidades Europeias, Comunicação COM(2006) 708 final, de 22 de novembro: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:PT:PDF>
- Diretiva (UE) 2019/1158. (2019). *Relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE, JO L 188, de 12-07-2019*. Obtido em 2020, de Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=PT>
- Diretiva (UE) 2019/1152. (2019). *Relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*. Obtido em 2020, de Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=PT>
- Diretiva 2010/41/UE. (2010). *Relativa a à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE, JO L 180, de 15-07-2010*. Obtido em 2020, de Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>

Diretiva 2010/18/UE. (2010). *Que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 8 de março: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=PT>

Diretiva 2006/54/CE. (2006). *Relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, JO L 204, de 26-07-2006*. Obtido em 2020, de Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

Diretiva 1999/70/CE. (1999). *Relativa ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP sobre contratos de trabalho a termo*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial das Comunidades Europeias, de 28 de junho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=PT>

Diretiva 92/85/CE. (1992). *Relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, JO L 348, de 28-11-1992*. Obtido em 2020, de Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>

Documentos Fundamentais da OIT. (2007). *Constituição da OIT, Declaração de Filadélfia, Declaração da OIT, relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, Acordo entre as Nações Unidas e a OIT*. Obtido em 2020, de Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666234.pdf

JOUE 2017/C 246/01. (2017). *Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «As mulheres e os transportes — Plataforma para a mudança»*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 28 de julho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE0048&from=EN>

JOUE 2016/C 203/01. (2016). *Tratado que institui a Comunidade Europeia da Energia Atómica (versão consolidada)*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 7 de junho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:203:FULL>

JOUE 2016/C 202/02. (2016). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (versão consolidada)*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 7 de junho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

JOUE C 202/13 TUE. (2016). *Tratado da União Europeia (Versão consolidada)*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 7 de junho: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

- lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF
- JOUE C 202/47, TFUE. (2016). *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada)*. Obtido em 2019, de Jornal Oficial da União Europeia, de 7 de junho: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF
- JOUE 2013/C 120/01. (2013). *Recomendação relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 22 de abril: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN)
- JOUE 2011/C 155/02. (2011). *Conclusões do Conselho sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 7 de março de 2011: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=PT)
- JOUE 2007/C 256/20. (2007). *Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Flexigurança (dimensão da flexibilidade interna — a negociação colectiva e o papel do diálogo social enquanto instrumentos de regulação e de reforma dos mercados do trabalho)»*. Obtido em 2020, de Jornal Oficial da União Europeia, de 27 de outubro: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:256:0108:0113:PT:PDF>
- CRP. (1976). *Constituição da República Portuguesa (consolidada)*. Obtido em 2020, de Diário da República n.º 86/1976, Série I, de 10 de abril: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/337/202008231840/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice
- Lei n.º 100. (2019). *Relativa a aprovação do Estatuto do Cuidador Informal*. Obtido em 2020, de Diário da República n.º 171/2019, Série I, de 6 de setembro: <https://dre.pt/application/file/a/124500807>
- Lei n.º 79. (2019). *Relativa a formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a LGTF*. Obtido em 2020, de Diário da República n.º 167/2019, Série I, de 2 de setembro: <https://dre.pt/application/file/a/124347449>
- Lei n.º 58. (2019). *Relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados*. Obtido em 2020, de Diário da República n.º 151/2019, Série I, de 8 de agosto: <https://dre.pt/application/file/a/123813850>
- Lei n.º 45/2019. (2019). *Que procede a uma revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se*

- encontra vinculada*. Obtido em 2019, de Diário da República nº 121/2019, Série I, de 27 de junho: <https://dre.pt/application/file/a/122729983>
- Lei nº 26. (2019). *Que determina o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 62/2019, Série I, de 28 de março: <https://dre.pt/application/file/a/121665877>
- Lei nº 60. (2018). *Que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor*. Obtido em 2019, de Diário da República nº 160/2018, Série I, de 21 agosto: <https://dre.pt/application/file/a/116127947>
- Lei nº 62. (2017). *Que aprova o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa*. Obtido em 2019, de Diário da República nº 147/2017, Série I, de 1 de agosto: <https://dre.pt/application/file/a/107791568>
- Lei nº 35. (2014). *Que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 117/2014, Série I, de 20 de junho: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/105630986/201703142020/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice
- Lei nº 55-A. (2010). *Relativa a Orçamento do Estado 2011*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 253/2010, 1º Suplemento, Série I, de 31 de dezembro: <https://dre.pt/application/file/a/345017>
- Lei n.º 102. (2009). *Relativa a regime jurídico da segurança e saúde no trabalho, republicada pela Lei nº 3/2014*. Obtido em 2019, de Diário da República nº 19/2014, Série I, de 28 de janeiro: <https://dre.pt/application/file/a/571084>
- Lei nº 7. (2009). *Que aprova o novo Código do Trabalho*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 30/2009, Série I, de 12 de fevereiro: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202008201321/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice
- Lei nº 17. (1980). *Que ratificou a Convenção C.151, de 1978, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 161/1980, Série I, de 15 de julho: <https://dre.pt/application/file/471377>
- Lei nº 23. (1980). *Que ratifica a Convenção sobre todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 171/1980, Série I, de 26 de julho: <https://dre.pt/application/file/a/472049>
- Lei nº 45/77. (1977). *Que ratificou a Convenção C.87, 1948, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 155/1977, Série I, de 7 de julho: <https://dre.pt/application/file/a/250482>

Decreto do Presidente da República nº 137. (2012). *Que aprova para ratificação a Convenção C.183, 2000 (revisão), da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 153/2012, Série I, de 8 de agosto: <https://dre.pt/application/file/a/175243>

Decreto do Presidente da República nº 69. (1994). *Relativo a Convenção C.171, 1990, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 209/1994, Série I-A, de 9 de setembro: <https://dre.pt/application/file/a/656736>

Decreto do Presidente da República nº 68. (1994). *Relativo a Convenção C.158, 1982, OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 198/1994, Série I-A, de 27 de agosto: <https://dre.pt/application/file/a/219445>

Decreto do Governo nº 1. (1985). *Que aprova para ratificação a Convenção C.155, de 1981, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 13/1985, Série , de 16 de janeiro: <https://dre.pt/application/file/328972>

Decreto do Governo nº 63. (1984). *Relativo a Convenção C.103, de 1952, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 235/1984, Série I, de 10 de outubro: <https://dre.pt/application/file/a/400080>

Decreto do Governo nº 66. (1984). *Que aprova para ratificação a Convenção C.156, 1981, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 236/1984, Série , de 11 de outubro: <https://dre.pt/application/file/a/399970>

Decreto-Lei nº 169-B. (2019). *Que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 232/2019, 1º Suplemento, Série I, de 3 de dezembro: <https://dre.pt/application/conteudo/126869983>

Decreto-Lei nº 167. (2019). *Que atualizou o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2020*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 224/2019, Série I, de 21 de novembro: <https://dre.pt/application/file/a/126319112>

Decreto-Lei nº 133. (2013). *Que aprova o regime jurídico do setor empresarial do Estado*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 191/2013, Série I de 3 de outubro: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107738401/202008231809/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice

Decreto-Lei nº 381. (2007). *Que aprova a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, Revisão 3*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 219/2007, Série I, de 14 de novembro: <https://dre.pt/application/file/a/629058>

Decreto-Lei nº 421. (1999). *Que aprova o Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 246/1999, Série I-A, de 21 de outubro: <https://dre.pt/application/file/a/667461>

Decreto-Lei nº 337. (1998). *Que transforma a Administração do Porto de Sines em APS-Administração do Porto de Sines, S.A., e aprova os respectivos Estatutos*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 254/1998, Série I-A, de 3 de novembro: <https://dre.pt/application/file/a/222962>

Decreto nº 77. (1981). *Relativo a Convenção C.131, 1970, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 138/1981, Série I, de 19 de junho: <https://dre.pt/application/file/a/579238>

Decreto nº 88. (1981). *Que aprova para ratificação a Convenção C.95, de 1949, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República n.º 159/1981, Série I, de 17 de julho: <https://dre.pt/application/file/580529>

Decreto nº 57. (1980). *Relativo a Convenção C.117, 1962, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 176/1980, Série I, de 1 de agosto: <https://dre.pt/application/file/a/470293>

Decreto nº 56. (1980). *Que aprova para ratificação a Convenção C.137, de 1973, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República n.º 176/1980, Série I de 1 de agosto: <https://dre.pt/application/file/470301>

Decreto nº 53. (1980). *Que aprovou para ratificação a Convenção C.150, de 1978, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 174/1980, Série I, de 30 de julho: <https://dre.pt/application/file/a/470339>

Decreto-Lei nº 106. (1980). *Que aprova para ratificação a Convenção C.148, de 1977, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 239/1980, Série I, de 15 de outubro: <https://dre.pt/application/file/462104>

Decreto-Lei nº 508. (1977). *Que cria da Administração do Porto de Sines*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 287/1977, Série I, de 14 de dezembro: <https://dre.pt/application/file/a/279489>

Decreto-Lei nº 42521. (1959). *Relativo a Convenção C.26, 1928, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 219/1959, Série, de 23 de setembro: <https://dre.pt/application/file/a/429361>

Decreto-Lei nº 42520. (1959). *Que aprova para ratificação a Convenção C.111, 1958, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 219/1959, Série I, de 23 de setembro: <https://dre.pt/application/file/a/429360>

Decreto-Lei nº 47302. (1966). *Que aprova para ratificação a Convenção C.100, 1951, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 256/1966, Série I, de 4 de novembro: <https://dre.pt/application/file/a/478770>

Decreto-Lei nº 45758. (1964). *Relativo a Convenção C.98, 1949, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 138/1964, Série I, de 12 de junho: <https://dre.pt/application/file/a/577237>

Decreto-Lei nº 43005. (1960). *Que aprova para ratificação a Convenção C.106, 1957, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 130/1960, Série I, de 3 de junho: <https://dre.pt/application/file/a/503734>

Decreto nº 42874. (1960). *Que aprova para ratificação a Convenção C.12, 1921, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 61/1960, Série I, de 15 de março: <https://dre.pt/application/file/282274>

Decreto-Lei nº 27891. (1937). *Que aprova para ratificação a Convenção C.45, de 1935, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 172/1937, Série I, de 26 de julho: <https://dre.pt/application/file/428525>

Decreto nº 20992. (1932). *Que aprova para ratificação a Convenção C.6, 1919, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 58/1932, Série I, de 9 de março: <https://dre.pt/application/file/522964>

Decreto nº 16588. (1929). *Que aprovou para ratificação a Convenção C.19, de 1925, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 57/1929, Série I, de 12 de março: <https://dre.pt/application/file/354071>

Decreto nº 16587. (1929). *Que aprova para ratificação a Convenção C.18, 1925, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 57/1929, Série I, de 12 de março: <https://dre.pt/application/file/354071>

Decreto n.º 16586. (1929). *Que aprova para ratificação a Convenção C.17, 1925, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário do Governo n.º 57/1929, Série I de 12 de março: <https://dre.pt/application/file/a/354070>

Decreto nº 15362. (1928). *Que aprova para ratificação a Convenção C.14, 1921, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 85/1928, Série I, de 14 de abril: <https://dre.pt/application/file/a/645817>

Decreto nº 15361. (1928). *Que aprova para ratificação a ratificação da Convenção C.1, 1919, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário do Governo nº 85/1928, Série I, de 14 de abril: <https://dre.pt/application/file/a/645817>

Resolução da Assembleia da República, nº 148. (2019). *Que recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 177/2019, Série I, de 16 de setembro: <https://dre.pt/application/file/a/124716510>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 21. (2019). *Que adota a expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 20/2019, Série I, de 29 de janeiro: <https://dre.pt/application/file/a/118557443>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 61. (2018). *Que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 97/2018, Série I, de 21 de maio: <https://dre.pt/application/file/a/115360102>

Resolução da Assembleia da República, nº 215. (2017). *Que aprova para ratificação a Convenção C.187, 2006, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 163/2017, Série I, de 24 de agosto: <https://dre.pt/application/file/a/108043622> e <https://dre.pt/application/file/a/108043619>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 11-A. (2015). *Relativa a promoção de um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e que institui mecanismos de promoção da igualdade salarial.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 46/2015, 1º Suplemento, Série I, de 6 de março: <https://dre.pt/application/file/a/66675070>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 12. (2014). *Que adota a Estratégia Nacional para o Mar 2013-2020.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 30/2014, Série I, de 2 de dezembro: <https://dre.pt/application/file/a/572517>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 18. (2014). *Que adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 47/2014, Série I, de 7 de março: <https://dre.pt/application/file/a/572248>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 103. (2013). *Que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 253/2013, Série I, de 31 de dezembro: <https://dre.pt/application/file/a/483730>

Declaração de Retificação nº 14. (2014). *Que retifica a Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 42/2014, Série I, de 28 de fevereiro: <https://dre.pt/application/file/a/572208>

Resolução da Assembleia da República, nº 41. (2013). *Resolução da Assembleia da República nº 41/2013, de 3 de abril, relativa a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres.* Obtido em 2020, de Diário da República n. 65/2013, Série I, de 3 de abril: <https://dre.pt/application/file/a/259859>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 13. (2013). *Que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho.* Obtido em 2019, de Diário da República nº 48/2013, Série I, de 8 de março: <https://dre.pt/application/file/a/258885>

Resolução da Assembleia da República, nº 108. (2012). *Que aprova para ratificação a Convenção C.183, de 2000, da OIT.* Obtido em 2020, de Diário da República nº 153/2012, Série I, de 8 de agosto: <https://dre.pt/application/file/175237>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 19. (2012). *Que determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas.* Obtido

em 2020, de Diário da República nº 49/2012, Série I, de 8 de março:
<https://dre.pt/application/file/a/542310>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 5. (2011). *Que aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 12/2011, Série I, de 18 de janeiro: <https://dre.pt/application/file/a/280798>

Resolução da Assembleia da República, nº 112. (2010). *Que aprova para ratificação o Protocolo de 2002 relativo à Convenção C.155, de 1981*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 207/2010, Série I, de 25 de outubro: <https://dre.pt/application/file/a/307734>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 70. (2008). *Relativa a aprovação das orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado (revogada pelo Decreto-Lei nº 133/2013)*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 79/2008, Série I, de 22 de abril: <https://dre.pt/application/file/a/249876>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 82. (2007). *Que aprova o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e género (2007-2010)*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 119/2007, Série I, de 22 de junho: <https://dre.pt/application/file/a/638785>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 49/2007. (2007). *Relativa a aprovação dos princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado (revogada pelo Decreto-Lei nº 133/2013)*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 62/2007, Série I, de 28 de março: <https://dre.pt/application/file/a/520282>

Resolução da Assembleia da República, nº 37. (2006). *Que aprova para ratificação a Convenção C.175, 1994, da OIT*. Obtido em 2019, de Diário da República nº 83/2006, Série I-A, de 28 de abril: <https://dre.pt/application/file/a/662030>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 184. (2003). *Que aprova o II Plano para a Igualdade (2003-2006)*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 273/2003, Série I-B, de 25 de novembro: <https://dre.pt/application/file/a/436961>

Resolução da Assembleia da República, nº 63. (1998). *Que aprova para ratificação a Convenção C.159, de 1983, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 278/1998, Série I-A, de 2 de dezembro: <https://dre.pt/application/file/a/211155>

Resolução de Conselho de Ministros, nº 49/1997. (1997). *Que aprova o I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 70/1997, Série I-B, de 24 de março: <https://dre.pt/application/file/a/526517>

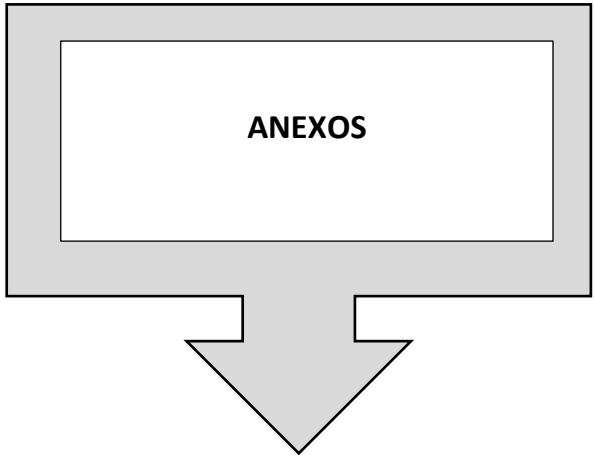
Resolução da Assembleia da República, nº 56. (1994). *Que aprova para ratificação a Convenção C.171, de 1990, da OIT*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 209/1994, Série I-A, de 9 de setembro: <https://dre.pt/application/file/656735>

- Portaria nº 2. (2020). *Que regulamenta os termos do reconhecimento e manutenção do Estatuto do Cuidador Informal*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 7/2020, Série I, de 10 de janeiro: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/129110880/202008231846/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice
- Portaria nº 174. (2019). *Que regulamenta os termos da reapreensão registada prevista na Lei nº 62/2017, de 1-8*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 109/2019, Série I, de 6 de junho: <https://dre.pt/application/file/a/122522638>
- Portaria nº 1098. (1999). *Que regulamenta o Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 295/1999, Série I-B, de 21 de dezembro: <https://dre.pt/application/file/a/661853>
- Boletim do Trabalho e do Emprego, nº 33. (2019). *Acordo Coletivo de Trabalho entre APA-Administração do Porto de Aveiro, S.A. e outras e o Sindicato Nacional das Administrações Portuária*. Obtido em 2020, de Boletim do Trabalho e Emprego, nº 33, de 8 de setembro: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2019/bte33_2019.pdf
- Boletim do Trabalho e do Emprego, nº 28. (2018). *Acordo Coletivo de Trabalho entre APA-Administração do Porto de Aveiro, S.A. e outras e o Sindicato Nacional das Administrações Portuárias*. Obtido em 2020, de Boletim do Trabalho e Emprego, nº 28, de 29 de julho: http://bte.gep.mtsss.gov.pt/completos/2018/bte28_2018.pdf
- Boletim do Trabalho e do Emprego, nº 46. (2015). *Acordo Coletivo de Trabalho entre APA-Administração do Porto de Aveiro, S.A. e outras e o Sindicato Nacional das Administrações Portuárias*. Obtido em 2020, de Boletim do Trabalho e Emprego, nº 46, de 15 de dezembro: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2015/bte46_2015.pdf
- Despacho Normativo nº 18. (2019). *Que determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa*. Obtido em 2020, de Diário da República n.º 117/2019, Série II de 21 de junho: <https://dre.pt/application/file/a/122631479>
- Aviso nº 66. (1991). *Relativo a Carta das Nações Unidas*. Obtido em 2020, de Diário da República nº 117/1991, Série I-A, de 22 de maio: <https://dre.pt/application/file/a/643860>

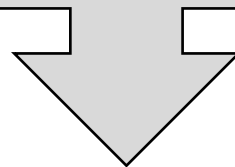
Websites

- AET. (2020). *Autoridade Europeia do Trabalho*. Obtido em 2020, de Comissão Europeia: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=1414>
- APP. (2020). *Portos de Portugal*. Obtido em 2020, de <http://www.portosdeportugal.pt/indexG.php>
- APS. (2020). *APS-Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A.* Obtido em 2019, de <http://www.apsinesalgarve.pt/>
- BussinessEurope. (2020). *Confederação de Empresas Europeias ou Confederation of European Business*. Obtido em 2020, de <https://www.bussinesseurope.eu/>
- CEEP CRS Label. (2020). *Services of General Interest in Europe demonstrate their own Corporate Social Responsibility*. Obtido em 2020, de <http://csr.ceep.eu/>
- CEEP Europa. (2020). *European Centre of Employers and Enterprises providing Public services and services of general interest*. Obtido em 2020, de <https://www.ceep.eu/>
- CEEP Portugal. (2020). *Centro Europeu das Empresas com Participação Pública e/ou Interesse Económico Geral*. Obtido de http://www.ceep-portugal.pt/index.php?option=com_login&Itemid=65
- DGS. (2020). *Direção-Geral da Saúde*. Obtido em 2020, de <https://www.dgs.pt/>
- EEE. (2020). *Espaço Europeu de Educação*. Obtido em 2020, de Comissão Europeia: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_pt
- EIGE. (2020). *European Institute for Gender Equality*. Obtido em 2020, de <https://eige.europa.eu/>
- EMCC. (2020). *European Monitoring Centre on Change*. Obtido em 2020, de Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/observatories/emcc>
- EU Child Guarantee. (2020). *Garantia para a Infância*. Obtido em 2020, de Comissão Europeia: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1428&langId=pt>
- EU-OSHA. (2020). *Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho*. Obtido em 2020, de União Europeia: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha>
- EurLIFE. (2020). *European Observatory on Quality of Life*. Obtido em 2020, de Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurlife>
- Eurofound. (2020). *Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho*. Obtido em 2020, de <https://www.eurofound.europa.eu/pt>
- EurWORK. (2020). *European Observatory of Working Life*. Obtido em 2020, de Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork>
- GRI. (2020). *Global Reporting Initiatives*. Obtido em 2020, de <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/>

- IGen. (2020). *Fórum Organizações para a Igualdade*. Obtido em 2020, de <http://forumigen.cite.gov.pt/forum-igen/>
- ILO. (2020). *International Labour Organization*. Obtido em 2020, de <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- investEU. (2020). *Programa InvestEU 2021-2027*. Obtido em 2020, de União Europeia: https://europa.eu/investeu/home_pt
- NEET. (2020). *Garantia para a Juventude (NEET, neither in employment, education or training)*. Obtido em 2020, de Comissão Europeia: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pt>
- NU. (2020). *Nações Unidas*. Obtido em 2020, de <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- OIT. (2020). *Organização Internacional do Trabalho*. Obtido em 2020, de <https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm>
- SMEunited. (2020). *Associação Europeia de Artesanato, Pequenas e Médias Empresas ou European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises ou SMEunited*. Obtido em 2020, de <https://smeunited.eu/>



**Anexo 1 – Pacto para a Conciliação,
11-07-2019**



PACTO PARA A CONCILIAÇÃO

Sistema de gestão da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Reconhecendo que a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é condição de igualdade entre mulheres e homens, de bem-estar, de produtividade e de sustentabilidade demográfica,

Reconhecendo que a promoção de condições efetivas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar passa por uma mudança cultural e organizacional que exige convocar vontades em diferentes planos e assumir um compromisso coletivo prolongado,

Reconhecendo que, para isso, a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar deve ser assumida como critério de gestão das organizações,

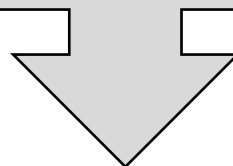
As organizações signatárias do Pacto para a Conciliação assumem o compromisso de implementarem e certificarem um sistema de gestão com base na norma portuguesa NP4552:2016 (sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal).

Lisboa, 11 de julho de 2019.

APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A.

Cátia Salgado
Gabinete de Qualidade

**Anexo 2 – Programa da
Conciliação (PG005) e Plano para a
Igualdade, em adenda (PP005)**





PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

Revisão	Proposta	Data	Descrição
0			Criação

DRH	Helena Maria Silva	CA	José Luís Cacho
RESPONSÁVEL		APROVADO	



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

ÍNDICE

1	GENERALIDADES	2
2	ÂMBITO	2
3	RESPONSABILIDADES	2
4	DOCUMENTAÇÃO APLICÁVEL	2
5	MEDIDAS DO PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022	4
6	MONITORIZAÇÃO DO PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022	19
7	MEDIDAS DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2021 (PP005)	34
8	MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2021 (PP005)	50

1 GENERALIDADES

O presente documento destina-se a estabelecer o Programa para a Conciliação para o triénio 2020/2022, dando cumprimento aos requisitos previstos na Norma NP 4552:2016, de 03-06-2019, relativa a Sistema de Gestão da Conciliação.

Deverão ser levadas em conta as medidas incluídas no Plano para a Igualdade de Género 2021.

2 ÂMBITO

O ponto 5 explicita os objetivos, medidas e indicadores de concretização do Programa para a Conciliação para o triénio 2020/2022, integrando cada indicador a data limite de concretização e as metas a atingir.

3 RESPONSABILIDADES

Conselho de Administração

É responsabilidade do CA aprovar o Programa para a Conciliação para o triénio 2020/2022.

Direção de Recursos Humanos

É responsabilidade da DRH elaborar e manter atualizado o presente programa.

É responsabilidade da DRH efetuar a monitorização e o acompanhamento da implementação do programa.

4 DOCUMENTAÇÃO APLICÁVEL

- Norma NP 4552:2016, de 03-06-2019
- Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro;

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Pág. 2 de 85



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

-
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março;
 - Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março;
 - Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
 - Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho;
 - Guião Para a Elaboração dos Planos Para a Igualdade (anuais) da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2019.



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

5 MEDIDAS DO PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
Objetivo 1: Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens (EMV-O.01)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.1) Elaboração do Plano para a Igualdade (anual) e Certificação pela Norma NP4552:2016	Plano para a Igualdade: Revisão do PP05, Carregamento no SIOE ou envio de email para a CITE e CIG Obtenção da Certificação NP4552:2016	Aprovação anual do Plano para a Igualdade Programa de Gestão da Conciliação: Certificação NP4552:2016	<i>Shareholder</i> Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos Direção da Qualidade, Ambiente e Segurança	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos Direção da Qualidade, Ambiente e Segurança	Plano para a igualdade: Custos constantes das medidas do Plano Certificação NP4552:2016: 3.190,00€	Plano para a Igualdade: Aprovação pelo CA até final do mês de junho de cada ano Programa de Gestão da Conciliação: Certificação NP4552:2016 até 31-12-2020	Plano para a Igualdade: Monitorização em anexo ao PP05 Programa de Gestão da Conciliação: Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 4 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores

NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS

GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais

Objetivo 2: Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade (EMV-O.02)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M2.2) Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Aprovação de Proposta pelo Conselho de Administração	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas,	<i>Shareholder</i> Chefas de 1ª linha das Unidades Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Durante o primeiro trimestre de 2020	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 5 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
Objetivo 3: Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa e envolver todos/as os/as trabalhadores/as na implementação do plano para a igualdade (EMV-O.03)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M3.1) Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	(Indicador 1)	Ano 2020: 10% Ano 2021: 15% Ano 2022: 20%	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

(Indicador 1) = $\frac{\text{N}^\circ \text{trabalhadores/as abrangidos/as por ações de sensibilização}}{\text{N}^\circ \text{total de trabalhadores/as}} \times 100$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 6 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
Objetivo 4: Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e divulgar boas práticas de gestão no domínio da igualdade (EMV-O.04)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M4.2) Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Não aplicável	Criação de boas práticas no âmbito dos Documentos do SI	Shareholder Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos Direção da Qualidade, Ambiente e Segurança	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos Direção da Qualidade, Ambiente e Segurança	Sem custos específicos	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 7 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
Objetivo 5: Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens (EMV-O.05)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M5.1) Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores/as ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	Não aplicável	Realização do Inquérito S-ISW, do inquérito por questionário interno e realização de reuniões	Trabalhadores e trabalhadoras e estruturas representativas	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	3.843,00€	Durante o mês de maio de 2020: Realização do Inquérito S-ISW, do inquérito por questionário interno Realização de reuniões: até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 8 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
Objetivo 6: Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas e promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens (EMV-O.08)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M8.2) Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Não aplicável	Ano 2020: Até 3 Ano 2021: Até 3 Ano 2022: Até 3	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 9 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade no acesso a emprego								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
Objetivo 7: Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens (IAE-O.01)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.2) Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir	Não aplicável	Ano 2020: 100% dos processos de recrutamento e seleção Ano 2021: 100% dos processos de recrutamento e seleção Ano 2022: 100% dos processos de recrutamento e seleção	Candidatos e candidatas	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Por altura dos processos de recrutamento	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade nas condições de trabalho								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
Objetivo 8: Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional (ICT-O.04)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M4.1) Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/ escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira	Não aplicável	Procedimento interno criado e implementado	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Orçamento 2020/2022: Valorizações remuneratórias: 2020=139.308,83€ 2021=69.972,81€ 2022=77.973,69€	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade nas condições de trabalho								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
Objetivo 9: Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens e promover a transparência interna sobre a política salarial (ICT-O.11)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M11.1) Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	Não aplicável	Relatório de Sustentabilidade elaborado no ano de referência, por comparação do triénio	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Prevenção da prática de assédio no trabalho

NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS

GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais

Objetivo 10: Prevenir e combater o assédio no trabalho e prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora (PAT-O.01)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.1) Realização de ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	<i>(Indicador 4)</i> <i>(Indicador 5)</i>	Triénio: abranger 15%	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Orçamento 2020/2021/2022: 4.500,00€	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

$$\text{(Indicador 4)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores/as}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores}} \times 100$$

$$\text{(Indicador 5)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores/as}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadoras}} \times 100$$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 13 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Prevenção da prática de assédio no trabalho

NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS

GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais

Objetivo 11: Prevenir e combater o assédio no trabalho e prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora (PAT-O.01)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.3) Conoção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Não aplicável	Lançar a campanha no sítio eletrónico da empresa, na intranet e através de correio eletrónico	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 14 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Formação inicial e contínua								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Apoio profissional e desenvolvimento pessoal								
Objetivo 12: Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma (FIC-O.01)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.2) Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Não aplicável	Integração do módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no Plano de formação	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Orçamento 2020/2021/2022 4.500,00€	31 de dezembro (ano n-1)	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 15 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Formação inicial e contínua								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Apoio profissional e desenvolvimento pessoal								
Objetivo 13: Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação (FIC-O.02)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M2.1) Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	Não aplicável	Realização de formação no horário laboral	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS

GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios

Objetivo 14: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.3) Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	Não aplicável	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal								
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS								
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
Objetivo 15: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.7) Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<i>(Indicador 2)</i> <i>(Indicador 3)</i>	Ano 2020: 1% Ano 2021: 1% Ano 2022: 1%	Trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos	Até ao final dos anos de referência	Documento em Anexo II, auditável no âmbito da Norma NP 4552:2016

$$(Indicador 2) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de trabalhadores que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadores}} \times 100$$

$$(Indicador 3) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de trabalhadoras que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadoras}} \times 100$$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

6 MONITORIZAÇÃO DO PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 1: Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens (EMV-O.01)					
Medida	(M1.1) Elaboração do Plano para a Igualdade (anual) e Certificação pela Norma NP4552:2016				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado dos indicadores face às metas estabelecidas.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 31-12-2020	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Plano para a Igualdade: Revisão do PP05, Carregamento no SIOE ou envio de email para a CITE e CIG Obtenção da Certificação NP4552:2016			Meta/Impacto esperado	Aprovação anual do Plano para a Igualdade (PP05) Programa de Gestão da Conciliação: Certificação NP4552:2016
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Plano para a igualdade: Custos constantes das medidas do Plano Certificação NP4552:2016: 3.190,00€	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 19 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 2: Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade (EMV-O.02)					
Medida	(M2.2) Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 31-12-2020	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Aprovação de Proposta pelo Conselho de Administração			Meta/Impacto esperado	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)				
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)				
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores				
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS				
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019				
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais				
Objetivo 3: Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa e envolver todos/as os/as trabalhadores/as na implementação do plano para a igualdade (EMV-O.03)				
Medida	(M3.1) Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade			
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do indicador face às metas estabelecidas.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 31 de dezembro de cada ano	Responsável pela monitorização Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	$(Indicador 1) = \frac{N^{\circ} \text{ trabalhadores/as abrangidos/as por ações de sensibilização}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as}} \times 100$			Meta/Impacto esperado Ano 2020: 10% Ano 2021: 15% Ano 2022: 20%
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas		
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 4: Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e divulgar boas práticas de gestão no domínio da igualdade (EMV-O.04)					
Medida	(M4.2) Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face às metas estabelecidas.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 31 de dezembro de cada ano	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Criação de boas práticas no âmbito dos Documentos do SI
Resultado do indicador à data de monitorização			Justificação do desvio e medidas corretivas		
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 22 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 5: Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens (EMV-O.05)					
Medida	(M5.1) Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores/as ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face às metas estabelecidas.	Data limite para efetuar a monitorização	Realização do Inquérito S-ISW: até 30-09-2020 Realização De reuniões: até 31 de dezembro de cada ano	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Realização do Inquérito S-ISW, do inquérito por questionário interno e realização de reuniões
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	3.843,00€	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 23 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Estratégia, missão e valores					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 6: Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas e promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens (EMV-O.08)					
Medida	(M8.2) Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face às metas estabelecidas.	Data limite para efetuar a monitorização	Realização do Inquérito S-ISW: até 30-09-2020 Realização De reuniões: até 31 de dezembro de cada ano	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Ano 2020: Até 3 Ano 2021: Até 3 Ano 2022: Até 3
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 24 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade no acesso a emprego					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTAO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 7: Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens (IAE-O.01)					
Medida	(M1.2) Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face às metas estabelecidas.	Data limite para efetuar a monitorização	Por altura dos processos de recrutamento	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Ano 2020: 100% dos processos de recrutamento e seleção Ano 2021: 100% dos processos de recrutamento e seleção Ano 2022: 100% dos processos de recrutamento e seleção
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 25 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade nas condições de trabalho					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 8: Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional (ICT-O,04)					
Medida	(M4.1) Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/ escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até ao final dos anos de referência	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Procedimento interno criado e implementado
Resultado do indicador à data de monitorização			Justificação do desvio e medidas corretivas		
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2020/2022: Valorizações remuneratórias: 2020=139.308,83€ 2021=69.972,81€ 2022=77.973,69€		Recursos financeiros aplicados à data de monitorização		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade nas condições de trabalho					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 9: Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens e promover a transparência interna sobre a política salarial (ICT-O.11)					
Medida	(M11.1) Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até ao final dos anos de referência	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Relatório de Sustentabilidade elaborado no ano de referência, por comparação do triénio
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2020/2022: Valorizações remuneratórias: 2020=139.308,83€ 2021=89.972,81€ 2022=77.973,69€	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Prevenção da prática de assédio no trabalho					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 10: Prevenir e combater o assédio no trabalho e prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora (PAT-O.01)					
Medida	(M1.1) Realização de ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado dos indicadores face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até ao final dos anos de referência	Responsável pela monitorização	Helena Silva Andreia Calado
Indicador	$\text{(Indicador 4)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores/as}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores}} \times 100$ $\text{(Indicador 5)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores/as}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadoras}} \times 100$			Meta/Impacto esperado	Triénio: abranger 15%
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2020/2021/2022: 4.500,00€	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n
Pág. 28 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Prevenção da prática de assédio no trabalho					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
Objetivo 11: Prevenir e combater o assédio no trabalho e prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora (PAT-O.01)					
Medida	(M1.3) Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até ao final dos anos de referência	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Lançar a campanha no sítio eletrónico da empresa, na intranet e através de correio eletrónico
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 29 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Formação inicial e contínua					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Apoio profissional e desenvolvimento pessoal					
Objetivo 12: Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma (FIC-O.01)					
Medida	(M1.2) Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até ao final dos anos de referência	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva Andreia Calado
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Lançar a campanha no sítio eletrónico da empresa, na intranet e através de correio eletrónico
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2020/2021/2022 4.500,00€	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 30 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Formação inicial e contínua					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Apoio profissional e desenvolvimento pessoal					
Objetivo 13: Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação (FIC-O.02)					
Medida	(M2.1) Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até ao final dos anos de referência	Responsável pela monitorização	Helena Silva Andreia Calado
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Realização de formação no horário laboral
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
Objetivo 14: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)					
Medida	(M1.3) Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre da avaliação e verificação do progresso do resultado do indicador face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até ao final dos anos de referência	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	Não aplicável			Meta/Impacto esperado	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
NORMA NP 4552:2016 – SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL - REQUISITOS					
GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA NP 4552:2016, DE 03-06-2019					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
Objetivo 14: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)					
Medida	(M1.7) Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado dos indicadores face às metas estabelecidas.	Data limite para efetuar a monitorização	Até ao final dos anos de referência	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores}} \times 100$ $\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadoras que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadoras}} \times 100$			Meta/Impacto esperado	Ano 2020: 1% Ano 2021: 1% Ano 2022: 1%
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 33 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

7 MEDIDAS DO PLANO PARA A IGUALDADE (ANUAL) 2021 (PP005)

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade no acesso a emprego								
Objetivo 1: Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens (IAE-O.01)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.3) Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	(Indicador 1)	1%	Chefias Pessoas da carreira de Assessor/a Pessoas da carreira de Técnico/a Superior Pessoas da carreira de Técnico/a	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Orçamento 2021: 1.500,00€	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 1) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ trabalhadores/as responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento}} \times 100$$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade no acesso a emprego								
Objetivo 2: Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa (IAE-O.03)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M3.1) Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/ os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o processo de seleção e recrutamento	(Indicador 2)	100% dos processos de recrutamento e seleção	Candidatos e candidatas	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos e Direção de Sistemas Planeamento e Comunicação	4	Sem custos específicos	Por altura dos processos de recrutamento	Documento em anexo ao PP005
	(Indicador 3)	Aplicação do critério preferencial de desempate, nos processos de recrutamento de seleção onde exista aplicabilidade						

$$(Indicador 2) = \frac{N^{\circ} \text{ de campanhas lançadas}}{\text{Total de processos de recrutamento}} \times 100$$

$$(Indicador 3) = \frac{N^{\circ} \text{ de candidatos/as constantes da lista de ordenação final a quem foi aplicado o critério preferencial de desempate}}{\text{Total de trabalhadores/as existentes na carreira}} \times 100$$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 35 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais

GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivo 3: Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual (ICT-O.09)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M0.5) Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex.: prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares	<i>(Indicador 4)</i> <i>(Indicador 5)</i>	Procedimentos criados e implementados	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 4) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de mulheres abrangidas pela atribuição de retribuições complementares e subsídios}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadoras/es abrangidas pela atribuição de retribuições complementares e subsídios}} \times 100$$

$$(Indicador 5) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de mulheres abrangidas pela atribuição de retribuições complementares e subsídios}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadoras/es abrangidas pela atribuição de retribuições complementares e subsídios}} \times 100$$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 36 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais

GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivo 4: Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens e promover a transparência interna sobre a política salarial (ICT-O.11)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M11.2) Divulgação da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014)	Divulgação dos Relatórios de Sustentabilidade anuais no sítio da Internet da empresa	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet no ano de referência	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa e restantes <i>stakeholders</i>	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos e Direção de Sistemas Planeamento e Comunicação	4	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 37 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Proteção na parentalidade								
Objetivo 5: Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras e incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial (PPA-O.01)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.1) Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei	<i>(Indicador 6)</i> <i>(Indicador 7)</i>	50%	Todos os trabalhadores da empresa	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 6) = \frac{N^{\circ} \text{ de trabalhadores homens que foram pais e partilharam a licença parental inicial}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores que foram pais}} \times 100$$

$$(Indicador 7) = \frac{N^{\circ} \text{ de trabalhadoras que foram mães e partilharam a licença parental inicial}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadoras que foram mães}} \times 100$$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Proteção na parentalidade								
Objetivo 6: Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras e incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial (PPA-O.01)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.4 e M1.5) Definição e concessão aos/as trabalhadores/as que foram pais ou mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	<i>(Indicador 8)</i> <i>(Indicador 9)</i>	100%	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Orçamento 2021: CC 6372020000 (Auxílio na Aleitação) = 2.000,00€ / 2 = 1.000,00€ CC 6372040000 (Auxílio na Infância) = 40.000,00€ / 2 = 20.000,00€ CC 6372030000 (Auxílio nos Estudos) = 63.000,00€ / 2 = 31.500,00€	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 8) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores que foram pais e gozaram benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores que foram pais}} \times 100$$

$$(Indicador 9) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadoras que foram mães e gozaram benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadoras que foram mães}} \times 100$$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal								
Objetivo 7: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.1) Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	<i>(Indicador 10)</i> <i>(Indicador 11)</i>	50% dos/as trabalhadores/as com direito a auxílio na aleitação 50% dos/as trabalhadores/as com direito a auxílio na infância 50% dos/as trabalhadores/as com direito a auxílio nos estudos 10% dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo ACT com direito ao abono da compensação por remuneração perdida em caso de assistência à família	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa com direito aos apoios	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Orçamento 2021: CC 8372020000 (Auxílio na Aleitação) = 2.000,00€ / 2 = 1.000,00€ CC 8372040000 (Auxílio na Infância) = 40.000,00€ / 2 = 20.000,00€ CC 8372030000 (Auxílio nos Estudos) = 63.000,00€ / 2 = 31.500,00€	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 10) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram de equipamentos disponibilizados pela empresa}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo)}} \times 100$$

$$(Indicador 11) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos apoios financeiros}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo)}} \times 100$$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 40 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios

GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivo 8: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.1) Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	(Indicador 12)	Realização de estudo estatístico (especificar o número e o tipo de protocolos a celebrar e especificar a % mínima de trabalhadores/as com filhos/filhas, ou outras crianças a cargo, abrangida pelos protocolos celebrados)	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

(Indicador 12) = $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos protocolos celebrados}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo)}} \times 100$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios

GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivo 9: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.4) Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering / take away, pequenas reparações)	<i>(Indicador 13)</i> <i>(Indicador 14)</i>	Disponibilização serviços de proximidade de bares no Edifício Sede e no Edifício Técnico e nos Edifícios do Algarve para fornecimento e/ou toma de refeições ou snacks durante o período de trabalho. Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos serviços de proximidade disponibilizados, no ano de referência Celebrar protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/ take away, pequenas reparações)	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	A definir	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 13) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de trabalhadores/as que beneficiaram de serviços de proximidade disponibilizados}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as}} \times 100$$

$$(Indicador 14) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de trabalhadores/as que beneficiaram dos protocolos celebrados}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as com familiares com necessidades especiais}} \times 100$$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 42 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios

GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivo 10: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.5) Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	<i>(Indicador 15)</i> <i>(Indicador 16)</i>	Disponibilizar serviços de saúde e/ou bem-estar, em matéria de Medicina Curativa e Enfermagem, colaboração em campanhas de prevenção de saúde, estabelecimento de Protocolos com clínicas/hospitais particulares no âmbito da prestação de cuidados de saúde e Programa de Ginástica Laboral. Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos serviços de saúde e bem-estar disponibilizados, no ano de referência	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Orçamento 2021: CC 6221000000 (Trabalhos Especializados) = 14.000,00€ (Medicina Curativa) + 19.800,00€ (Enfermagem)	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 15) = \frac{N^{\circ} \text{ de trabalhadores/as que beneficiaram dos serviços de saúde e/ou bem-estar disponibilizados}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as}} \times 100$$

$$(Indicador 16) = \frac{N^{\circ} \text{ de trabalhadores/as que beneficiaram dos protocolos celebrados}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as com familiares com necessidades especiais}} \times 100$$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 43 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)

RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)

DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios

GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019

DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivo 11: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)

Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M1.9) Previsão da adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<i>(Indicador 17)</i> <i>(Indicador 18)</i>	1%	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$\text{(Indicador 17)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores que beneficiaram da concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores}} \times 100$$

$$\text{(Indicador 18)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadoras que beneficiaram da concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadoras}} \times 100$$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 44 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal								
Objetivo 12: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.02)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M2.1) Concessão de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<i>(Indicador 19)</i> <i>(Indicador 20)</i>	1%	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa com funções compatíveis	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 19) = \frac{N^{\circ} \text{ de trabalhadores com horário flexível}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores}} \times 100$$

$$(Indicador 20) = \frac{N^{\circ} \text{ de trabalhadoras com horário flexível}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadoras}} \times 100$$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal								
Objetivo 13: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.02)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M2.2) Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	<i>(Indicador 21)</i>	96% de trabalhadores homens com horário flexível no final do ano de referência	Trabalhadores da empresa afetos aos portos comerciais de Faro e de Portimão abrangidos pelo Protocolo celebrado em 28-01-2018 entre a APS e o SNTAP	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 21) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores com horário flexível}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores}} \times 100$$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal								
Objetivo 14: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.02)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M2.3) Realização de ações de formação/ orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	<i>(Indicador 22)</i>	11%	Chefias intermédias da empresa (Nível I, II, Chefe e Subchefe)	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Orçamento 2021: 66.500,00€	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

(Indicador 22) = $\frac{\text{N}^\circ \text{ de chefias intermédias abrangidas por formação na temática de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens}}{\text{N}^\circ \text{ total de chefias intermédias}} \times 100$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal								
Objetivo 15: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.06)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M6.1) Aplicação do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<i>(Indicador 23)</i> <i>(Indicador 24)</i>	1%	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa com funções compatíveis	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 23) = \frac{N^{\circ} \text{ trabalhadores em regime de teletrabalho}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores}} \times 100$$

$$(Indicador 24) = \frac{N^{\circ} \text{ trabalhadoras em regime de teletrabalho}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadoras}} \times 100$$

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R7

Secção n

Pág. 48 de 65



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)								
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)								
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios								
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019								
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal								
Objetivo 16: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.07)								
Medida	Indicador	Meta/Impacto esperado	Público alvo	Responsável pela implementação	Recursos humanos envolvidos	Recursos financeiros	Calendarização da implementação	Metodologia e periodicidade de monitorização
(M7.1) Aplicação da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	<i>(Indicador 25)</i> <i>(Indicador 26)</i>	Sem meta definida	Todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa com funções compatíveis	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	3	Sem custos específicos	31-12-2021	Documento em anexo ao PP005

$$(Indicador 25) = \frac{\text{N}^\circ \text{ trabalhadores com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores com responsabilidades familiares}} \times 100$$

$$(Indicador 26) = \frac{\text{N}^\circ \text{ trabalhadoras com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadoras com responsabilidades familiares}} \times 100$$



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

8 MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE (ANUAL) 2021 (PP005)

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade no acesso a emprego					
Objetivo 1: Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens (IAE-O.01)					
Medida	(M1.3) Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Andreia Calado
Indicador	$(\text{Indicador 1}) = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ trabalhadores/as responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento}} \times 100$			Meta/Impacto esperado	1%
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2021: CC 6381010000 (Formação OS) = 3.000,00€;	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade no acesso a emprego					
Objetivo 2: Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa (IAE-O.03)					
Medida	(M3.1) Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/ os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o processo de seleção e recrutamento				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$(Indicador 2) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de campanhas lançadas}}{\text{Total de processos de recrutamento}} \times 100$			Meta/Impacto esperado	100% dos processos de recrutamento e seleção
Indicador	$(Indicador 3) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de candidatos/as constantes da lista de ordenação final a quem foi aplicado o critério preferencial de desempate}}{\text{Total de trabalhadores/as existentes na carreira}} \times 100$			Meta/Impacto esperado	Aplicação do critério preferencial de desempate, nos processos de recrutamento de seleção onde exista aplicabilidade
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade no acesso a emprego					
Objetivo 3: Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual (ICT-O.09)					
Medida	(M9.5) Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa, na atribuição de retribuições complementares e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$(Indicador\ 4) = \frac{N^{\circ}\ de\ mulheres\ abrangidas\ pela\ atribuição\ de\ retribuições\ complementares\ e\ subsídios}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadoras/es\ abrangidas\ pela\ atribuição\ de\ retribuições\ complementares\ e\ subsídios} \times 100$			Meta/Impacto esperado	Procedimentos criados e implementados
Indicador	$(Indicador\ 5) = \frac{N^{\circ}\ de\ mulheres\ abrangidas\ pela\ atribuição\ de\ retribuições\ complementares\ e\ subsídios}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadoras/es\ abrangidas\ pela\ atribuição\ de\ retribuições\ complementares\ e\ subsídios} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Boas práticas laborais					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Igualdade no acesso a emprego					
Objetivo 4: Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens e promover a transparência interna sobre a política salarial (ICT-O.11)					
Medida	(M11.2) Divulgação da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014)				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso da medida e o cumprimento do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-09-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	Divulgação dos Relatórios de Sustentabilidade anuais no sítio da Internet da empresa			Meta/Impacto esperado	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet no ano de referência
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019 Proteção na parentalidade					
Objetivo 5: Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras e incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial (PPA-O.01)					
Medida	(M1.1) Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$(Indicador\ 6) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores\ homens\ que\ foram\ pais\ e\ partilharam\ a\ licença\ parental\ inicial}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores\ que\ foram\ pais} \times 100$			Meta/Impacto esperado	50%
Indicador	$(Indicador\ 7) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadoras\ que\ foram\ mães\ e\ partilharam\ a\ licença\ parental\ inicial}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadoras\ que\ foram\ mães} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019 Proteção na parentalidade					
Objetivo 6: Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras e incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial (PPA-O.01)					
Medida	(M1.4 e M1.5) Definição e concessão aos/às trabalhadores/as que foram pais ou mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Ana Paula Filipe
Indicador	$(Indicador\ 8) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores\ que\ foram\ pais\ e\ gozaram\ benefícios\ monetários\ ou\ em\ espécie\ superiores\ aos\ previstos\ na\ lei}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores\ que\ foram\ pais} \times 100$			Meta/Impacto esperado	100%
Indicador	$(Indicador\ 9) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadoras\ que\ foram\ mães\ e\ gozaram\ benefícios\ monetários\ ou\ em\ espécie\ superiores\ aos\ previstos\ na\ lei}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadoras\ que\ foram\ mães} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2021: CC 6372020000 (Auxílio na Aleitação) = 2.000,00€ / 2 = 1.000,00€; CC 6372040000 (Auxílio na Infância) = 40.000,00€ / 2 = 20.000,00€; CC 6372030000 (Auxílio nos Estudos) = 63.000,00€ / 2 = 31.500,00€		Recursos financeiros aplicados à data de monitorização		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 7: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)					
Medida	(M1.1) Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Ana Paula Filipe
Indicador	$(Indicador\ 10) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores/as\ com\ filhos/as\ (ou\ outras\ crianças\ a\ cargo)\ que\ beneficiaram\ de\ equipamentos\ disponibilizados\ pela\ empresa}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores/as\ com\ filhos/as\ (ou\ outras\ crianças\ a\ cargo)} \times 100$			Meta /Impacto esperado	Ver Nota 1
Indicador	$(Indicador\ 11) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores/as\ com\ filhos/as\ (ou\ outras\ crianças\ a\ cargo)\ que\ beneficiaram\ dos\ apoios\ financeiros}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores/as\ com\ filhos/as\ (ou\ outras\ crianças\ a\ cargo)} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2021: CC 6372020000 (Auxílio na Aleitação) = 2.000,00€ / 2 = 1.000,00€; CC 6372040000 (Auxílio na Infância) = 40.000,00€ / 2 = 20.000,00€; CC 6372030000 (Auxílio nos Estudos) = 63.000,00€ / 2 = 31.500,00€		Recursos financeiros aplicados à data de monitorização		
Nota 1: 50% dos/as trabalhadores/as com direito a auxílio na aleitação; 50% dos/as trabalhadores/as com direito a auxílio na infância; 50% dos/as trabalhadores/as com direito a auxílio nos estudos; 10% dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo ACT com direito ao abono da compensação por remuneração perdida em caso de assistência à família.					



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 8: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)					
Medida	(M1.1) Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso da medida e o cumprimento do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Andreia Calado
Indicador	$(Indicador 12) = \frac{N^{\circ} \text{ de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos protocolos celebrados}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo)}} \times 100$			Meta/Impacto esperado	Realização de estudo estatístico
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 9: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)					
Medida	(M1.4) Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering / take away, pequenas reparações)				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso da medida e o cumprimento do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-09-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Andreia Calado
Indicador	$(Indicador\ 13) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores/as\ que\ beneficiaram\ de\ serviços\ de\ proximidade\ disponibilizados}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores/as} \times 100$			Meta /Impacto esperado	Ver Nota 1
Indicador	$(Indicador\ 14) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores/as\ que\ beneficiaram\ dos\ protocolos\ celebrados}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores/as\ com\ familiares\ com\ necessidades\ especiais} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	A definir	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			
Nota 1: Disponibilização serviços de proximidade de bares no Edifício Sede e no Edifício Técnico e nos Edifícios do Algarve para fornecimento e/ou toma de refeições ou snacks durante o período de trabalho. Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos serviços de proximidade disponibilizados, no ano de referência. Celebrar protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/ take away, pequenas reparações)					



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 10: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)					
Medida	(M1.5) Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso da medida e o cumprimento do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Ana Paula Filipe
Indicador	$(Indicador\ 15) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores/as\ que\ beneficiaram\ dos\ serviços\ de\ saúde\ e/ou\ bem-estar\ disponibilizados}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores/as} \times 100$			Meta /Impacto esperado	Ver Nota 1
Indicador	$(Indicador\ 16) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores/as\ que\ beneficiaram\ dos\ protocolos\ celebrados}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores/as\ com\ familiares\ com\ necessidades\ especiais} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2021: CC 6221000000 (Trabalhos Especializados)= 14.000,00€ (Medicina Curativa) + 19.800,00€ (Enfermagem)	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			
Nota 1: Disponibilizar serviços de saúde e/ou bem-estar, em matéria de Medicina Curativa e Enfermagem, colaboração em campanhas de prevenção de saúde, estabelecimento de Protocolos com clínicas/hospitais particulares no âmbito da prestação de cuidados de saúde e Programa de Ginástica Laboral. Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos serviços de saúde e bem-estar disponibilizados, no ano de referência.					



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 11: Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (CON-O.01)					
Medida	(M1.9) Previsão da adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores que beneficiaram da concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores}} \times 100$ <i>(Indicador 17)</i> =			Meta /Impacto esperado	1%
Indicador	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadoras que beneficiaram da concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadoras}} \times 100$ <i>(Indicador 18)</i> =				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 12: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.02)					
Medida	(M2.1) Concessão de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$(Indicador\ 19) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadores\ com\ horário\ flexível}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadores} \times 100$			Meta /Impacto esperado	1%
Indicador	$(Indicador\ 20) = \frac{N^{\circ}\ de\ trabalhadoras\ com\ horário\ flexível}{N^{\circ}\ total\ de\ trabalhadoras} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 13: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.02)					
Medida	(M2.2) Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$(Indicador 21) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores com horário flexível}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabalhadores}} \times 100$			Meta /Impacto esperado	95% de trabalhadores homens com horário flexível no final do ano de referência
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 14: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.02)					
Medida	(M2.3) Realização de ações de formação/ orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Andreia Calado
Indicador	$(Indicador\ 22) = \frac{N^{\circ}\ de\ chefias\ intermédias\ abrangidas\ por\ formação\ na\ temática\ de\ igualdade\ e\ não\ discriminação\ entre\ mulheres\ e\ homens}{N^{\circ}\ total\ de\ chefias\ intermédias} \times 100$			Meta /Impacto esperado	11%
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Orçamento 2021: CC 6381020000 (Formação de Pessoal) = 68.000,00€	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização			



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 15: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.06)					
Medida	(M6.1) Aplicação do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$(Indicador\ 23) = \frac{N^{\circ}\text{trabalhadores em regime de teletrabalho}}{N^{\circ}\text{total de trabalhadores}} \times 100$			Meta /Impacto esperado	1%
Indicador	$(Indicador\ 24) = \frac{N^{\circ}\text{trabalhadoras em regime de teletrabalho}}{N^{\circ}\text{total de trabalhadoras}} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		



PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO 2020/2022

PG005

USO INTERNO

Revisão 0

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS): 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.6- 5b e 5c)					
RCM nº 61/2018 DE 21 DE MAIO – ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 / PLANO DE AÇÃO: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH)					
DOMÍNIO DA NORMA NP 4552:2016: Serviços e benefícios					
GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE – VERSÃO 2019					
DIMENSÃO DO GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS PARA A IGUALDADE (ANUAIS) DA CITE - Versão 2019: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivo 16: Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares (CON-O.07)					
Medida	(M7.1) Aplicação da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares				
Metodologia a utilizar na monitorização	Decorre de uma análise estatística dos dados recolhidos, por forma a avaliar o progresso do resultado do(s) indicador(es) face à meta estabelecida.	Data limite para efetuar a monitorização	Até 30-06-2021	Responsável pela monitorização	Helena Silva Carla Silva
Indicador	$(Indicador\ 25) = \frac{N^{\circ}\text{trabalhadores com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua}}{N^{\circ}\text{total de trabalhadores com responsabilidades familiares}} \times 100$			Meta /Impacto esperado	Sem meta definida
Indicador	$(Indicador\ 26) = \frac{N^{\circ}\text{trabalhadoras com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua}}{N^{\circ}\text{total de trabalhadoras com responsabilidades familiares}} \times 100$				
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Resultado do indicador à data de monitorização		Justificação do desvio e medidas corretivas			
Recursos financeiros planeados	Sem custos específicos	Recursos financeiros aplicados à data de monitorização	Não aplicável		

**Anexo 3 – Inquérito por
questionário padrão S-ISW © (S₁)**

Nota Informativa

DRH | janeiro de 2020

Bem-estar no trabalho



Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Sabía que o bem-estar pessoal tem relação direta com o bem-estar no trabalho, e tem um impacto muito relevante na prevenção dos acidentes e doenças profissionais?

Sabía que existem investimentos associados à prevenção e à promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis, que conduzem a uma maior produtividade?

Sabía que é cada vez mais importante promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, permitindo que homens e mulheres possam usufruir de uma justa partilha do tempo dedicado à sua vida profissional, vida familiar e vida pessoal?

Sabía que a influência das responsabilidades familiares influencia o sucesso no trabalho, e que por isso é tão importante que homens e mulheres partilhem responsabilidades familiares, possibilitando que ambos possam apostar nas suas carreiras profissionais?

Consulte mais informação [aqui](#)

INQUÉRITO DO BEM-ESTAR

Este questionário acerca do **bem-estar no trabalho** dentro da sua organização é composto por **vários tópicos**: as suas condições de trabalho, o seu bem-estar no trabalho e em geral e algumas questões acerca do seu posicionamento na sua organização.

Este questionário baseia-se num modelo científico acerca do bem-estar no trabalho e foi desenvolvido pela [Pulso Europe](#), uma spin-off das universidades de Leuven (KU e UCL).

A **confidencialidade** dos seus dados serão garantidos (para mais informações consultar a [política de confidencialidade](#)). O preenchimento do questionário demorará sensivelmente **15 a 20 minutos**. Se desejar, pode interromper o questionário e terminá-lo noutra altura.

Não hesite em contactar-nos pelo survey@pulso-europe.eu caso tenha dúvidas ou comentários a fazer acerca deste questionário.

Obrigado por participar.

APS e Pulso Europe

A **Pulso Portugal** solicita o seu consentimento para processar os seus dados e respostas deste questionário com o propósito de entregar anonimamente um relatório com resultados grupais à APS. Assim sendo, temos a obrigação de requerer o seu consentimento e de acordo com a lei de proteção de dados atualmente em vigor. Informamos também que poderá retirar o seu consentimento a qualquer momento bem como pedir-nos para eliminar as suas respostas da nossa base de dados. Pedimos, por favor, que leia com atenção a seguinte frase e que indique se consente ou não. Apenas selecionando "Sim", é que conseguirá continuar com o questionário.

Autorizo que a Pulso Europe BV utilize os meus dados para o propósito do questionário na APS, e confirmo que estou consciente que poderei retirar a minha autorização previamente dada a qualquer momento e pedir à Pulso, para apagar as minhas respostas dadas das suas bases de dados:

Sim

Não

A SUA SITUAÇÃO NO TRABALHO (1/4)

Em baixo, irá encontrar algumas declarações sobre o **seu emprego**. Por favor, indique em que medida concorda ou discorda com cada uma das declarações.

Para cada declaração pode atribuir uma pontuação variável entre "discordo completamente" e "concordo completamente", podendo exibir sua opinião com as possibilidades entre esses dois polos. Não existem respostas certas ou erradas. Simplesmente dê a sua opinião.

	Discordo completamente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo completamente
Tenho à minha disposição os meios necessários (equipamento, materiais de escritório, material de informática, etc.) para exercer as minhas funções.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu posso tomar muitas decisões acerca do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha remuneração e outras compensações correspondem ao que é esperado de mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu departamento/ serviço há colaboradores suficientes para realizar as tarefas de forma satisfatória.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho oportunidades suficientes de participar em formações que são importantes para o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O período de tempo despendido em viagem relacionado com o meu trabalho é em geral aceitável.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando são tomadas decisões a minha opinião é tida em conta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu consigo facilmente combinar o meu trabalho com a minha vida privada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou preocupado/a com o futuro do meu emprego.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ambiente no meu departamento/serviço é agradável.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A SUA SITUAÇÃO NO TRABALHO (2/4)

Em baixo, irá encontrar algumas declarações sobre o seu emprego. Por favor, indique em que medida concorda ou discorda com cada uma das declarações.

	Discordo completamente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo completamente
Eu posso contar com o apoio dos meus colegas.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu identifico-me com os valores da organização/empresa.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho implica grandes responsabilidades.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho corresponde às minhas capacidades.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu consigo crescer pessoalmente no trabalho que executo.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu departamento/serviço o trabalho está bem organizado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu obtenho a informação necessária sobre o que acontece na minha empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu posso contar com o apoio do meu supervisor directo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu sinto que trabalho demasiado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
O meu trabalho é suficientemente diversificado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A SUA SITUAÇÃO NO TRABALHO (3/4)

Em baixo, irá encontrar algumas declarações sobre o seu emprego. Por favor, indique em que medida concorda ou discorda com cada uma das declarações.

	Discordo completamente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo completamente
Consigo executar o meu trabalho em segurança e em condições de higiene satisfatórias.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho é demasiado fácil.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu sei exactamente o que os outros esperam de mim no trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu supervisor directo fala comigo sobre a forma como eu executo o meu trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vejo um futuro brilhante para mim na empresa onde trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho confiança nas políticas da minha organização.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha entidade patronal concede-me muita flexibilidade em relação ao local e horário de trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu emprego requer de mim muitas horas de trabalho a mais.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é demasiado complicado.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu trabalho sou confrontado com situações que me afectam profundamente a nível pessoal.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A SUA SITUAÇÃO NO TRABALHO (4/4)

Em baixo, irá encontrar algumas declarações sobre o seu emprego. Por favor, indique em que medida concorda ou discorda com cada uma das declarações.

	Discordo completamente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo completamente
Se for necessário eu posso fazer um pequeno intervalo do meu trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um erro no meu trabalho pode ter sérias consequências para outros.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é fisicamente exigente.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu trabalho, tenho que lidar com pessoas de fora difíceis ou agressivas (tais como Clientes, fornecedores, etc.).	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No mercado de trabalho há oportunidades suficientes para pessoas como eu.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho medo que o meu trabalho vá mudar muito num futuro próximo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que é difícil lidar com as responsabilidades que tenho de enfrentar no meu emprego.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha organização é capaz de atrair Colaboradores bons e altamente qualificados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha organização é capaz de reter Colaboradores bons e altamente qualificados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu sei quem devo contactar no caso de ser confrontado/a com comportamentos indesejáveis no trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDICADORES DO SEU BEM-ESTAR (1/2)

Em baixo, irá ler algumas afirmações a respeito do seu bem-estar em geral. Por favor indique com que frequência cada uma das seguintes afirmações se aplicam a si.

As afirmações pretendem avaliar a sua experiência subjectiva, não representam um diagnóstico médico ou um veredicto jurídico.

	Nunca	Raramente	De vez em quando	Regularmente	(Quase) sempre
Eu tenho queixas físicas (problemas de sono, fadiga, dores no pescoço ou nas costas, dores de cabeça, etc.).	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De uma forma geral sinto-me infeliz ou deprimido/a.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me nervoso/a, ansioso/a, ou tenso/a devido ao meu trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me zangado/a ou irritado/a devido ao meu trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me distraído/a ou com dificuldades de concentração no meu trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na minha organização, por vezes as pessoas assediam-se umas às outras (mais do que brincadeiras inocentes).	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Às vezes sinto-me assediado/a durante o horário de trabalho (mais do que uma brincadeira inocente).	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Às vezes sinto que sou vítima de outros comportamentos indesejáveis (discriminação, violência e agressão, assédio sexual, etc.).	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na minha empresa, as pessoas tratam-se com respeito.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDICADORES DO SEU BEM-ESTAR (2/2)

Por favor indique em que grau concorda ou discorda com cada afirmação.

Pode atribuir uma pontuação que varia desde 'Discordo completamente' até 'Concordo completamente'. Pode usar as opções intermédias para expressar opiniões intermédias. As respostas não estão nem 'certas' nem 'erradas', simplesmente refletem a sua opinião pessoal.

	Discordo completamente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo completamente
Sinto-me esgotado/a devido ao meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Trabalho com menos entusiasmo que no passado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sinto que já não aguento o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
No trabalho, contribuo positivamente para o funcionamento da empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sinto que é difícil relaxar imediatamente depois do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
De uma forma geral sinto-me satisfeito(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Eu estou orgulhoso(a) da empresa para a qual trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Estou a pensar em mudar de emprego num futuro próximo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Estou orgulhoso(a) do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mesmo que fosse extremamente rico(a), continuaria a fazer este trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

INQUÉRITO DO BEM-ESTAR

AUSÊNCIA

Esta secção do questionário refere-se ao absentismo no trabalho devido a doença ou acidente (licença de maternidade, licença de paternidade não estão incluídos).

Por favor introduza esta informação na secção abaixo indicada:

Quantos dias de trabalhos é que esteve ausente nos últimos 12 meses? (Por favor introduza um número entre 0 e 220):

Quantas vezes esteve ausente nos últimos 12 meses? Por favor introduza um número entre 0 e 50):

No caso de não ter estado ausente, por favor responda "0". Se não sabe ao certo a resposta, tente fazer a melhor estimativa possível. Se está de serviço sábado ou domingo, deverá contar estes dias com dias de trabalho.

Abaixo encontrará um local para inserir o número de dias de trabalho em que esteve ausente.

Ausente 1 semana de trabalho: 5 dias de trabalho (tempo inteiro), 4 dias de trabalho (80% part-time), 2,5 dias de trabalho (50% part-time)

Ausente 1 mês de trabalho: 20 dias de trabalho (tempo inteiro), 16 dias de trabalho (80% part-time), 10 dias de trabalho (50% part-time)

< ANTERIOR

SALVAR

PRÓXIMO >

INQUÉRITO DO BEM-ESTAR

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Em baixo irá encontrar algumas questões sobre as suas características sociodemográficas.

O objectivo destas questões é recolher dados sociodemográficos para análise de grupo (por exemplo determinar a influência do trabalho a tempo parcial na experiência laboral) e permitir a comparação entre os resultados da sua organização com o grupo de referência (como por exemplo a percentagem de homens e mulheres, Colaboradores com idades diferentes, etc.). Garantimos o anonimato dos seus dados. O relatório final não divulgará resultados para grupos inferiores a 7 pessoas. Ainda, as suas respostas a estas questões não serão combinadas.

Por favor seleccione as suas respostas para as seguintes questões.

Você é...

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
Masculino
Feminino

A que faixa etária pertence?

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
Menos de 25 anos
Entre 25 e 34 anos
Entre 35 e 44
Entre 45 e 54
Entre 55 e 64 anos
Entre 65 e 70 anos

Nível de habilitações literárias concluídos?

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
Ciclo Ensino Básico (4 anos de escolaridade)
Ciclo Ensino Básico (6 anos de escolaridade)
Ciclo Ensino Básico (9 anos de escolaridade)
Secundário (11/12 anos de escolaridade)
Superior (Bacharelato/Licenciatura pós-Bolonha)
Ensino Superior (Licenciaturapré-Bolonha/Mestrado/Doutoramento)

Qual o seu actual cargo?

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
Piloto
Oficial da Marinha Mercante I / Técnico/a Superior / Assessor/a
Oficial da Marinha Mercante II / Técnico/a
Adjunto de Exploração / Adjunto Técnico / Agente de Exploração / Operador/a de Radar e Telecomunicações / Operador/a de Cais
Mestre de Tráfego Local / Motorista Marítimo/a / Marinheiro/a
Desenhador/a / Eletricista / Fiel de Depósito / Auxiliar de Serviços / Operador/a de Equipamento Portuário
Operador/a de Sistema / Técnico/a e Apoio Informático / Tesoureiro/a / Técnico/a Administrativo / Técnico/a Auxiliar

Há quanto tempo trabalha para a sua actual entidade patronal (ou empresa do grupo)?

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um

Há menos de 1 ano
entre 1 a 5 anos
entre 6 a 10 anos
entre 11 a 15 anos
entre 16 a 20 anos
entre 21 a 25 anos
entre 26 a 30 anos
entre 31 a 35 anos
entre 36 a 40 anos
Mais de 40 anos

Há quanto tempo exerce as suas actuais funções?

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
há menos de 6 meses
entre 6 a 12 meses
entre 1 a 5 anos
entre 6 a 10 anos
entre 11 a 20 anos
há mais de 20 anos

Antiguidade para efeitos de aposentação/reforma

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
Até 40 anos
41 - 45 anos
Mais de 46 anos

Trabalha...

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
Horário Flexível Pilotos (24h)
Horário de Turno Permanente (12h)
Horário de Turno Permanente (8h)
Horário Normal / Isenção de Horário (35h)
Horário Normal / Isenção de Horário (40h)

Possui ...

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
Contrato Individual de Trabalho (CT)
Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP)
Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP)
Contrato de Utilização de Trabalho Temporário (CUTT)
Contrato de estágio

Quantas pessoas supervisiona directamente na sua organização?

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um

Nenhuma
Entre 1 a 5 pessoas
Entre 6 a 10 pessoas
Entre 11 a 20 pessoas
Mais de 20 pessoas

A que unidade orgânica pertence?

Por favor seleccione um

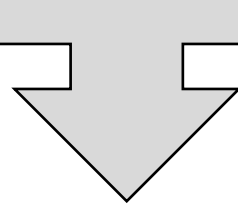
Por favor seleccione um
CA / ACA / DAJ / DRH
DIO / DCA
DFE
DQA
DSC
PCO

Qual o seu local de trabalho?

Por favor seleccione um

Por favor seleccione um
Faro
Portimão
Sines

**Anexo 4 – Inquérito por
questionário da APS (S₂, S₃, S₄, S₅,
S₆, S₇)**





360-2020 [DRH]

Assunto

Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) - Elaboração do Programa de Conciliação

Estado

Deliberada

Resumo

Solicitar aprovação da minuta de inquérito em anexo, em cumprimento do previsto na Norma NP 4552:2016, relativamente a auscultação das partes interessadas relevantes, para implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação e respetivo Programa de Conciliação (PG005).



Link para Requisição de Compra

Ver Todas as Propriedades
Editar Propriedades



Proposta agendada na 21ª - 2020 - Conselho de Administração (28 de maio de 2020)



Deliberação do Conselho de Administração: O Conselho de Administração deliberou aprovar conforme proposto.



Helena Maria Silva encaminhou para **Andreia Cristina Calado**
29 de Maio de 2020 às 13:44:04

Para divulgação.

VER MAIS HISTÓRICO 4

Localizar um ficheiro

<input checked="" type="checkbox"/>	Nome	Observações
<input checked="" type="checkbox"/>	Sistema de Gestão da Conciliação - Proposta	...
<input checked="" type="checkbox"/>	Anexo_Inquérito por questionário_Programa de conciliação	...

Inquérito por questionário com vista à implementação pela APS de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)

Andreia Cristina Calado
Para

[← Responder](#) [Responder a Todos](#) [→ Reencaminhar](#) [...](#)
seg 29/05/2020 16:05

DRH_nota_info_05.pdf
1 MB

Bem-vinda/o ao inquérito por questionário com vista à implementação pela APS de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC), certificável pela Norma NP4552:2016.

Trata-se de um conjunto de perguntas relativas à sua perceção quanto às exigências previstas na Norma NP4552:2016, designadamente quanto ao meio envolvente contextual, boas práticas laborais, apoio profissional e desenvolvimento pessoal, serviços e benefícios e materialidade.

Disponibiliza-se em anexo nota informativa, apelando-se à sua participação até ao dia 15-06-2020, garantindo a APS que os dados serão tratados com total confidencialidade.

Para aceder ao preenchimento do inquérito por questionário carregue ["aqui"](#).

Com os melhores cumprimentos,

Andreia Calado

Direção de Recursos Humanos
+351 269 860 650 Ext: 270; +351 938 012 856 | andrea.calado@apsinesalgarve.pt



As informações enviadas podem conter dados pessoais, o tratamento dos mesmos está condicionado ao previsto na legislação sobre Proteção de Dados e devem ser assegurados requisitos de segurança no seu manuseamento/processamento e na sua conservação/destruição.
The sent information might include personal data, which must be handled according to the Data Protection Law while the safety requirements concerning its handling/processing and preservation/disposal must be assured.

[Aviso Legal sobre Privacidade e Confidencialidade](#) / [Legal Notice on Privacy and Confidentiality](#)
Imprensa, apenas, se estritamente necessário / Print only if extremely necessary

Nota Informativa



DRH | maio de 2020



Inquérito por questionário com vista à implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)

Sabia que a APS aderiu, em 11 de julho de 2019 ao Pacto para a Conciliação, tendo sido sinalizada pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) entidade parceira do Governo português, como parte interessada no Pacto para a Conciliação?

Sabia que a APS integra um projeto piloto de empresas que se comprometem a implementar um Sistema de Gestão da Conciliação baseado na Norma Portuguesa NP 4552:2016, relativa a Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Requisitos)?

Sabia que a APS assumiu a igualdade e a conciliação como critérios de gestão, comprometendo-se a adotar um conjunto de medidas promotoras que constarão do Sistema de Gestão da Conciliação?

**Participe e
responda ao questionário**

aqui

Programa de Conciliação

A Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, aplicável ao setor público empresarial, veio estabelecer a obrigatoriedade de elaboração de planos para a igualdade, tendo a Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, aprovado a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), e entre outros planos, o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH).

Por outro lado, faz um apelo a um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, tendo a APS em 11 de julho de 2019, assumido formalmente o compromisso de implementar um Sistema de Gestão da Conciliação certificável pela Norma NP 4552:2016, que define os requisitos necessários e os princípios e valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas, em torno de três domínios, boas práticas laborais, apoio profissional e desenvolvimento pessoal, e serviços e benefícios.

No sentido da concretização do Programa de Conciliação, a APS está a auscultar as partes interessadas relevantes, esperando com os resultados do inquérito por questionário otimizar esse programa.

Do exposto, agradecemos desde já o empenho e a colaboração no preenchimento do presente inquérito por questionário, que demorará cerca de 5 minutos, esperando poder assim contribuir para a melhoria do bem-estar no trabalho.

Nota: A referencia à igualdade e conciliação deve ser lida como igualdade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

*Obrigatório

Escalão etário: *

- Entre 25 e 34 anos
- Entre 35 e 49 anos
- Entre 50 e 65 anos
- Mais de 65 anos

Sexo: *

- Masculino
- Feminino

Habilitações académicas: *

- 1º Ciclo Ensino Básico (4 anos escolaridade)
- 2º Ciclo Ensino Básico (6 anos de escolaridade)
- 3º Ensino Básico (9 anos de escolaridade)
- Ensino Secundário (11/12 anos de escolaridade)
- Ensino Superior (Bacharelato / Licenciatura / Mestrado / Doutoramento)

Cargo (se aplicável):

A sua resposta

Carreira: *

- Piloto
- Oficial da Marinha Mercante I / Técnico/a Superior / Assessor/a
- Oficial da Marinha Mercante II / Técnico/a
- Adjunto de Exploração / Adjunto Técnico / Agente de Exploração
- Mestre de Tráfego Local
- Motorista Marítimo/a
- Marinheiro/a
- Desenhador/a / Eletricista / Fiel de Depósito / Operador/a de Sistema / Operador/a de Radar e Telecomunicações / Técnico/a e Apoio Informático / Tesoureiro/a
- Auxiliar de Serviços / Técnico/a Administrativo / Técnico/a Auxiliar
- Operador/a de Cais / Operador/a de Equipamento Portuário

Tipo de horário de trabalho: *

- Horário Normal / Isenção de Horário (35h)
- Horário Normal / Isenção de Horário (40h)
- Horário de Turno Permanente (8h)
- Horário de Turno Permanente (12h)
- Escala

Local de trabalho: *

- Sines
- Portimão
- Faro

Número de descendentes a cargo (se não for aplicável, colocar "zero") *

A sua resposta

Número de ascendentes a cargo (se não for aplicável, colocar "zero") *

A sua resposta

Considera relevante a existência de um Sistema Integrado (disponível em <http://intranet/documentossi/Documentos%20SI/Forms/AllItems.aspx>)? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Considera relevante a informação económico-financeira, ambiental e social disponibilizada pela empresa (disponíveis em <http://www.apsinesalgarve.pt/>)? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considera relevante a existência de um Sistema de Gestão da Conciliação? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considera relevante a existência de um grupo de trabalho multidisciplinar dedicado à igualdade e conciliação? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Assinale o seu grau de concordância com as afirmações abaixo: (1 - Discordo e 5 - Concordo totalmente) *

	Discordo	Discordo parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
A organização do trabalho em regime de escala ou turnos influencia positivamente a conciliação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O número de pessoas na empresa é suficiente para a sua atividade.

A tendência da digitalização exige mais qualificações.

A tendência é para tarefas cada vez mais complexas.

A rede de infraestruturas existente é facilitadora da igualdade e da conciliação.

Existe um contexto externo Político-Legal e Socio-Cultural favorável à igualdade e conciliação.

Existe um contexto externo tecnológico favorável à igualdade e conciliação.

Considera relevante a existência de um mecanismo que incentiva à apresentação de sugestões (www.apsinesalgarve.pt/localização-e-comunicação/sugestões)? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considera relevante a auscultação sobre questões de bem-estar no trabalho, riscos no trabalho e segurança e saúde no trabalho? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considera relevante a compensação atribuída em caso de ausência superior a 30 dias seguidos, por motivo de doença, e até ao limite de 90 dias por ano e/ou durante todo o tempo em que se verificar o internamento? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considera relevante a atribuição de outras compensações no âmbito de assistência inadiável ou imprescindível a filho/a ou equiparado/a, cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum, e parente ou afim na linha reta ascendente, em caso de doença crónica, oncológica, acidente ou hospitalização, com o limite do período de ausência justificada, fixada por lei para cada caso? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considera relevante a atribuição de apoios financeiros, para qualificação académica, a trabalhador/a estudante? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considera relevante a formação profissional, particularmente na temática da igualdade e da conciliação? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qual o grau de relevância que atribui aos auxílios/benefícios referidos abaixo? (1 - Nada relevante e 5 - Extremamente relevante) *

	1 - Nada relevante	2 - Pouco relevante	3 - Relevante	4 - Muito relevante	5- Extremamente relevante
Auxílio na aleitação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxílio na infância	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxílio nos estudos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fundo de auxílio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguro de saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Co-participação na assistência médica e medicamentosa (ADSE)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Subscrição gratuita do cartão Care Card Clidis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Disponibilização de bares/refeitórios nas instalações da APS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posto médico privativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Programa APS APOIA, dirigido a trabalhadores/as e famílias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Programa de Ginástica Laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grupo Desportivo e Cultural da APS (GDCAPS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de praticar horários específicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Além das medidas/práticas já existentes na empresa que permitem a igualdade e a conciliação, considera que deveriam existir outras? *

- Sim
- Não

Se respondeu sim à pergunta anterior, indique quais.

A sua resposta

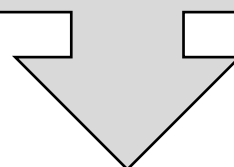
Qual o grau de relevância que atribui ao reporte de informação estatística relativo aos aspetos identificados abaixo: *

	Nada relevante	Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante
Emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relações laborais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saúde e segurança no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formação e educação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversidade e igualdade de oportunidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Submeter

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

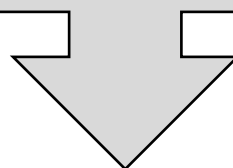
**Anexo 5 – Convenções da OIT/ILO
por tema, ratificadas por Portugal**



CONVENÇÕES DA OIT/ILO, PROTOCOLOS E RECOMENDAÇÕES RATIFICADAS POR PORTUGAL						
Tema	Nº da Convenção/ Protocolo/ Recomendação	Descrição	Aprovação	Link	Ratificação	Link
Competências e Empregabilidade	C.142	Valorização dos Recursos Humanos, 1975	Decreto nº 62/80, de 2 de agosto	https://dre.pt/application/file/470280		
Condições de Trabalho	C.001	Duração do Trabalho (Indústria), 1919	Decreto nº 15:361 de 14 de abril de 1928	https://dre.pt/application/file/645817	Carta de confirmação e ratificação de 8 de setembro de 1928	https://dre.pt/application/file/608975
	C.014	Descanso Semanal (Indústria), 1921	Decreto nº 15:362 de 14 de abril de 1928	https://dre.pt/application/file/645818	Carta de confirmação e ratificação de 8 de setembro de 1928	https://dre.pt/application/file/608976
	C.095	Proteção do Salário, 1949	Decreto nº 88/81 de 14 de julho	https://dre.pt/application/file/580529		
	C.106	Descanso Semanal (comércio e escritórios), 1957	Decreto-Lei nº 43:005 de 3 de junho	https://dre.pt/application/file/503734		
	C.100	Igualdade de Remuneração, 1951	Decreto-Lei nº 47:302 de 4 de novembro	https://dre.pt/application/file/478770		
	C.131	Fixação dos Salários Mínimos, 1970	Decreto nº 77/81 de 19 de junho	https://dre.pt/application/file/579238		
	C.132	Férias Anuais Remuneradas (Revista), 1970	Decreto nº 52/80 de 29 de julho	https://dre.pt/application/file/472015		
	C.171	Trabalho Noturno, 1990	Resolução da Assembleia da República nº 56/94 de 9 de setembro	https://dre.pt/application/file/656735	Decreto do Presidente da República nº 69/94, 9 de setembro	https://dre.pt/application/file/656735
	C.173	Proteção dos Créditos dos Trabalhadores em Caso de Insolvência do Respetivo Empregador, 1992	Resolução da Assembleia da República nº 110/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175236	Decreto do Presidente da República nº 136/2012, de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175242
C.175	Trabalho a Tempo Parcial, 1994	Resolução da Assembleia da República nº 37/2006 de 28 de abril	https://dre.pt/application/file/662030	Decreto do Presidente da República nº 50/2006 de 28 de abril	https://dre.pt/application/file/662021	
Deficiência e Trabalho	C.111	Discriminação (Emprego e Profissão), 1958	Decreto-Lei nº 42:520 de 23 de setembro de 1959	https://dre.pt/application/file/429360		
	C.159	Readaptação Profissional e o Emprego das Pessoas com Deficiência, 1983	Resolução da Assembleia da República nº 63/98 de 2 de dezembro	https://dre.pt/application/file/211155	Decreto do Presidente da República nº 56/98 de 2 de dezembro	https://dre.pt/application/file/211156
Economia Rural	C.129	Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969	Decreto nº 91/81 de 17 de julho	https://dre.pt/application/file/579667		
	C.184	Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001	Resolução da Assembleia da República nº 109/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175238	Decreto do Presidente da República nº 135/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175245
Igualdade e Discriminação	C.100	Igualdade de Remuneração, 1951	Decreto-Lei nº 47:302 de 4 de novembro de 1966	https://dre.pt/application/file/478770		
	C.111	Discriminação (Emprego e Profissão), 1958	Decreto-Lei nº 42:520 de 23 de setembro de 1959	https://dre.pt/application/file/429360		
	C.156	Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981	Decreto do Governo nº 66/84 de 11 de outubro	https://dre.pt/application/file/399970		
	C.183	Proteção da Maternidade, 2000	Resolução da Assembleia da República nº 108/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175237	Decreto do Presidente da República nº 137/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175243
Inspeção do Trabalho	C.081	Inspeção do Trabalho, 1947	Decreto-Lei nº 44:148 de 6 de janeiro de 1962	https://dre.pt/application/file/642473		
Legislação e Administração do Trabalho	C.150	Administração do Trabalho, 1978	Decreto nº 53/80 de 30 de julho	https://dre.pt/application/file/470339		
	C.160	Estatísticas do Trabalho, 1985	Decreto nº 22/93 de 26 de junho	https://dre.pt/application/file/266936		
Liberdade de Associação	C.011	Direito de Associação (Agricultura), 1921			Lei de ratificação nº 41/77 de 18 de junho	https://dre.pt/application/file/253097
	C.087	Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948			Lei de ratificação nº 45/77 de 7 de julho	https://dre.pt/application/file/250482
Migração Laboral	C.097	Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949	Lei de aprovação nº 50/78 de 25 de julho	https://dre.pt/application/file/297566		
	C.143	Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975	Lei de aprovação nº 52/78 de 25 de julho	https://dre.pt/application/file/297567		
	C.151	Relações de Trabalho na Função Pública, 1978			Lei de Ratificação nº 17/80 de 15 de julho	https://dre.pt/application/file/471377
	C.189	Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011	Resolução da Assembleia da República nº 42/2015 de 27 de abril	https://dre.pt/application/conteudo/67085602	Decreto do Presidente da República nº 31/2015 de 27 de abril	https://dre.pt/application/conteudo/67085599
Negociação Coletiva e Relações Laborais	C.087	Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948			Lei de Ratificação nº 45/77 de 7 de julho	https://dre.pt/application/file/250482
	C.098	Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949	Decreto-Lei nº 45:758 de 12 de junho de 1964	https://dre.pt/application/file/577237		
	C.135	Representantes dos trabalhadores, 1971	Decreto nº 263/76 de 8 de abril	https://dre.pt/application/file/502725		
	C.151	Relações de Trabalho na Função Pública, 1978			Lei de Ratificação nº 17/80 de 15 de julho	https://dre.pt/application/file/471377
Promoção do Emprego	C.122	Política de Emprego, 1964	Decreto nº 54/80 de 31 de julho	https://dre.pt/application/file/470312		
	C.159	Readaptação Profissional e o Emprego das Pessoas com Deficiência, 1983	Resolução da Assembleia da República nº 63/98 de 2 de dezembro	https://dre.pt/application/file/211155	Decreto do Presidente da República nº 56/98 de 2 de dezembro	https://dre.pt/application/file/211156
	C.181	Agências de Emprego Privadas, 1997	Resolução da Assembleia da República nº 13/2001 de 13 de fevereiro	https://dre.pt/application/file/320818	Decreto do Presidente da República nº 13/2001 de 13 de fevereiro	https://dre.pt/application/file/320817
Proteção da Maternidade	C.156	Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981	Decreto nº 66/84 de 11 de outubro	https://dre.pt/application/file/399970		
	C.183	Proteção da Maternidade, 2000	Resolução da Assembleia da República nº 108/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175237	Decreto do Presidente da República nº 137/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175243

CONVENÇÕES DA OIT/ILO, PROTOCOLOS E RECOMENDAÇÕES RATIFICADAS POR PORTUGAL						
Proteção Social	C.102	Segurança Social (Norma Mínima), 1952	Resolução da Assembleia da República nº 31/92 de 3 de novembro	https://dre.pt/application/file/217007	Decreto do Presidente da República nº 25/92 de 3 de novembro	https://dre.pt/application/file/217008
	C.117	Política Social (Objetivos e Normas Base), 1962	Decreto nº 57/80 de 1 de agosto	https://dre.pt/application/file/470293		
	C.132	Férias Anuais Remuneradas (Revista), 1970	Decreto nº 52/80 de 29 de julho	https://dre.pt/application/file/472015		
	C.158	Despedimento, 1982	Resolução da Assembleia da República nº 55/94 de 27 de agosto	https://dre.pt/application/file/219444	Decreto do Presidente da República nº 68/94 de 27 de agosto	https://dre.pt/application/file/219445
	C.173	Proteção dos Créditos dos Trabalhadores em Caso de Insolvência do Respetivo Empregador, 1992	Resolução da Assembleia da República nº 110/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175236	Decreto do Presidente da República nº 136/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175242
Salários	C.095	Proteção do Salário, 1949	Decreto nº 88/81 de 14 de julho	https://dre.pt/application/file/580529		
	C.100	Igualdade de Remuneração, 1951	Decreto-Lei nº 47:302 de 4 de novembro de 1966	https://dre.pt/application/file/478770		
	C.131	Fixação dos Salários Mínimos, 1970	Decreto nº 77/81 de 19 de junho	https://dre.pt/application/file/579238		
	C.173	Proteção dos Créditos dos Trabalhadores em Caso de Insolvência do Respetivo Empregador, 1992	Resolução da Assembleia da República nº 110/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175236	Decreto do Presidente da República nº 136/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175242
Segurança e Saúde no Trabalho	C.115	Proteção contra as Radiações, 1960	Decreto nº 26/93 de 18 de agosto	https://dre.pt/application/file/329531		
	C.120	Higiene (Comércio e Escritórios), 1964	Decreto nº 81/81 de 29 de junho	https://dre.pt/application/file/578461		
	C.139	Cancro Profissional, 1974	Resolução da Assembleia da República nº 67/98 de 18 de dezembro	https://dre.pt/application/file/191067	Decreto do Presidente da República nº 61/98 de 18 de dezembro	https://dre.pt/application/file/191066
	C.148	Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977	Decreto nº 106/80 de 15 de outubro	https://dre.pt/application/file/462104		
	C.155	Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981	Decreto do Governo nº 1/85 de 16 de janeiro	https://dre.pt/application/file/328972		
	P.2002	Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981			Decreto do Presidente da República nº 104/2010 de 25 de outubro	https://dre.pt/application/file/307732
	C.162	Amianto, 1986	Resolução da Assembleia da República nº 64/98 de 2 de dezembro	https://dre.pt/application/file/211158	Decreto do Presidente da República nº 57/98 de 2 de dezembro	https://dre.pt/application/file/211157
	C.176	Segurança e Saúde nas Minas, 1995	Resolução da Assembleia da República nº 65/2001 de 23 de outubro	https://dre.pt/application/file/583949	Decreto do Presidente da República nº 55/2001 de 23 de outubro	https://dre.pt/application/file/583948
	C.184	Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001	Resolução da Assembleia da República nº 109/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175238	Decreto do Presidente da República nº 135/2012 de 8 de agosto	https://dre.pt/application/file/175245
C.187	Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006	Resolução da Assembleia da República nº 215/2017 de 24 de agosto	https://dre.pt/application/file/a/108043622	Decreto do Presidente da República nº 78/2017 de 24 de agosto	https://dre.pt/application/file/a/108043619	
Tempo de Trabalho	C.001	Duração do Trabalho (Indústria), 1919	Decreto nº 15:361 de 14 de abril de 1928	https://dre.pt/application/file/645817	Carta de confirmação e ratificação de 8 de setembro de 1928	https://dre.pt/application/file/608975
	C.014	Descanso Semanal (Indústria), 1921	Decreto nº 15:362 de 14 de abril de 1928	https://dre.pt/application/file/645818	Carta de confirmação e ratificação de 8 de setembro de 1928	https://dre.pt/application/file/608976
	C.106	Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957	Decreto-Lei nº 43:005 de 5 de junho de 1960	https://dre.pt/application/file/503734		
	C.132	Férias Anuais Remuneradas (Revista), 1970	Decreto nº 52/80 de 29 de julho	https://dre.pt/application/file/472015		
	C.171	Trabalho Noturno, 1990	Resolução da Assembleia da República nº 56/94 de 9 de setembro	https://dre.pt/application/file/656735	Decreto do Presidente da República nº 69/94, 9 de setembro	https://dre.pt/application/file/656736
	C.175	Trabalho a Tempo Parcial, 1994	Resolução da Assembleia da República nº 37/2006 de 28 de abril	https://dre.pt/application/file/662030	Decreto do Presidente da República nº 50/2006 de 28 de abril	https://dre.pt/application/file/662021
Trabalhadores Domésticos	C.189	Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011	Resolução da Assembleia da República nº 42/2015 de 27 de abril	https://dre.pt/application/conteudo/67085602	Decreto do Presidente da República nº 31/2015 de 27 de abril	https://dre.pt/application/conteudo/67085599
Trabalhadores Migrantes	C.097	Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949	Lei nº 50/78 de 25 de julho	https://dre.pt/application/file/297566		
	C.143	Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975	Lei nº 52/78 de 25 de julho	https://dre.pt/application/file/297567		
Trabalho Infantil	C.006	Trabalho Noturno de Menores (Indústria), 1919	Decreto nº 20:992 de 9 de março de 1932	https://dre.pt/application/file/522964	Decreto nº 21:661 de 6 de setembro de 1932	https://dre.pt/application/file/600246
	C.138	Idade Mínima, 1973	Resolução da Assembleia da República nº 11/98 de 19 de março	https://dre.pt/application/file/197400	Decreto do Presidente da República nº 11/98 de 19 de março	https://dre.pt/application/file/197399
	C.182	Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999	Resolução da Assembleia da República nº 47/2000 de 1 de junho	https://dre.pt/application/file/292845	Decreto do Presidente da República nº 28/2000 de 1 de junho	https://dre.pt/application/file/292845
Trabalho Forçado	C.029	Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930	Decreto nº 40:646 de 16 de junho de 1976	https://dre.pt/application/file/231585		
	C.105	Abolição do Trabalho Forçado, 1957	Decreto nº 42:381 de 13 de julho de 1959	https://dre.pt/application/file/432875		
Trabalho Marítimo	C. Trabalho Marítimo	Convenção do Trabalho Marítimo, 2006	Resolução da Assembleia da República nº 4/2015 de 12 de janeiro	https://dre.pt/application/conteudo/66145312	Decreto do Presidente da República nº 7/2015 de 12 de janeiro	https://dre.pt/application/conteudo/66145310
	C.108	Documentos de Identificação dos Marítimos, 1958	Decreto-Lei nº 47:712 de 19 de maio de 1967	https://dre.pt/application/file/313280		
Tripartismo e Diálogo Social	C.135	Representantes dos trabalhadores, 1971	Decreto nº 263/76 de 8 de abril	https://dre.pt/application/file/502725		
	C.144	Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976	Decreto nº 63/80 de 2 de agosto	https://dre.pt/application/file/470279		
Violência e Assédio	C.190	Violência e Assédio (2019)				
	R.206	Violência e Assédio (2019)				

**Anexo 6 – Relatórios da CSST, de
2014, 2015 e 2016**



	RELATÓRIO			Pág. 1 de 8
	Nº:		CSST.RL14.001	Data:

PARA:	Trabalhadores da APS
DE:	CSST – Comissão de segurança e saúde no trabalho
CC:	DRH; DQA

ASSUNTO:	RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS EFETUADOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA APS
-----------------	---

1 OBJETIVO

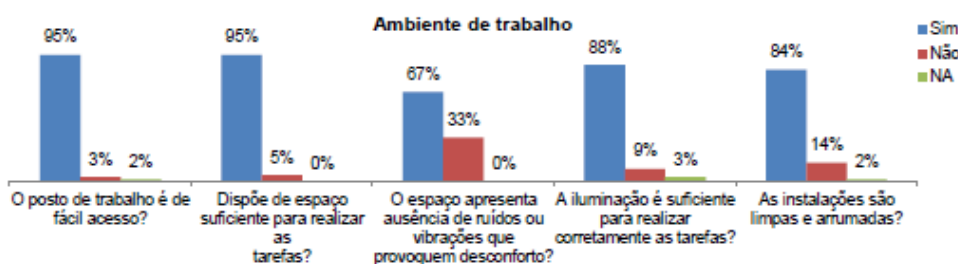
Serve o presente relatório para reportar os resultados dos questionários preenchidos por trabalhadores e trabalhadoras da APS.

O questionário foi enviado a todos os trabalhadores e trabalhadoras da APS (162) e obtiveram-se 66 respostas (41%).

2 RESULTADOS E ANÁLISE

2.1 Ambiente de trabalho

Neste ponto procurou-se verificar qual a percepção dos trabalhadores e trabalhadoras em relação ao ambiente de trabalho, tendo-se constatado que o ambiente de trabalho é considerado como bom. Deve ser tomado em conta que 33% dos trabalhadores e trabalhadoras acham que o seu ambiente de trabalho não está ausente de ruídos ou vibrações que provoquem desconforto.



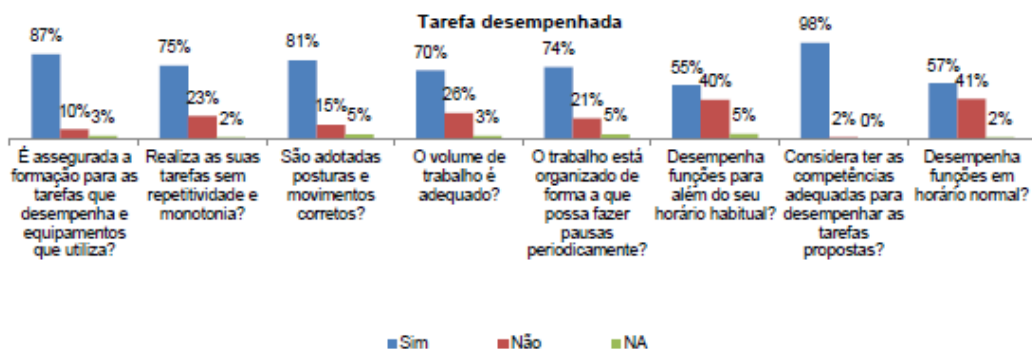
2.2 Tarefa Desempenhada

No tratamento das questões relativas à tarefa desempenhada 23% dos trabalhadores e trabalhadoras que responderam ao inquérito afirmam que realizam as suas tarefas com repetitividade e monotonia, 26% dos trabalhadores e trabalhadoras acham que o volume de trabalho não é adequado, 21% dos trabalhadores e trabalhadoras não faz pausas periódicas e 55% dos trabalhadores e trabalhadoras desempenha funções para além do seu horário normal.

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

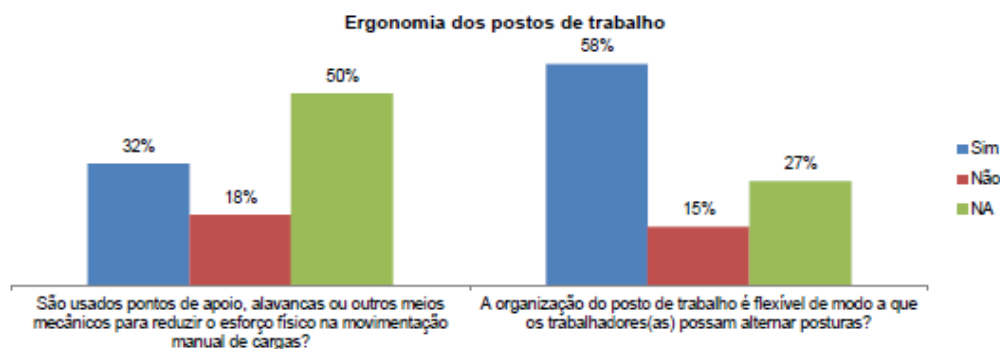
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML055R1



2.3 Ergonomia dos Postos de Trabalho

No que diz respeito à ergonomia do posto de trabalho, não existem resultados negativos.



2.4 Controlo sobre o Trabalho

Apesar de 83% dos trabalhadores e trabalhadoras responderem que têm a possibilidade de influenciar os métodos de execução, 75% responde que tem controlo sobre as suas decisões. 41% dos trabalhadores e trabalhadoras responderam que não fruem de flexibilidade de trabalho.

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML055R1

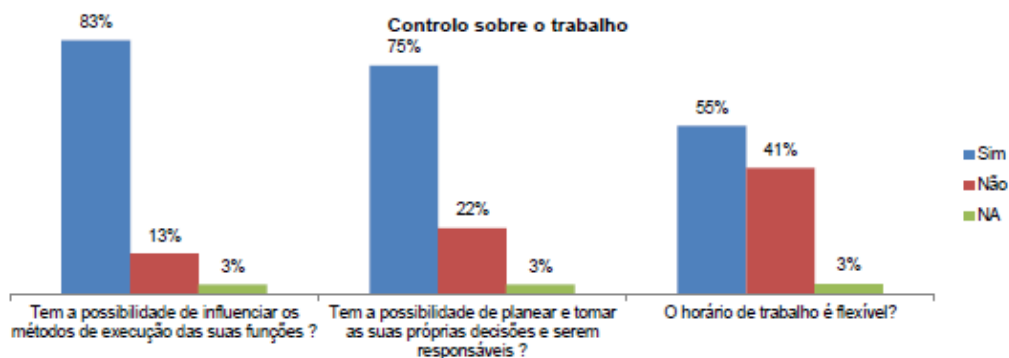


RELATÓRIO

Nº CSST.RL14.001

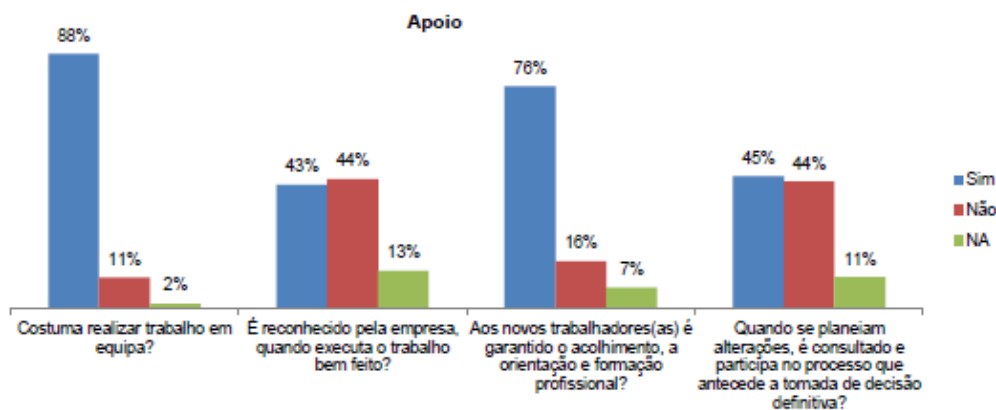
2014.03.06

Pág. 3 de 8



2.5 Apoio

No que concerne ao apoio existente dentro da empresa, 44% dos trabalhadores e trabalhadoras respondeu que **não é reconhecido** pela empresa quando executa o trabalho bem feito e também 44% dos trabalhadores e trabalhadoras responderam que **não participam** nas decisões relacionadas com alterações na organização.



2.6 Ambiente Social

A maioria dos trabalhadores respondeu que existem bom ambiente de trabalho e que existe colaboração entre diferentes grupos.

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML055R1

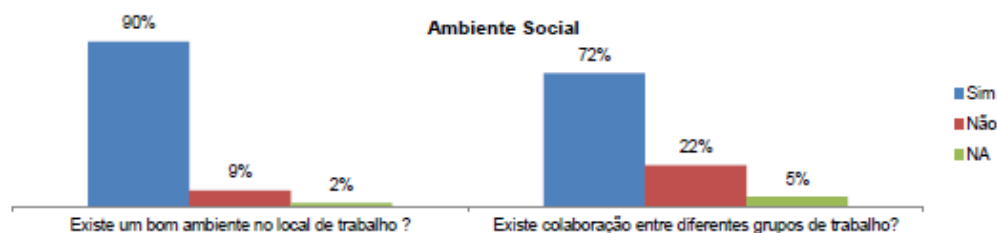


RELATÓRIO

Nº CSST.RL14.001

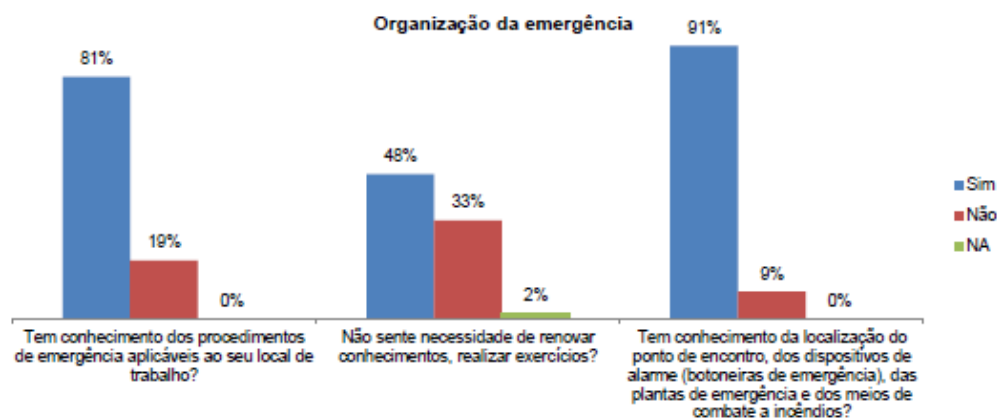
2014.03.06

Pág. 4 de 8



2.7 Organização de Emergência

A maioria dos inquiridos e inquiridas respondeu que conhecem os procedimentos de emergência e a localização do ponto de encontro, dispositivos de alarme, plantas de emergência e meios de combate a incêndios. No entanto 33% das pessoas tem necessidade de realizar exercícios.



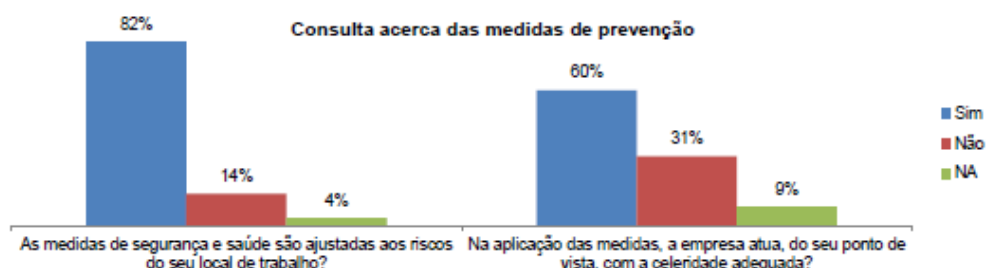
2.8 Consulta acerca das medidas de prevenção

82% dos trabalhadores e trabalhadoras responderam que as medidas de segurança são ajustadas aos riscos do seu local de trabalho, no entanto 31 % são de opinião que a empresa não atua com a celeridade adequada.

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

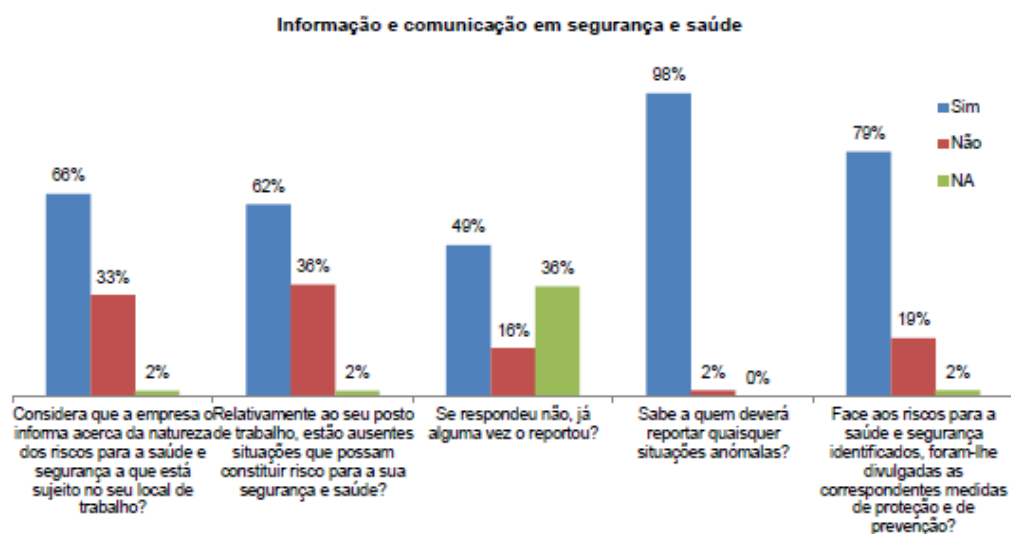
ML055R1



2.9 Informação e comunicação em segurança e saúde

Relativamente à informação e comunicação relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, 33% dos trabalhadores e trabalhadoras são de opinião que a empresa não os/as informa acerca dos riscos para a segurança e saúde no local de trabalho; 36% respondeu que o seu posto de trabalho não está ausente de situações que possam constituir risco para a segurança e saúde no trabalho.

Os trabalhadores reportam situações anómalas e conhecem os meios de comunicação a utilizar.



2.10 Serviços internos de segurança e saúde

Os trabalhadores e trabalhadoras têm opinião favorável em relação aos serviços de saúde e segurança no trabalho.

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML055R1

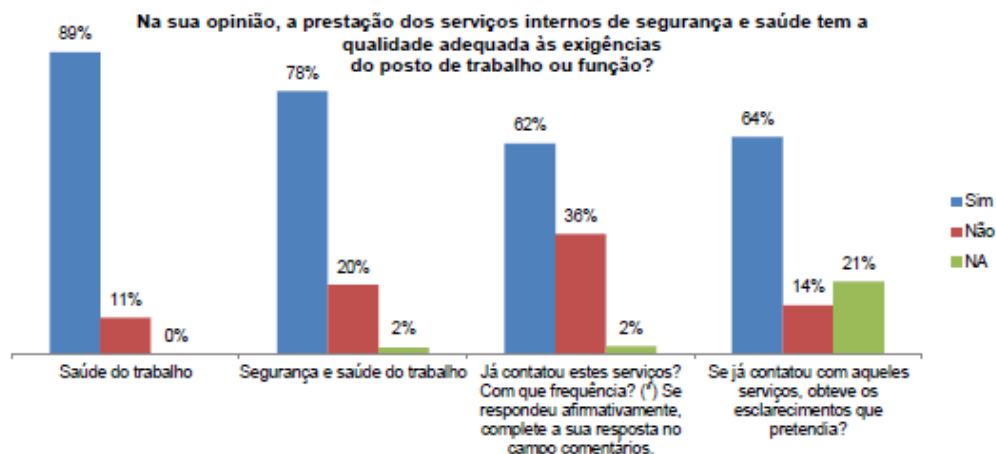


RELATÓRIO

Nº CSST.RL14.001

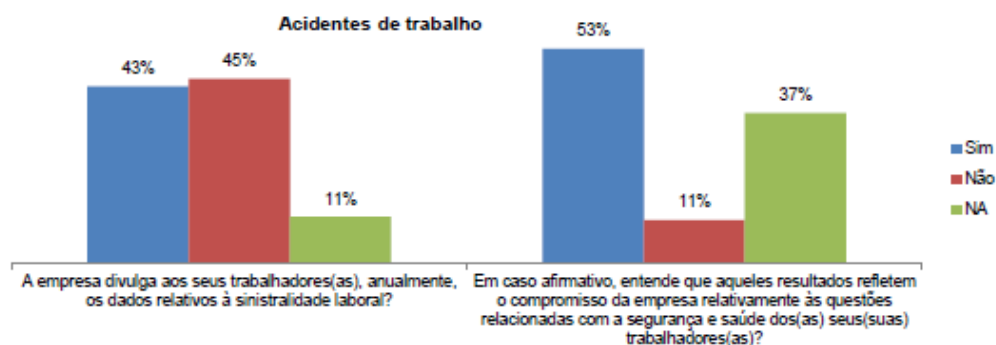
2014.03.06

Pág. 6 de 8



2.11 Acidentes de trabalho

45% dos trabalhadores responderam que a empresa não divulga dos dados relativos à sinistralidade laboral.



2.12 Formação em segurança e saúde

No que respeita à formação em segurança e saúde, 36% responderam que não é ministrada a formação adequada de saúde e segurança e 94% consideram este tipo de formações vantajosas.

Em relação à formação efetuada, os trabalhadores e trabalhadoras responderam que as formações são adequadas e dirigidas às atividades desempenhadas e que facilitam a adoção de comportamentos seguros e manipulação correta de materiais e equipamentos.

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML055R1



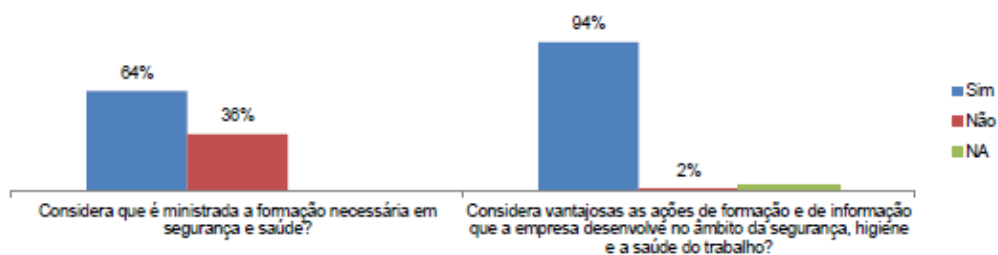
RELATÓRIO

Nº CSST.RL14.001

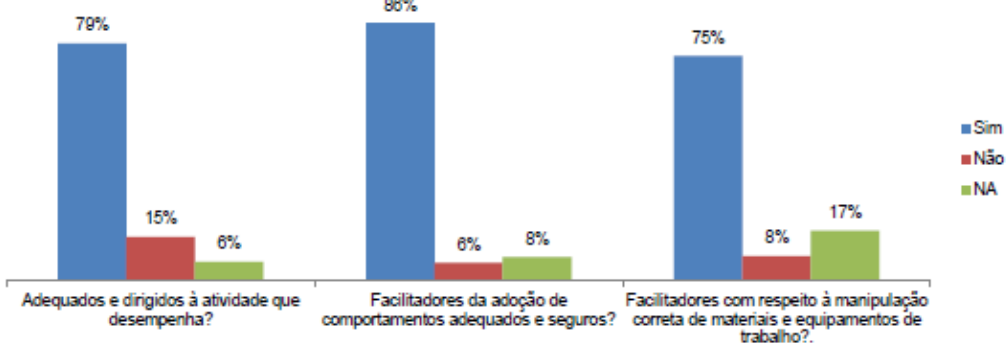
2014.03.06

Pág. 7 de 8

Formação em segurança e saúde



Em sua opinião, os conteúdos transmitidos naquelas ações são:



As ações de formação/informação deverão, em sua opinião, ser ministradas com que frequência?



ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML055R1

	<h2>RELATÓRIO</h2>	Nº CSST.RL14.001
		2014.03.06
		Pág. 8 de 8

3 PROPOSTAS DE MELHORIA

Da análise dos resultados dos questionários foi possível identificar 4 áreas de ação prioritárias:

1	Riscos psicossociais	Os trabalhadores e trabalhadoras evidenciaram que sentem que não detêm controlo sobre o trabalho que executam, nomeadamente no que concerne a tomada de decisões que afetam o seu trabalho e no reconhecimento em relação ao trabalho bem executado.
2	Condições do ambiente de trabalho	Deve ser dada atenção à questão dos ruídos e vibrações nos locais de trabalho. Propondo-se a elaboração de um estudo que avalie estes parâmetros.
3	Formação	Os trabalhadores e trabalhadoras demonstraram interesse na participação frequente de ações de formação e na execução de exercícios.
4	Informação	Deve ser prestada atenção a este item, uma vez que os trabalhadores e trabalhadoras reportaram que obtém pouca informação acerca dos perigos e riscos acidentes de trabalho – Deve ser clarificada a disponibilidade desta informação. Os meios de transmissão de informação devem ser repensados, já que o correio eletrónico não pode constituir a única via de informação.

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML055R1



RELATÓRIO

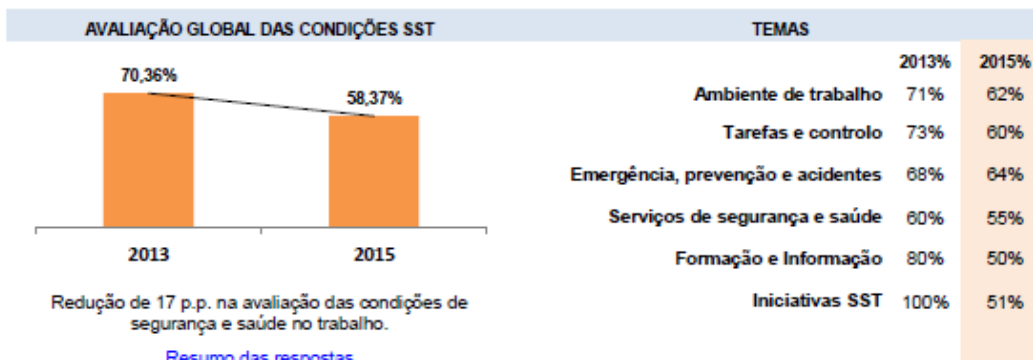
CSST.RL15.001

USO INTERNO

2015.07.17

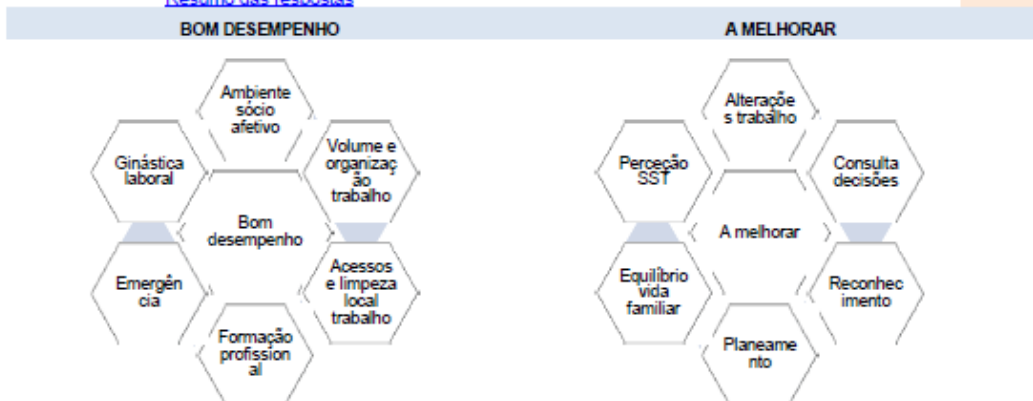
RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS EFETUADOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

1 SÍNTESE



Redução de 17 p.p. na avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho.

[Resumo das respostas](#)



AÇÕES EFETUADAS – QUESTIONÁRIO 2013	AÇÕES NÃO EFETUADAS – QUESTIONÁRIO 2013
<p>Riscos psicossociais – inclusão de riscos psicossociais nas matrizes de risco;</p> <p>Exercícios emergência e evacuação – Realização de exercícios e simulacros.</p>	<p>Ruídos e vibrações – estudo de avaliação destes parâmetros.</p> <p>Informação e comunicação – A disponibilidade da informação devem ser repensadas para que abranja todos os trabalhadores e trabalhadoras.</p>
PLANO DE AÇÃO – ÁREAS CHAVE QUE PRECISAM SER REVISTAS	PLANO DE AÇÃO – RECURSOS NECESSÁRIOS

- Ruídos e vibrações
- Informação e comunicação
- Riscos psicossociais
- Perceção SST
- Metodologias SST

- Ruídos e vibrações – Serviços SST
- Informação e comunicação – Serviços SST e Comissão SST
- Riscos psicossociais – Serviços SST – colaboração Comissão SST
- Perceção ações SST - Serviços SST – colaboração Comissão SST
- Ginástica laboral – Serviços SST – colaboração Comissão SST
- Metodologia SST - Serviços SST

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML048R3

Pág. 1 de 2



RELATÓRIO

CSST.RL15.001

USO INTERNO

2015.07.17

RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS EFETUADOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

2 PROPOSTAS DA COMISSÃO SST

01/2015 Ruídos e vibrações: A comissão propõe aos serviços de SST a elaboração de estudo de medição e avaliação do ruído nos locais de trabalho.

02/2015 Informação e comunicação: Foi detetada a necessidade de complementar a informação de SST disseminada digitalmente, com folhetos e posters.

03/2015 Riscos psicossociais: Sendo que já estão integrados nas matrizes de risco, os riscos psicossociais, este tema deve ser aprofundado, já que desde 2013 que é reportado pouco controlo sobre o trabalho executado, nomeadamente no que concerne a tomada de decisões e no reconhecimento pelo trabalho efetuado.

04/2015 Perceção ações SST: Para que os trabalhadores e trabalhadoras da APS tenham uma melhor perceção do trabalho dos serviços de segurança e do trabalho da CSST, propõe-se a melhoria da disseminação da informação destes temas.

05/2015 Ginástica laboral: A CSST propõe que seja verificado se existe disponibilidade dos trabalhadores e trabalhadoras do Algarve e de turnos em participar no projeto de ginástica laboral.

06/2015 Metodologia SST: Propõe-se aos serviços de SST a emissão de informação acerca das metodologias a gestão dos riscos em relação aos trabalhadores e trabalhadoras da APS e em relação a empresas contratadas.



RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS EFETUADOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

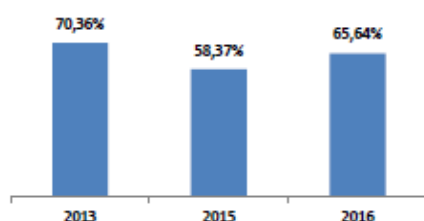
CSST.RL16.001

USO INTERNO

2016.09.28

1 SÍNTESE

AVALIAÇÃO GLOBAL DAS CONDIÇÕES SST



Aumento de 11 p.p. na avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho.

Resumo das respostas

TEMAS

	2013%	2015%	2016%
Ambiente de trabalho	71%	62%	63%
Tarefas e controlo	73%	60%	69%
Emergência, prevenção e acidentes	68%	64%	80%
Serviços de segurança e saúde	60%	55%	70%
Formação e Informação	80%	50%	66%
Iniciativas SST	100%	51%	62%

BOM DESEMPENHO

Emergência, prevenção e acidentes

Tarefas e controlo

Serviço de segurança e saúde

A MELHORAR

Formação e informação

Ambiente de trabalho

AÇÕES EFETUADAS – QUESTIONÁRIO 2015

01/2015 Ruidos e vibrações

02/2015 Informação e comunicação

03/2015 Riscos psicossociais

04/2015 Perceção ações SST

AÇÕES NÃO EFETUADAS – QUESTIONÁRIO 2015

05/2016 Ginástica laboral no Algarve

PLANO DE AÇÃO – ÁREAS CHAVE QUE PRECISAM SER REVISTAS

Formação e informação – Os/As trabalhadores/as desconhecem a existência de relatórios relacionados com a comunicação de dados de sinistralidade laboral e sinalizam a necessidade de conhecerem de melhor forma os planos de emergência da APS.

Reconhecimento e controlo do trabalho – Os/as trabalhadores/as relatam que sentem pouco controlo em relação às tarefas desempenhadas e em relação às mudanças que ocorrem na empresa.

Ruído – Uma parte dos trabalhadores (55%) relata ruído no posto de trabalho.

PLANO DE AÇÃO – RECURSOS NECESSÁRIOS

01 – Sensibilizações a efetuar aos/as trabalhadores/as sobre sinistralidade laboral e planos de emergência - CSST e TSSST;

02 – Comunicação à DIO pela CSST para que o planeamento de trabalhos que impliquem ruído sejam feitos após o horário de trabalho.

03 – Estimulação do Bem-estar, da criatividade e da inovação da empresa – Promoção do Dia do Coração na empresa.

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML048R4

Pág. 1 de 2



RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS EFETUADOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

CSST.RL16.001

USO INTERNO

2016.09.28

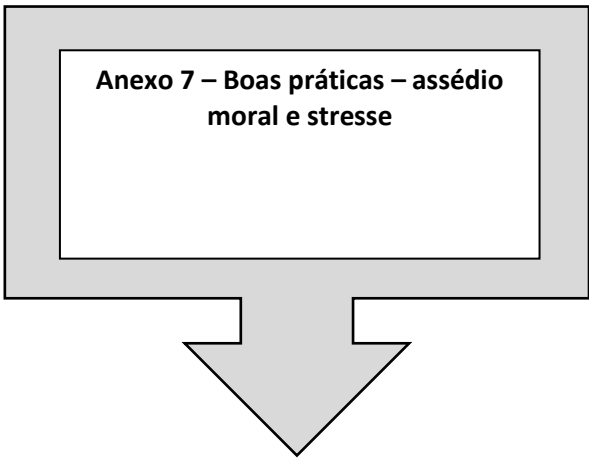
2 PROPOSTA DA COMISSÃO SST

05/2015 (do planeamento do ano anterior) - Ginástica laboral: A CSST propõe que seja verificado se existe disponibilidade dos trabalhadores e trabalhadoras do Algarve e de turnos em participar no projeto de ginástica laboral. Foi detetado que há vontade entre os trabalhadores e trabalhadoras de iniciar um projeto de "Ginástica Laboral". Deve ser verificada a hipótese de estender este programa aos Portos de Portimão e de Faro.

01/2016 Sensibilizações a efetuar aos/às trabalhadores/as sobre sinistralidade laboral e planos de emergência – CSST e TSSST;

02/2016 Comunicação à DIO pela CSST para que o planeamento de trabalhos que impliquem ruído sejam feitos após o horário de trabalho.

03/2016 - Estimulação do Bem-estar, da criatividade e da inovação da empresa - Iniciativas para interação dos trabalhadores e trabalhadoras: piqueniques, atividades de lazer, Atividades outside the box - Promoção do dia do Coração na empresa.





BOA PRÁTICA

BP019R0

PÚBLICO

2015-10-30

Riscos psicossociais – assédio moral

RISCOS PSICOSSOCIAIS – ASSÉDIO MORAL

Objetivo: Detetar, prevenir e combater situações de assédio moral no trabalho.

Âmbito: Esta boa prática foi estabelecida no âmbito dos valores e normas de conduta estabelecidos no RI19 - Código de ética e de conduta e abrange todas as atividades desenvolvidas pelo/a trabalhador/a no seu quotidiano.

PRÁTICAS DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O que é assédio no local de trabalho?

É um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O que é assédio moral?

O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima.

ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA A CLASSIFICAÇÃO DE UMA SITUAÇÃO COMO ASSÉDIO

É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado, mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;

Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;

É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional e hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;

Potenciais Perigos: Baixa de autoestima, Neuropatia.

Potenciais Riscos na organização:
Diminuição da eficiência laboral.

Potenciais Riscos no indivíduo: Perda de emprego, Stress, Perda de autoestima, Ansiedade, Depressão, Apatia, Irritabilidade, Perturbações na memória e de sono, Problemas digestivos, Suicídio.

Possíveis Causas: Grau do nível hierárquico, Personalidade, Racismo.

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML002R6

Pág. 1 de 4

Riscos psicossociais – assédio moral

ALGUNS DOS EXEMPLOS DE ATOS E COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE SEREM CLASSIFICADOS COMO ASSÉDIO NO TRABALHO

Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;

Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;

Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

Fazer críticas em público a colegas de trabalho;

Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;

Pedir trabalhos urgente sem necessidade;

Comentar várias vezes a vida pessoal de outrem.



NÃO CONSTITUI ASSÉDIO MORAL

O conflito laboral pontual;

As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;

As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);

O legítimo exercício de poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);

A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.



QUEM PODE SER VÍTIMA DE ASSÉDIO

Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual.

IDENTIFICAÇÃO DAS VÍTIMAS



BOA PRÁTICA

BP019R0

PÚBLICO

2015-10-30

Riscos psicossociais – assédio moral

CIRCUNSTÂNCIAS QUE PODEM POTENCIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

Cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;

Transformações súbitas ao nível da organização;

Insegurança no emprego;

Relações insatisfatórias entre o pessoal e as chefias;

Exigências de trabalho excessivas;

Conflitos ao nível de funções desempenhadas;

Comportamentos discriminatórios e intolerância;

Problemas pessoais e consumos de droga ou álcool.



PREVENIR E COMBATER - FATORES QUE PODEM POTENCIAR O ÊXITO DA LUTA CONTRA O ASSÉDIO

- O empenhamento conjunto da entidade empregadora e dos representantes dos trabalhadores e dos trabalhadores/as na criação de um ambiente de trabalho sem violência;

- A produção conjunta com os representantes dos trabalhadores de documentos em que é abordado o tema do assédio;

- A promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no trabalho, incluindo as chefias;

- A divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as suas sanções que pode implicar;

- A indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda;

- O compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as;

- O fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;

- O envolvimento dos serviços internos e externos de segurança e saúde no trabalho com o objetivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho;

- A garantia de confidencialidade.

INSTITUIÇÕES QUE PODEM AJUDAR NA PREVENÇÃO E COMBATE DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (CITE)

Rua Viriato, nº7, 1º-3º1050-233 Lisboa
Portugal

☎: +351 217 803 700

Linha verde: 800 204 684

✉: geral@cite.gov.pt

🌐: <http://www.cite.gov.pt/>

Autoridade para as condições do trabalho (ACT)

🌐: www.act.gov.pt

Tribunais

🌐: www.citius.mj.pt



BOA PRÁTICA


BP019R0

PÚBLICO

2015-10-30

Riscos psicossociais – assédio moral

<p>O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER</p> <p>Resistir: anotar com detalhe todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do/a agressor/a, colegas que testemunharam o facto ou que já sofreram humilhações do/a agressor/a);</p> <p>Dar visibilidade, procurar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o facto ou que já sofreram humilhações do/a agressor/a;</p> <p>Relatar: O apoio é fundamental dentro e fora da empresa, contactar as entidades externas ou internas, conforme for mais confortável para a vítima.</p>	<p>Centrais Sindicais:</p> <p>CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional Rua Victor Cordon, nº1 1249 – 102 Lisboa ☎: +351 213 236 500 ✉: cctp@cctp.pt 🌐: www.cctp.pt</p> <p>UGT – União Geral de Trabalhadores Avenida Almirante Gago Coutinho, nº132 1700 – 033 Lisboa ☎: +351 213 931 200 ✉: geral@ugt.pt 🌐: www.ugt.pt</p>
<p>NORMAS E REGULAMENTOS</p> <p>Código do trabalho - O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contraordenação muito grave (artigo 29.º).</p> <p>Regime do contrato de trabalho em funções públicas - O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas considera discriminação o assédio a candidato/a emprego ou a trabalhador/a (artigo 15.º).</p> <p>RI19 – Código de ética e de conduta - O incumprimento ou a não-aceitação das normas gerais de conduta refletidas no presente código de ética e de conduta constitui infração disciplinar punível nos termos dos regulamentos em vigor, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional, criminal ou outra que possa ocorrer.</p> <p>IO004 – Procedimento disciplinar - Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador/a, independentemente das funções que desempenha.</p>	<p>ENTIDADES INTERNAS QUE PODEM AJUDAR NA PREVENÇÃO E COMBATE DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO</p> <p>A entidade responsável pela implementação e acompanhamento do código de ética e de conduta é a comissão de ética e de conduta, com composição, mandato e regulamento a definido por deliberação do conselho de administração da APS.</p> <p>A sua missão é a deteção, receção, registo, tratamento e análise de preocupações, denúncias e pedidos de esclarecimento de dúvidas em relação às normas vigentes neste código.</p> <p>CECAPS - Comissão de ética e de conduta da APS Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SÁ, Apartado 16, EC Sines 7521-953 Sines</p>
<p>CONSIDERAÇÕES</p> <p>A vítima deve sempre pedir apoio à família, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, dignidade e identidade.</p>	

	BOAS PRÁTICAS		Pág. 1 de 6
	BP018R0	PÚBLICO	2014.03.19

Riscos Psicossociais – Gestão do Stress

Objetivo: Prevenir a ocorrência de perigos e a minimização de riscos resultantes da má gestão do stress no quotidiano do trabalhador.

Âmbito: Todas as atividades desenvolvidas pelo trabalhador no seu quotidiano.

Práticas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

O que é o stress?

O stress pode ser considerado como qualquer mudança à qual tem de se adaptar. De uma maneira muito geral, a resposta de stress é uma reação imediata e intensa, que implica a mobilização geral dos recursos do organismo, e produz-se frente a situações que supõem importantes exigências para o indivíduo, seja por implicar uma perda, ou então por se tratar de uma ameaça, ou ainda por um desafio. Esta reação geral inclui respostas fisiológicas (o coração acelera, aparecem suores frios, os músculos ficam tensos...), respostas cognitivas (aumento da atenção a estímulos presentes na situação, maior rapidez de pensamento...) e respostas motoras (basicamente, fugir do perigo ou lutar contra ele), todas estas respostas devem servir para facilitar um melhor processamento da situação a estímulos presentes para uma resposta mais efetiva.

A resposta de stress em si não é nociva. Pelo contrário trata-se de uma reação adaptativa que permitiu a nossa sobrevivência ao longo dos tempos. É muito útil e vital para dar respostas a situações de ameaça. No entanto quando esta reação aparece de forma muito frequente, intensa ou duradoura, pode produzir um desgaste nos recursos, que conduz ao aparecimento de problemas diversos (por exemplo, diminuição de rendimento, mal-estar físico e emocional, predisposição acentuada para doenças...), que se denominam, de maneira genérica, de patologias associadas ao stress.

ESTRATÉGIA DE GESTÃO DO STRESS Nº1: Evitar o stress desnecessário

Nem todo o stress pode e deve ser evitado, e não é saudável evitar uma situação que precisa de ser resolvida ou enfrentada. Pode ficar surpreendido com a quantidade de stressores que pode eliminar da sua vida.

- **Aprenda a dizer “não”** – Conheça os seus limites e tente cumpri-los. Seja na sua vida pessoal ou profissional, recuse-se a aceitar responsabilidades adicionais. Aceitar mais responsabilidades do que consegue ou está preparado é uma receita infalível para o stress.
- **Evite pessoas que lhe provoquem stress incapacitante** – se alguém consistentemente lhe trás stress para a vida e não consegue evitar que isso aconteça, limite o tempo que passa

Potenciais Perigos:

Excesso de trabalho
Trabalho monótono
Expectativas difusas no desempenho do trabalho

Assédio moral

Potenciais Riscos:

- Na organização

Erros
Incidentes de perigo
Acidentes de trabalho
Problemas de cooperação
Conflitos
Procura de bodes expiatórios
Perturbação da produção

Aumento da rotatividade de pessoal
perda de competência

- Para o indivíduo

Sintomas de stress
Acidentes de trabalho
Doença
Síndrome de esgotamento

Perda de emprego

Possíveis Causas:

Falta de definição de metas organizacionais;

Conflito de papéis

A ambiguidade de papel

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML177R1



BOAS PRÁTICAS

Pág. 2 de 6

BP018R0

PÚBLICO

2014.03.19

com essa pessoa. Se isto não for possível, tente perceber se existem alternativas que o capacitem na determinação de uma solução intermédia.

- **Tente ganhar controlo sobre o seu ambiente** – Se as notícias dos jornais e TV o fazem ansioso, desligue a TV ou feche o jornal. O tráfego deixa-o tenso, tente ir por um caminho com menos tráfego. Se ir às compras sozinho o stressa, arranje companhia. Tente sempre que possível descortinar uma alternativa que esteja sobre o seu controlo, que possa decidir por si e executar na hora.
- **Evite tópicos “quentes”** – se fica facilmente chateado com assuntos religiosos ou políticos, ou outro qualquer assunto que funcione como um gatilho para lhe disparar a resposta de stress, evite, risque esses assuntos da sua lista de prioridades. Aborde essas questões só em situações extremamente necessárias e preparado para tal. Se você repetidamente argumenta sobre os assuntos “incómodos” com as mesmas pessoas, pare de o fazer ou arranje uma boa desculpa e evite entrar na discussão.

Organize por prioridades a sua lista de coisas a fazer – analise o seu calendário, responsabilidades, e tarefas diárias. Se tem muitas coisas para realizar, distinga entre os “deveria” e os “tenho”. Tente perceber aquilo que realmente importa fazer e não aquilo que acha que deveria fazer. Tente hierarquizar em termos funcionais as suas prioridades. Por exemplo, pergunte-se: “de 0 a 10 qual o grau de importância que esta tarefa tem?”, “de 0 a 10 qual destas tarefas tem de estar pronta hoje?”. Coloque as tarefas que não são efectivamente necessárias no fim da sua lista ou elimine-as mesmo.

ESTRATÉGIA DE GESTÃO DO STRESS Nº2: Alterar a situação

Se não pode evitar uma situação stressante, tente alterá-la. Descubra o que pode fazer para mudar as coisas de modo a que o problema não se apresente no futuro. Muitas vezes, isso implica mudar a maneira de comunicar e agir na sua vida diária.

- **Expresse os seus sentimentos em vez de estrangulá-los.** Se algo ou alguém está incomodando, comunique as suas preocupações de uma forma aberta e respeitosa. Se você não der atenção à voz dos seus sentimentos, o ressentimento irá crescer e a situação provavelmente permanecerá na mesma.
- **Esteja disposto a estabelecer um compromisso.** Quando você pedir a alguém para mudar o seu comportamento, esteja disposto a fazer o mesmo. Se ambos estão dispostos a mudar, pelo menos um pouco, você terá uma boa hipótese de encontrar um meio termo mais adequado.
- **Seja mais assertivo. Não tome uma posição secundária na sua própria vida.** Lide com os problemas de frente, fazendo o seu melhor para antecipar e prevenir. Por exemplo, se você tem um trabalho para acabar e o seu colega quer falar consigo, diga-lhe que só dispõe de 5 minutos para falar.
- **Tenha uma melhor gestão do seu tempo.** A má gestão do tempo pode causar um enorme stress. Quando você está atrasado e com muitas coisas para fazer, é difícil estar calmo e focado. Mas se você se organizar antecipadamente e se certificar que não vai ficar sobrecarregado com trabalho face



ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML177R1



ao tempo disponível, ficará numa situação de controlo e evitará assim a acumulação de stress e percepção de ausência de controlo sobre as tarefas a realizar.

ESTRATÉGIA DE GESTÃO DO STRESS Nº3: Adaptação ao stressor

Se não conseguir alterar o stressor, mude-se a si próprio. Pode adaptar-se a situações de stress e recuperar a sua percepção de controlo, alterando as suas expectativas e atitude.

- **Reenquadre o problema.** Tente ver as situações stressantes de uma perspetiva mais positiva. Ao invés de se irritar porque ficou preso num engarrafamento, olhe para isso como uma oportunidade para parar e reagrupar os seus pensamentos, ouvir a sua estação de rádio favorita, ou desfrutar de algum tempo sozinho.
- **Faça zoom no problema.** Tome a perspetiva da situação stressante. Pergunte a si mesmo o quão importante será a longo prazo. Será que isso importa daqui a um mês? Um ano? É, realmente importante? Vale a pena toda a fúria e perda de controlo?, vale a pena ficar chateado? Ganha algo de positivo com essa reação? Se a resposta for não, concentre o seu tempo e energia noutra coisa, situação ou lugar.
- **Ajuste os seus padrões.** O perfeccionismo é uma grande fonte de stress evitável. Pare de se preparar para o fracasso, exigindo a perfeição. Estabeleça padrões razoáveis para si e para os outros e aprenda a ter boas "notas" ou "mérito" com "muito bom".
- **Foque-se no positivo, construtivo e capacitador.** Quando sente que está prestes a ser afectado por uma reação ao stress lesivo, pare um momento para refletir sobre todas as coisas que você aprecia na sua vida, incluindo as suas próprias qualidades positivas e presentes. Esta estratégia simples pode ajudar você a manter as coisas em perspetiva. Olhe para o stress de uma forma eficaz e capaz. Apesar de poder estar a experienciar algo stressante, deverá relembrar-se que tem em si a capacidade para lidar com situações difíceis e incómodas.

Ajuste a sua atitude

Como acha que pode ter um efeito profundo no seu estado emocional e bem-estar físico? Cada vez que um pensamento incapacitante e desesperançado se abate sobre si mesmo, o seu corpo reage como se estivesse no meio de uma situação de tensão máxima. Se você se conseguir colocar num estado de capacidade e se relembrar que tem em si recursos para lidar com o problema, aumentará a probabilidade e possibilidade de ser bem sucedido, o inverso também é verdadeiro. Elimine palavras como "sempre", "nunca", "deverá", e "deve". Estas são marcas de indicadores de pensamentos derrotistas.

ESTRATÉGIA DE GESTÃO DO STRESS Nº4: Aceite as coisas que não pode mudar

Algumas fontes de stress são inevitáveis. Você não pode impedir ou alterar stressores como a morte de um ente querido, uma doença séria ou uma recessão nacional. Nesses casos, a melhor



BOAS PRÁTICAS

Pág. 4 de 6

BP018R0

PÚBLICO

2014.03.19

maneira de lidar com o stress é aceitar as coisas como elas são. A aceitação pode ser difícil, mas a longo prazo, é mais fácil do que protestando contra uma situação que você não pode mudar.

- **Não tente controlar o incontrolável.** Muitas coisas na vida estão para além do nosso controlo, particularmente o comportamento de outras pessoas. Ao invés de ficar completamente stressado por causa delas, foque-se nas coisas que você pode controlar, tal como a maneira que você escolhe para reagir a problemas, as ações que pretender ter face à situação, a ajuda que precisa procurar, o apoio que necessita pedir, entre outras coisas.
- **Siga em frente.** Como diz o ditado, "o que não nos mata torna-nos mais fortes." Quando enfrentamos grandes desafios, devemos tentar olhá-los como oportunidades de crescimento pessoal. Se as suas próprias escolhas foram desadequadas e contribuíram para o problema, deverá tentar refletir sobre elas e aprender com os seus erros. Erros são apenas isso mesmo – erros (algo que experimentámos e não funcionou), deveremos por isso tentar algo novo ou diferente, e assim continuamos no caminho da resolução ou solução do problema.
- **Partilhe os seus sentimentos.** Fale com um amigo de confiança ou faça uma consulta com um terapeuta. Expressar o que você está passando pode ser muito catártico, mesmo que não exista nada que você possa fazer para alterar a situação stressante ou incapacitante.
- **Aprenda a perdoar.** Aceite o facto de que vivemos num mundo com coisas boas e outras más, e que as pessoas cometem erros. Deixe de lado a raiva e ressentimentos. Livre-se da energia negativa para perdoar e seguir em frente. Uma vida de remorso é viver para sempre atormentado e provavelmente a atormentar. É privar-se dos momentos bons que existem e que estão aí para serem vividos. O remorso é como uma nuvem negra, que nos impossibilita de ver o sol.

ESTRATÉGIA DE GESTÃO DO STRESS Nº5: Arranje tempo para a diversão e relaxamento

Além de construir e assumir uma atitude positiva na sua vida, pode reduzir o stress na sua vida, revitalizando-se. Se disponibilizar regularmente algum do seu tempo para a diversão e relaxamento, está a permitir-se construir uma barreira à grande maioria dos stressores, assim como desenvolverá uma muito melhor "forma" para os enfrentar e debelar.


Formas saudáveis de se relaxar e revitalizar:

- Caminhar
- Passar algum tempo em actividades na natureza
- Actividades com amigos e familiares
- Libertar alguma da tensão com exercício físico
- Registar o seu nível de stress
- Tomar um bom e relaxante banho
- Saborear uma boa chávena de café ou chá
- Jardinagem
- Massagens
- Ouvir música

ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML177R1

	BOAS PRÁTICAS		Pág. 5 de 6
	BP018R0	PÚBLICO	2014.03.19

- Ver uma comédia

Não se deixe apanhar no lufa-lufa da vida e esquecer-se de cuidar das suas próprias necessidades. Nutrir-se é uma necessidade, não um luxo.

- **Prepare tempo para o relaxamento.** Incluir descanso e relaxamento na sua programação diária. Não permita que outras obrigações o impeçam de fazer esta excelente actividade. Esta é a altura de fazer uma rutina com todas as responsabilidades e recarregar as baterias.
- **Conectar-se com os outros.** Gastar tempo com pessoas de quem gosta. Um forte sistema de apoio será um óptimo inibidor dos efeitos negativos do stress.
- **Faça algo que você aprecie todos os dias.** Faça actividades de lazer que lhe trazem alegria, procure aquilo que as crianças tanto fazem bem, perca temporariamente a noção do tempo e envolva-se em algo onde se esquece de si mesmo. Todos nós já experimentámos esta excelente sensação. O autor, Mihaly Csikszentmihalyi no seu livro: Flow, descreve este estado de comprometimento com o prazer em actividades do dia-a-dia. Aprecie o estado de fluxo da sua vida.
- **Mantenha o seu senso de humor.** Isto inclui a capacidade de rir de si mesmo. O ato de rir ajuda o seu corpo a combater o stress de várias formas. A libertação de endorfinas na corrente sanguínea é um excelente inibidor dos sintomas lesivos do stress.

Aprenda e treine a resposta de relaxamento

Você pode controlar os seus níveis de stress com técnicas de relaxamento que evocam a resposta do organismo para o relaxamento, um estado de sossego que é o oposto à resposta de stress. A prática regular destas técnicas irá promover o seu bem-estar físico e emocional.

ESTRATÉGIA DE GESTÃO DO STRESS Nº6: Adopte um estilo de vida saudável

Você pode aumentar a sua resistência ao stress através do reforço da sua saúde física.


- **Exercite-se regularmente.** A atividade física desempenha um papel fundamental na redução e prevenção dos efeitos do stress. Arranje tempo para pelo menos 30 minutos de exercício, três vezes por semana. Nada supera o exercício aeróbio para liberar o stress e reprimir a tensão.
- **Coma uma dieta saudável.** Corpos bem nutridos estão melhor preparados para lidar com o stress, tome-se consciente do que come.
- **Reduza a cafeína e o açúcar.** Os níveis temporariamente "altos" que a cafeína e açúcar oferecem, na grande maioria das vezes terminam com efeito contrario, que é a queda na energia e no humor. Ao reduzir a quantidade de café, refrigerantes, chocolate, salgados e açúcar na sua dieta, você vai sentir-se mais relaxado, promovendo igualmente um bom sono.
- **Evite bebidas alcoólicas, cigarros e drogas.** A automedicação com álcool ou drogas podem proporcionar uma



ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES, S. A.

O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML177R1

	BOAS PRÁTICAS		Pág. 6 de 6
	BP018R0	PÚBLICO	2014.03.19

saída fácil para o stress, mas o alívio é apenas temporário. Não deve evitar ou mascarar o problema em questão; lidar com os problemas de frente e com uma mente clara é a melhor estratégia a implementar.

- **Durma o suficiente.** O sono adequado alimenta o nosso corpo e mente. A fadiga contribui para aumentar os níveis de stress, pois diminui a capacidade de concentração e pensamento claro, levando a pensamentos irracionais e prejudiciais ao equilíbrio da vida de cada um de nós.

Considerações: Cada pessoa tem um nível ideal de stress, o qual lhe proporciona total satisfação. Abaixo desse nível surge a desmotivação, o aborrecimento e a incapacidade, e acima dele aparece a tensão desagradável e incapacitante. Esforce-se para perceber e trabalhar para o seu nível funcional, adequado e adaptativo de stress.

<http://www.escolapsicologia.com/6-estrategias-para-combater-o-stress/>





RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS EFETUADOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

CSST.RL19.001

USO INTERNO

2019.05.07

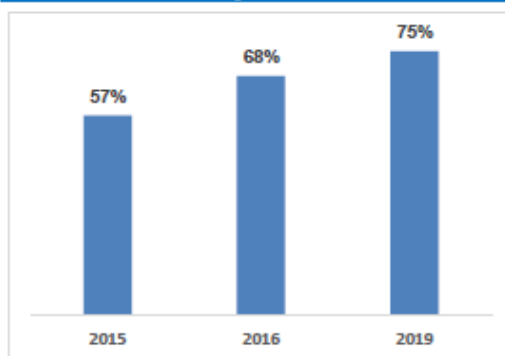
INTRODUÇÃO

Em 2019 foi efetuada consulta aos trabalhadores e trabalhadoras da APS sobre questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

As respostas foram analisadas e apresentam-se neste relatório as conclusões sobre o tema.

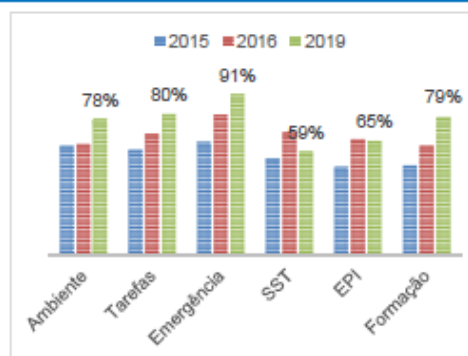
Foram apenas consideradas as questões relacionadas com a missão da comissão de segurança e saúde no trabalho, não constando do planeamento questões que não estão definidas e enquadradas pelos requisitos legais inerentes.

AVALIAÇÃO GLOBAL

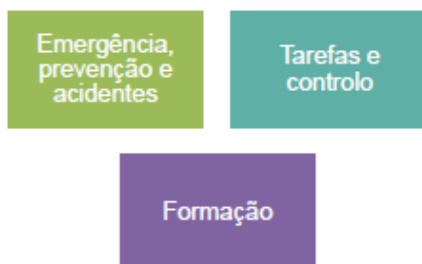


[Respostas](#)

TEMAS



BOM DESEMPENHO



A MELHORAR



ÁREAS CHAVE QUE PRECISAM SER REVISTAS

01 Ruído – Uma parte dos trabalhadores (25%) relata ruído no posto de trabalho. Este tema está em acompanhamento pelo serviço SST e pelo serviço de Medicina no Trabalho.

02 Qualidade ar – nos comentários, várias pessoas demonstraram preocupação com este tema. Este tema está em análise pela CSST com linha de ação dedicada planeada para 2019.

03 Comunicação e acesso à informação – Acesso à informação disseminada pela intranet não chega a todas as pessoas e postos de trabalho.

APS – ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
O presente documento é propriedade da APS, que mantém a sua reserva nos termos da lei.

ML048R4

Pág. 1 de 2



RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS EFETUADOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

CSST.RL19.001

USO INTERNO

2019.05.07

04 Visita ao posto de trabalho – 51% das pessoas afirma não ter conhecimento das conclusões decorrentes das avaliações efetuadas aos locais de trabalho. 9% das pessoas indica que as situações anómalas não foram corrigidas.

05 EPI – 70% das pessoas afirma ter o EPI disponível, no entanto apenas 34% os considera “confortáveis e adequados”.

06 Água – Existe uma preocupação em relação à água disponibilizada para consumo.

07 Temas vários – Cadeiras adequadas e com apoio lombar, impacto na saúde do trabalho por turnos, retoma do processo de avaliação de desempenho, qualidade do ar ambiente, segurança da frota automóvel.

PLANO DE AÇÃO – RECURSOS NECESSÁRIOS

01/2019 Ruído – Propõe-se a articulação com os serviços SST para verificar se há exposição acima dos limites legais.

02/2019 QAI - Propõe-se a articulação com os serviços SST para verificar se há exposição acima dos limites legais e se estão a ser cumpridos os requisitos em relação a este tema.

03/2019 comunicação e acesso informação – Verificar se todos os postos de trabalho têm acesso à informação da empresa necessária para o desenvolvimento das atividades – articular com serviços SST e DSC – solicitar análise formal deste assunto.

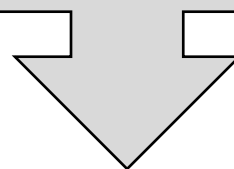
04/2019 – Articular com serviços SST para verificar como pode ser agilizado e descrito no SI.

05/2019 – Articular com serviços SST para verificar como pode ser efetuado um estudo mais pormenorizado sobre os EPI.

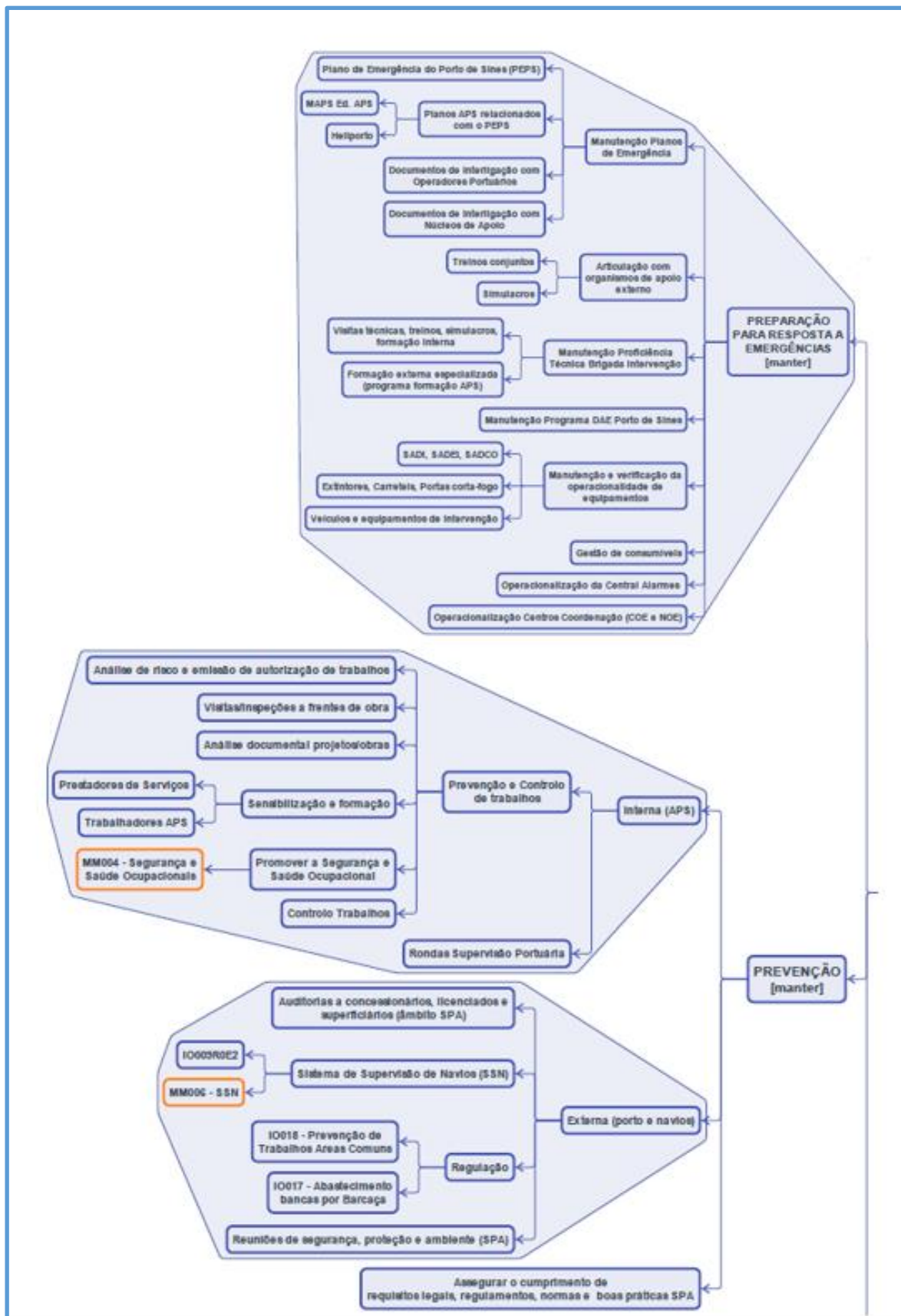
06/2019 – Verificar e mapear pontos de acesso à água. Verificar localização e questionar sobre a qualidade da água consumida.

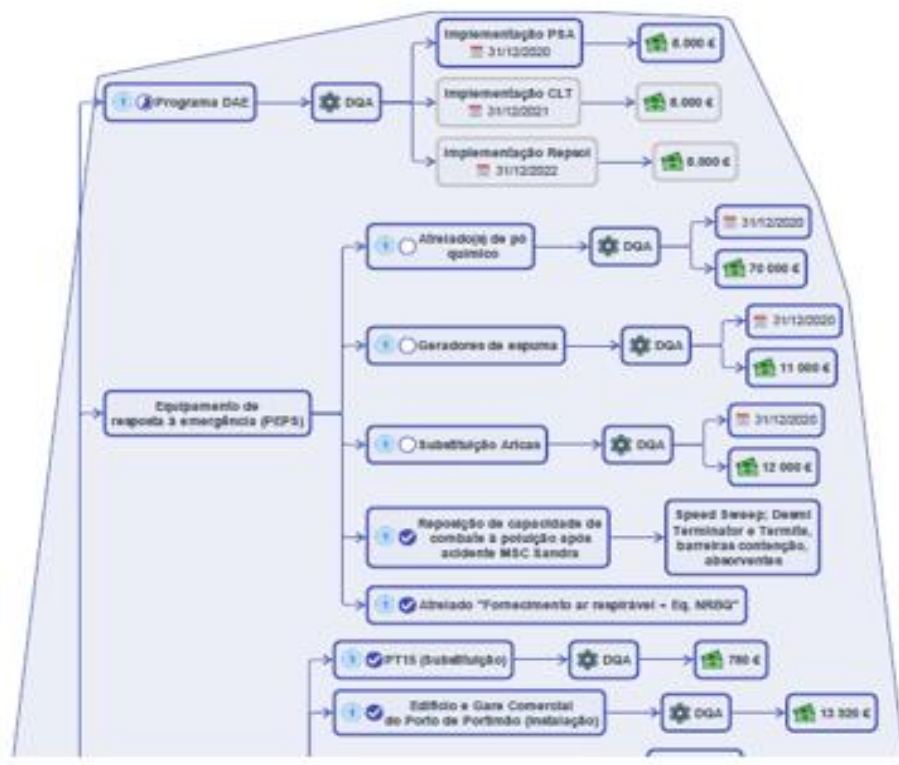
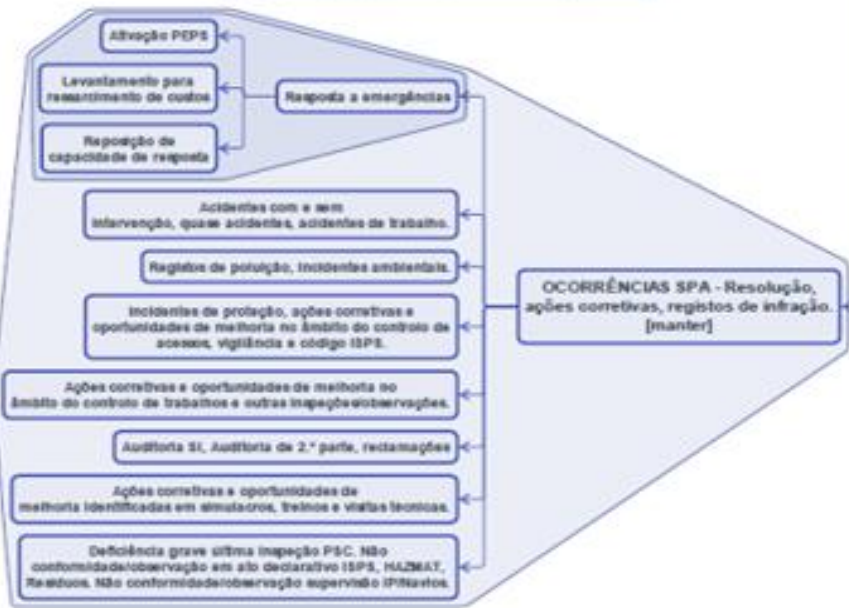
07/2019 – Estes temas serão analisados e incluídos no planeamento de 2019 da CSST.

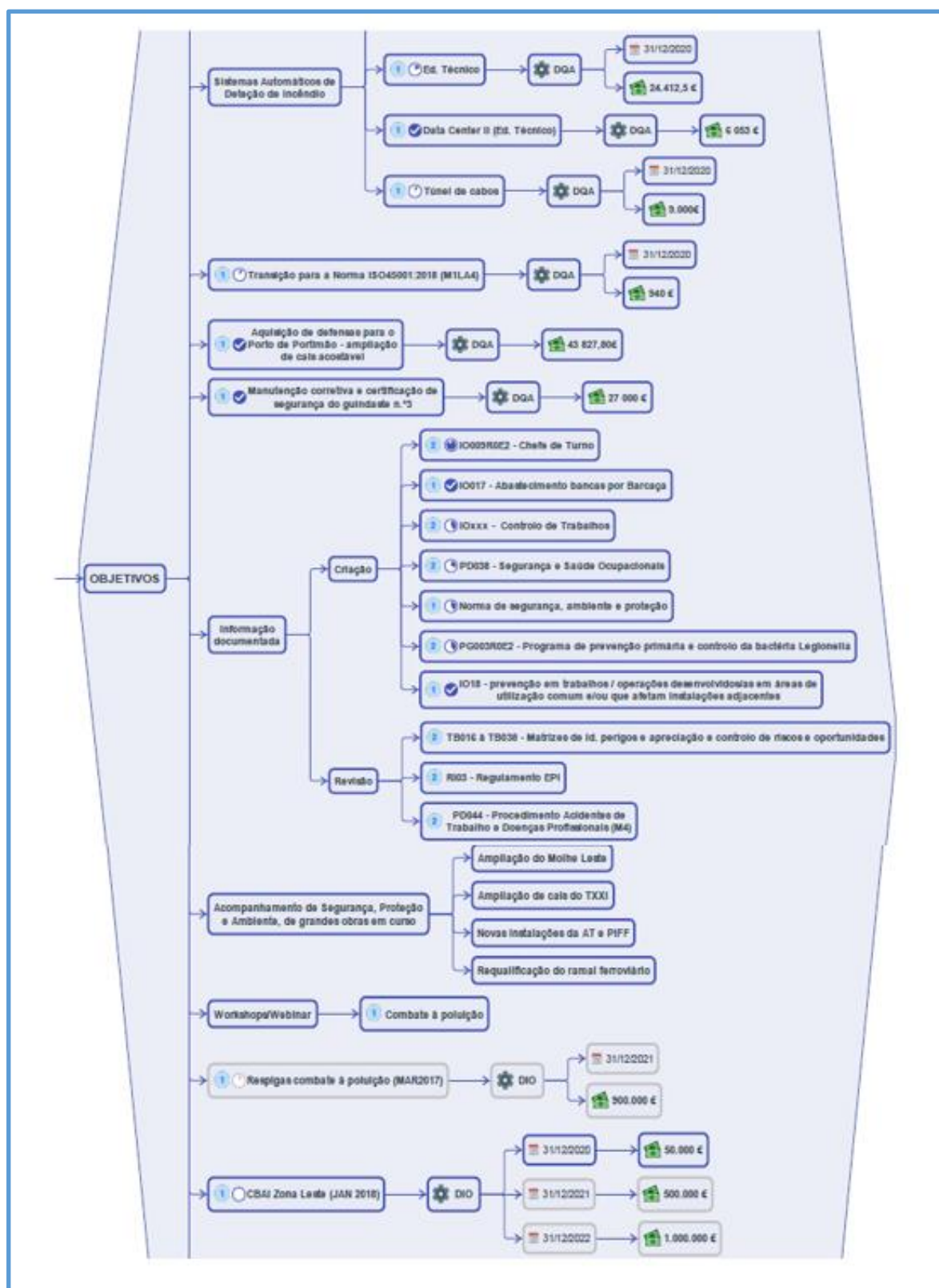
**Anexo 9 – Mapa Mental de Saúde
no Trabalho (MM003)**

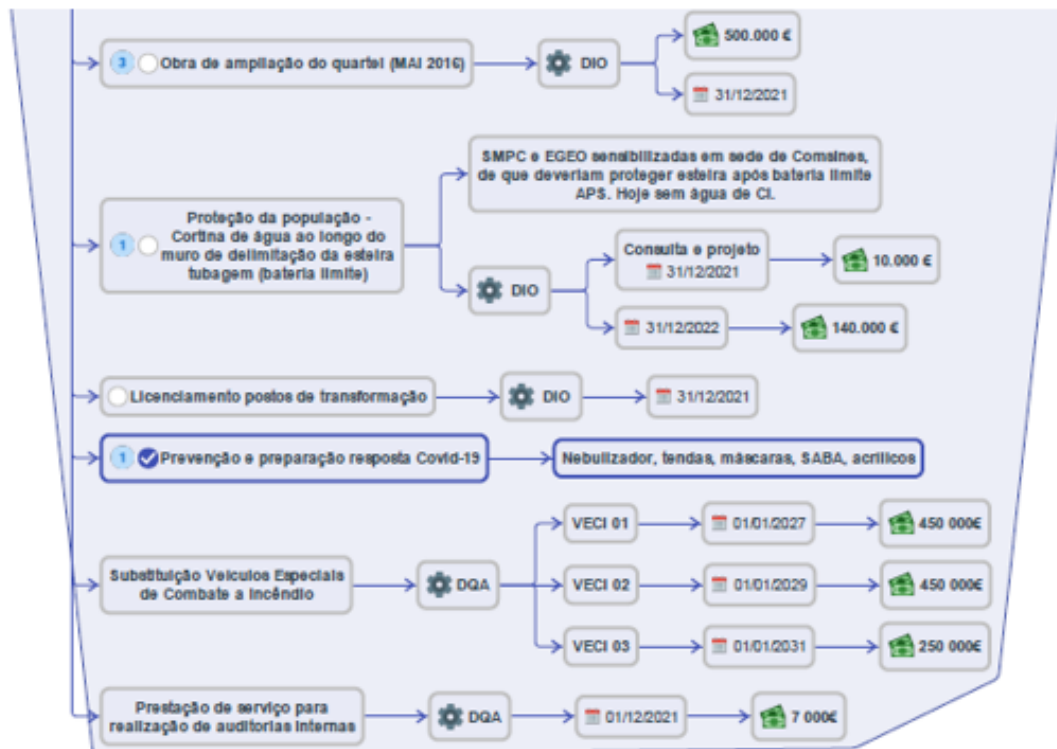


Mapa Mental de Saúde no Trabalho (MM003)



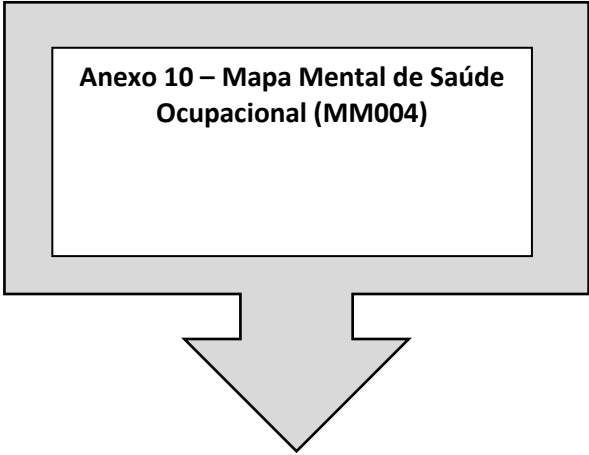




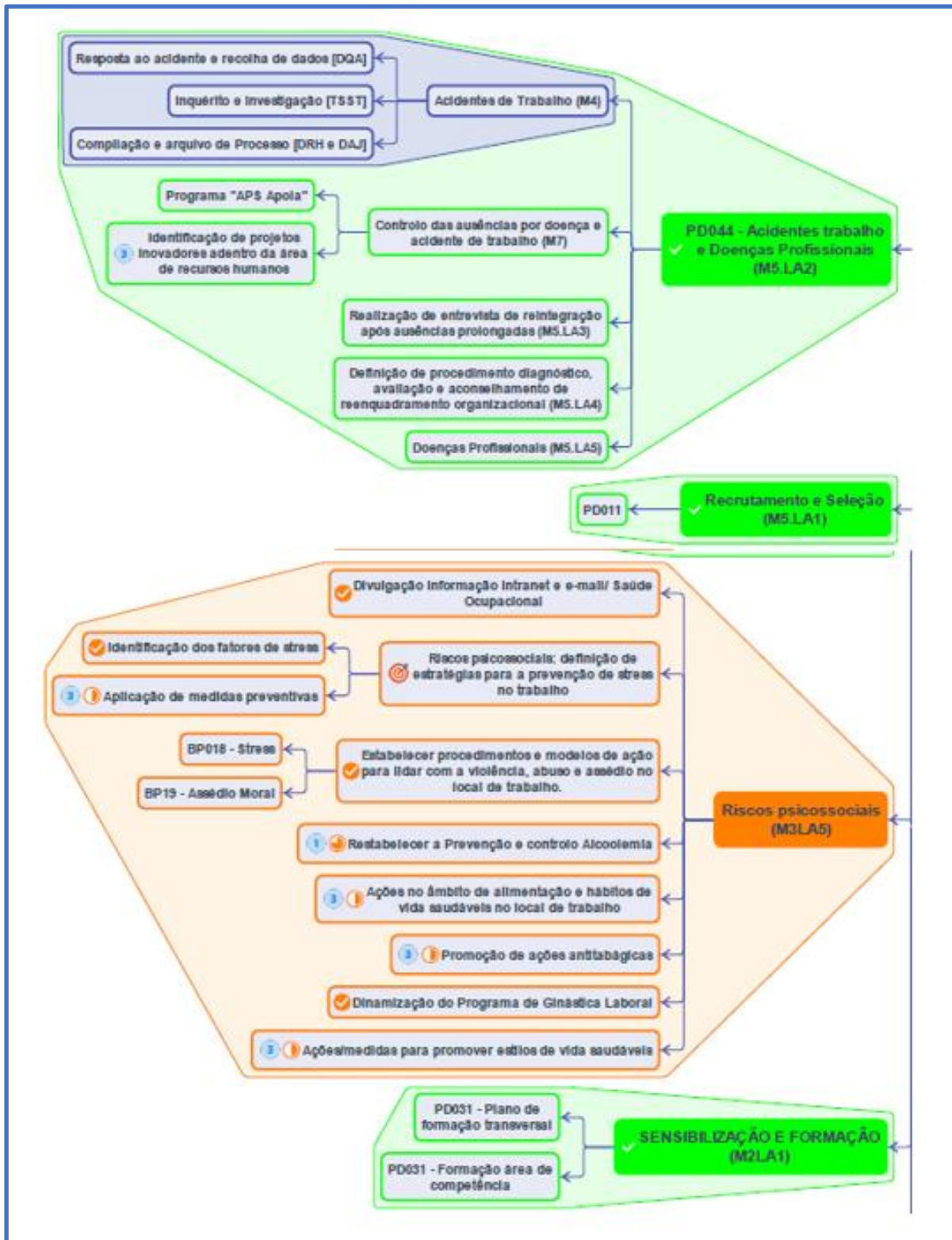


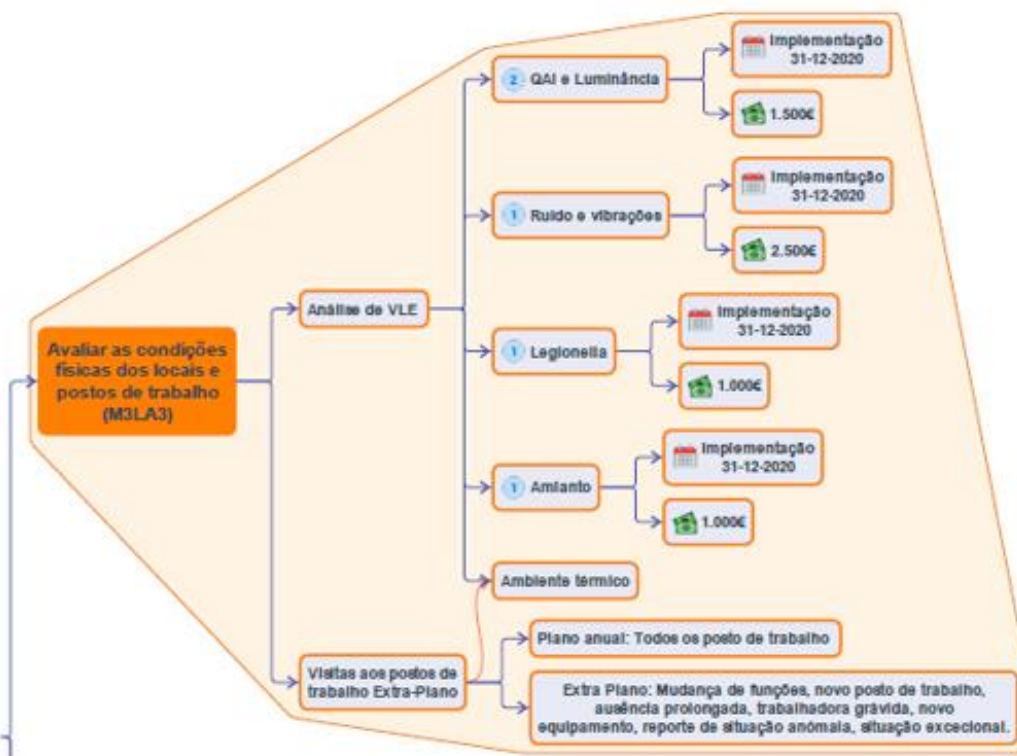
LEGENDA:

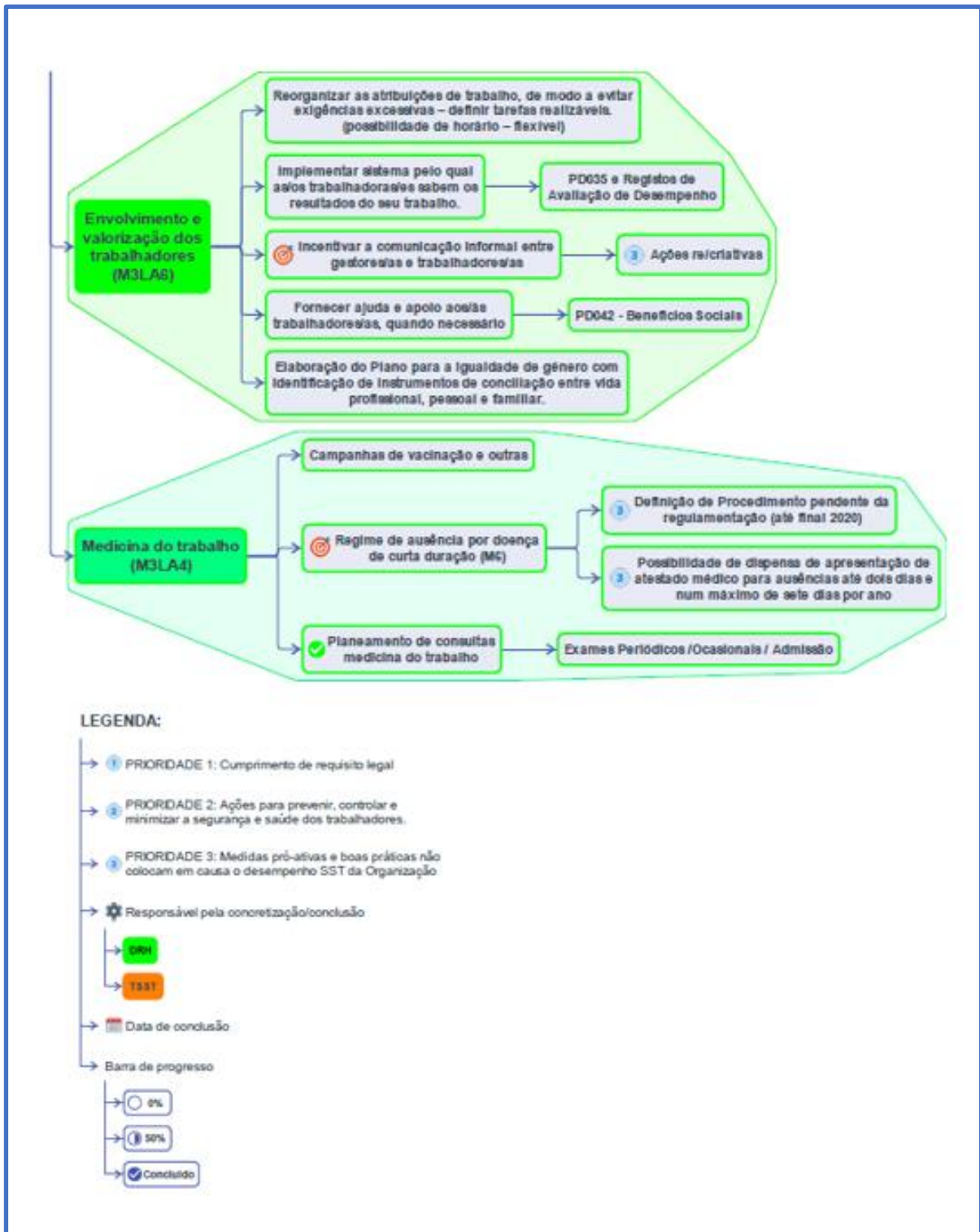
- 1** PRIORIDADE 1: Cumprimento de requisito legal e ações que possam colocar em causa a segurança do porto (instalações Portuárias e navios).
- 2** PRIORIDADE 2: Ações para prevenir, controlar e minimizar acidentes.
- 3** PRIORIDADE 3: Medidas pró-ativas e boas práticas que não colocam em causa a segurança e saúde.
- ⚙️** Responsável pela concretização/conclusão
- 📅** Data de conclusão
- ➡️** Barra de progresso
 - 0%
 - 50%
 - Concluído



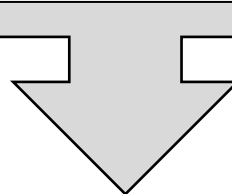
Objetivos de segurança no trabalho (MM004)







**Anexo 11 – Boas práticas
galardoadas com o Rótulo CEEP-CSR
(2012-2018)**





FICHA DE BOA PRÁTICA

Domínio da Boa Prática (Selecionar uma das seguintes opções: Governança Corporativa, Clientes, Trabalhadores, Económica, Partes Interessadas, Municípios e Outras Partes Interessadas ou Ambiente):

Partes Interessadas

Título da Boa Prática (1 linha):

Cartão Único Portuário (CUP)

Apresentação da Empresa (máximo 5 linhas):

A APS - Administração do Porto de Sines, S.A., é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, e tem como missão assegurar o exercício das competências e atribuições de planeamento, modernização, promoção e regulação do porto de Sines, visando a racionalização e otimização do aproveitamento dos seus recursos e a eficiência económica e operacional, no respeito pelos requisitos de segurança e ambientais, proporcionando satisfação aos clientes e valor acrescentado no mercado ibérico e europeu.

Questões em causa (identificar as questões essenciais de responsabilidade social, o impacto negativo presente se houver, as partes interessadas, objetivos de curto e longo prazos, outros) (máximo 10 linhas):

Foi criado um sistema integrado no Porto de Sines, que sirva posteriormente de modelo de referência a nível nacional, para o acesso e circulação de pessoas e bens nas áreas internacionais dos portos e o acesso a bordo dos navios, quer no âmbito da Segurança Interna quer no âmbito do Código ISPS, simplificando o processo de autorizações para os utentes e aumento o controlo nas diversas vertentes de segurança/proteção, controlo de fronteira e acessos aos depósitos aduaneiros. Esta medida foi implementada através da criação e utilização de uma aplicação informática, acessível via internet e Cartão Único Portuário, visual e digital, emitido eletronicamente e previamente validado pelas diferentes autoridades e entidades – fronteira, marítima, portuária e instalações portuárias. Os principais intervenientes são a APS, a Capitania do Porto de Sines, o Posto de Fronteira 205 do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras e as instalações portuárias.

Descrição da boa prática (identificar os principais atores, design, implementação e resultados) (máximo 20 linhas):

No âmbito de um Grupo de Trabalho criado através do Fórum para a Simplificação de Procedimentos, foi elaborado um primeiro documento relativo a acesso a zonas internacionais e a bordo de navios, contendo os princípios gerais que sintetizam a questão, as competências das autoridades envolvidas e a definição dos princípios gerais a seguir. Posteriormente foram elaborados outros documentos, um relativo a acesso a zonas internacionais e a bordo de navios (quadro), que elenca, classifica e tipifica as entidades que acedem às zonas em questão, e outro relativo a acesso a zonas internacionais e a bordo de navios (procedimentos), que apresenta com detalhe os procedimentos a adotar, que constituíram a base para elaboração de um processo de consulta para o desenvolvimento da aplicação informática para implementação do sistema. Foi desenvolvido um protótipo que foi implementado e testado e que veio a ser aprovado pelas autoridades e entidades envolvidas.

Lições Aprendidas (máximo 5 linhas):

A boa prática descrita permitiu alargar o sistema a todas as áreas do porto e tem sido objeto de melhorias ao longo do tempo.

FICHA DE BOA PRÁTICA

Domínio da Boa Prática (Selecionar uma das seguintes opções: Governança Corporativa, Clientes, Trabalhadores, Económica, Partes Interessadas, Municípios e Outras Partes Interessadas ou Ambiente):

Partes Interessadas

Título da Boa Prática (1 linha):

Janela Única Portuária (JUP)

Apresentação da Empresa (máximo 5 linhas):

A APS - Administração do Porto de Sines, S.A., é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, e tem como missão assegurar o exercício das competências e atribuições de planeamento, modernização, promoção e regulação do porto de Sines, visando a racionalização e otimização do aproveitamento dos seus recursos e a eficiência económica e operacional, no respeito pelos requisitos de segurança e ambientais, proporcionando satisfação aos clientes e valor acrescentado no mercado ibérico e europeu.

Questões em causa (identificar as questões essenciais de responsabilidade social, o impacto negativo presente se houver, as partes interessadas, objetivos de curto e longo prazos, outros) (máximo 10 linhas):

Capacitar as partes interessadas (Autoridade Portuária, Autoridade Aduaneira, Autoridade Marítima, Autoridade de Saúde, Autoridade de Fronteira, Agentes, Despachantes, Concessionários e outros prestadores de serviços) de instrumentos que permitam a gestão e operação de forma eficiente da movimentação de navios e mercadorias no porto. Pretendeu-se com esta iniciativa eliminar redundâncias, integrar todos os atores, simplificar e harmonizar procedimentos, com vista a aumentar a eficiência do porto, proporcionando assim ganhos quer ao nível operacional quer do ponto de vista da protecção de pessoas e bens.

Descrição da boa prática (identificar os principais atores, design, implementação e resultados) (máximo 20 linhas):

Identificadas as necessidades, foi elaborado um enquadramento estratégico, compreensão global das melhores práticas e realizado um benchmarking, por forma a elaborar um modelo de referência nacional para caracterização de processos de negócio, tendo ainda sido elaborada uma forte reengenharia de processos, sua disseminação e implementação.

A iniciativa culminou com a implementação de uma plataforma tecnológica que centraliza a informação, a documentação e os processos relativos às várias entidades que trabalham no porto, permitindo aos agentes económicos, a apresentação da informação por uma única via, facilitando a instrução e a tomada de decisões administrativas por via electrónica. A "Janela Única Portuária" é um «Balcão Único Virtual» que permite desmaterializar os procedimentos administrativos e criar condições para a interoperabilidade dos sistemas de informação dos vários atores a operar no porto (Autoridade Portuária, Autoridade Aduaneira, Autoridade Marítima, Autoridade de Saúde, Autoridade de Fronteira, Agentes, Despachantes, Concessionários e outros prestadores de serviços). A implementação passou por um processo de desenvolvimento aplicacional, pela instalação de hardware e software, pela realização de testes integrados, e por fim por dar formação profissional aos utilizadores do sistema.

Como resultados desta integração foi possível obter uma redução dos tempos de trânsito portuário de navios e mercadorias e do despacho aduaneiro de 3 a 4 dias para 1 a 2 horas, permitindo um controlo efectivo da informação de suporte ao combate à fraude e evasão fiscal; o rastreio das mercadorias; e a desmaterialização de processos.

Lições Aprendidas (máximo 5 linhas):

A boa prática descrita demonstra que a colaboração entre todos os atores envolvidos nas atividades portuárias, permite encontrar soluções que, através de uma integração efectiva de todos os atores e da partilha de informação, é possível aumentar a transparência dos processos, a gestão eficiente dos recursos, melhorando o serviço prestado ao cliente.

FICHA DE BOA PRÁTICA

Domínio da Boa Prática (Selecionar uma das seguintes opções: Governança Corporativa, Clientes, Trabalhadores, Económica, Partes Interessadas, Municípios e Outras Partes Interessadas ou Ambiente):

Partes interessadas

Título da Boa Prática (1 linha):

Sistema de Identificação e Informação Geográfica (SIIG)

Apresentação da Empresa (máximo 5 linhas):

A APS - Administração do Porto de Sines, S.A., é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, e tem como missão assegurar o exercício das competências e atribuições de planeamento, modernização, promoção e regulação do porto de Sines, visando a racionalização e otimização do aproveitamento dos seus recursos e a eficiência económica e operacional, no respeito pelos requisitos de segurança e ambientais, proporcionando satisfação aos clientes e valor acrescentado no mercado ibérico e europeu.

Questões em causa (identificar as questões essenciais de responsabilidade social, o impacto negativo presente se houver, as partes interessadas, objetivos de curto e longo prazos, outros) (máximo 10 linhas):

A necessidade de agilizar e tornar mais eficiente a gestão dos espaços, dos meios, das ocupações de cais e da segurança operacional levou ao desenvolvimento do projeto SIIG – Sistema de Identificação e Informação Geográfica, integrado com os outros sistemas portuários, nomeadamente a JUP – Janela Única Portuária, o VTS – Controlo de Tráfego Marítimo e o CUP – Cartão Único Portuário. Este sistema dá suporte às ações dos serviços de planeamento operacional, de engenharia, de segurança, de ambiente, de gestão das áreas dominiais, e serve os clientes do porto, os concessionários e as restantes entidades e autoridades, tendo como objetivo otimizar a utilização do porto, dos seus cais de atracação, dos recursos e da segurança operacional, e incrementar a fluidez dos navios.

Descrição da boa prática (identificar os principais stores, design, implementação e resultados) (máximo 20 linhas):

Na sequência da implementação dos sistemas de gestão operacional e de segurança portuária, foi desenvolvido este sistema transversal, com informação geográfica e alfanumérica que permite aos serviços portuários terem uma visão integrada da realidade estática e dinâmica do porto, tornando a gestão de espaços e de meios mais eficiente e, simultaneamente, mais ágil. O sistema permuta informação com a JUP, o CUP e o VTS, com o Sistema de Supervisão Portuária e com os sistemas de gestão administrativa e financeira. Existe ainda a plena integração com o AIS – Automatic Identification System, que enriquece a informação georeferenciada ao permitir disponibilizar no sistema o posicionamento dos navios em tempo real. No âmbito do planeamento operacional, com base em informação operacional e de segurança, é possível a realização de vários cenários de operação e de ocupação do porto num horizonte temporal definido, otimizando assim a ocupação dos cais, dos recursos utilizados nas operações, e otimizando assim a fluidez dos navios reduzindo os tempos de estadia para o mínimo necessário às operações que vêm efetuar no porto.

Lições Aprendidas (máximo 5 linhas):

A boa prática descrita permite melhorar o serviço prestado aos clientes, otimizar os recursos operacionais, agilizar e tornar mais eficientes os procedimentos operacionais, aumentar a fluidez dos navios reduzindo a estadia em porto.



Implementation of the Single Window Logistics

Name of the enterprise:	APS - Administração do Porto de Sines, S.A.
Sector	Harbour management
Number of employees	158
Turnover	€37 mln
Starting date	2012
Results by External experts	8

Description of the best practice

Aimed to implement a better link between the rail, the road and the Port of Sines with its hinterland, the Port Single Window starts to have a more comprehensive logistics component. Together with the operators of ground transportation and the hinterland dry ports aimed to simplify and minimize the formalities, documentary requirements and procedures associated to intermodal and ground transportation to the end users queries. Standardized, simplified and harmonized way information circulates in electronic format and in anticipation along the transport chain, allowing planning operations on all nodes and thus improve competitiveness and increase the transparency of the whole process.

Was identified as a problem, in administrative terms, the various modes of transport and terminals worked with several different procedures isolates with different levels of information and using different documents in paper and electronic also. This entailed problems of order and fluidity of cargoes, informational errors, unnecessary administrative costs and lack of global visibility of the transport chain.

The implementation had as steps identifying the need; the characterization of the initial situation (its strategic framework, the pilot understanding, the understanding and global best practices; benchmarking); the development of future model; process reengineering; dissemination and implementation (application development and integrated tests).

Actors were the Port Authority, Customs Authority, the Authority Border, Maritime and Inland Terminals (dry ports), the Railway Operators, the Operators Road, the Agents, the Freight, the Customs Agent, the Concession Companies, and other service providers.

Identification and Geographical Information System (SIIG) - Transport Module

Name of the enterprise:	APS - Administração do Porto de Sines, S.A.,
Sector	Harbour management
Number of employees	158
Turnover	€37 mln
Starting date	2013
Number of employees involved	8
Investment	20.000€
Results by External experts	9

Description of the best practice

Following the implementation of operational management and port security systems, this cross-system was developed, with geographic and alphanumeric information that allows port services to have an integrated view of the port's static and dynamic reality, making the management of spaces and resources more efficient and simultaneously more agile.

This system is integrated with other electronic management systems: JUL (which integrates the three mode of transport maritime, road and rail), the Port Single Card (CUP), the Automatic Identification System (AIS), the Port Supervision System (SSP) and the System of Administrative and Financial Management (SAP ERP). Full integration between AIS and JUL enhances geo-referenced information available on the system, thus providing the positioning of ships in real time as well as the location of trains and trucks to and from the Port of Sines.

Under the operational planning based on operational information and safety, is it possible to perform various scenarios of operation and occupation of the port within the given time frame, optimizing the quay's occupation and the resources used in the operations, thus increasing the fluidity of vessels and reducing the staying times to the minimum necessary to perform operations in the port.

The integration SIIG-JUL allows the monitoring of the goods in the transport chain, with interoperability between the three modes of transport (sea, road and rail) and between the hinterland and the port of Sines.

The good practice described improves the service provided to customers, knowing all the logistic procedure of transportation from origin and destination in the port of Sines, optimize operational resources, simplify and make operational procedures more efficient, increase the fluidity of ships by reducing the staying in port.

Implementation of the project concerning the minimization of psychosocial risks, within the scope of work-related stress

Name of the enterprise:	APS - Administração do Porto de Sines, S.A.,
Sector	Harbour management
Number of employees	158
Turnover	€37 mln
Starting date	2013
Number of employees involved	all
Investment	840€
Results by External experts	9



Description of the best practice

The work-related stress is a major cause of occupational disease, low productivity and human error, which may result in absences from work motivated by disease, poor performance and increased accidents due to human error, and other negative impacts for companies, intending with this good practice to minimize the impact of work-related stress and enhance the productivity and competitiveness of the company.

The management of stress is not only a moral obligation and a good investment for business employers as permits to comply with the legal requirement under Law No. 102/2009, September 10, amended and republished by Law No. 3 / 2014, January 28.

The overall goal of good practice is to prevent the occurrence of hazards and minimize risks of not managing stress in the daily life of the employee, according to the following specific objectives:

Cause identified	Existing Control	Specific object
Lack of definition of organizational goals; Conflict of roles; ambiguity of paper; not achievable deadlines;		- Develop strategies for the prevention of work-related stress; - Rearrange work assignments in order to avoid excessive demands - Set achievable tasks
Lack of procedures for recognition at work; job insecurity	- LS026 - Obligation to respect the dignity of women and men in the workplace, equality and	Implement system by which / the workers know the results of their work;

	non-discrimination and protection of parenthood	
Unbalance between work-personal life and daily working hours	- LS006E2 - Services Equipment Support Professional Conciliation, Family and Personal; - PP005 - Plan for Gender Equality 2014/2017; - Implementation of corporate wellness program	· <u>Organise</u> social activities during or after hours work; · Provide help and support to the workers when necessary
Poor information and communication on the future plans and strategic changes in the company		Encourage informal communication between managers / workers and between the workers
Insecurity against offensive behavior (customers, service providers, etc.)		Establish procedures and models of action to deal with violence, abuse and harassment in the workplace

Within the specific goal of developing strategies for the prevention of work-related stress, the following actions, involving top management, superior technical safety and health at work, all the Company's workers and the stakeholders, including representative structures, the workers and the Commission for Gender Equality in Labor and Employment (CITE).

October 2013	Request for suggestions for action to be taken by the company for the reconciliation between professional, family and personal life and protection of parenthood, by filling out the form of Good Practice.
December 2013	Development of questionnaire to the workers
January 2014	Implementation of corporate wellness program
March 2014	Preparation of good practice for the management of stress and psychosocial risks
March 2014	Preparation of hazard identification and evaluation matrix of psychosocial risks
March 2014	The Plan for gender equality 2014/2017 with identifying tools conciliation between professional, personal and family

Considerations: Each person has an ideal level of stress, which gives you complete satisfaction, and below that level comes demotivation, boredom and the inability, and above it appears unpleasant and crippling tension between what is of all importance an effort to realize and work on an individual, appropriate and adaptive functional level of stress.

<http://www.escolapsicologia.com/6-estrategias-para-combater-o-stresse/>



FUP – FATURA ÚNICA PORTUÁRIA (PORT SINGLE INVOICE)

APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A., Sines, Portugal

COMPANY OVERVIEW

The APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A., it's a port authority responsible for port management deepwater Sines and also the ports of Faro and Portimão in the Algarve. The Port of Sines is the largest port in the country and has capacity for handling all kinds of goods to the business fabric of Portugal and also Spain. With a very focused rise in energy products, the port had a very important development in the beginning of this millennium, and now, along with energy load containerized cargo has taken on increasing importance. The two ports of the Algarve are important to the regional economy and will be developed according to real business opportunities. The segment of the cruises offers specific challenges that came extend the scope of the APS operation.

We provide quality services to our customers, we are competitive in the international market and we want to continue to grow the service and in the interests of the economy of Portugal.

DESCRIPTION OF THE PRACTICE

The project was implemented in the Port of Sines, by the port authority, during the first quarter of 2016, beginning operating on last April 1st, and being adopted by the remaining Portuguese ports until the end of 2016, and its objective was to create the "Port Single Invoice" (FUP), thus corresponding to the unique representation of the State in the ports (Port Authority; Maritime Authority; Customs; Borders Authority; Health Authority).

In order to maintain a competitive edge on the international port-maritime sector, the need for innovation and simplification of business procedures have always been pursued by the port's community and the Portuguese government.

To accomplish these major objectives, the FUP was planned on the SIMLEX2016 program of the XXI Constitutional Government of Portugal, to be implemented jointly by the major state authorities involved on the port's business processes.

Following the decision of the Council of Ministers on March 3 2016 (Resolução do Conselho de Ministros Nº 12/2016) the official creation of FUP was determined as a system to aggregate the invoicing of all the public sector entities that provide services to ship's calls, using JUP – Janela Única Portuária (Port Single Window system) as the platform and framework to implement FUP, on the Porto of Sines as a pilot implementation. On the same decision of the Council of Ministers it was authorized that all procedures, business and administrative processes were to be defined and established by means of a protocol, signed between the involved authorities as the main stakeholders.

It was also determined that the FUP implementation would be extended to all ports of Portugal by the end of 2016, following the legislative, regulatory and contractual updates needed to create compliance standards nationwide.

On this project, by being able to change the practice of issuing one individual invoice by each of the state authorities to one single invoice, centralized and issued by the port authority in representation of all the state authorities involved, a new best practice was created, simplifying procedures and saving paper across the port community.

EXPECTED OUTCOMES

Are expected simplifying procedures and saving paper across the port community, and by adding the feature of electronic invoicing, the savings are estimated to be 600.000 sheets of paper when this project is replicated nationwide, becoming a large scale best practice by the end of 2016.



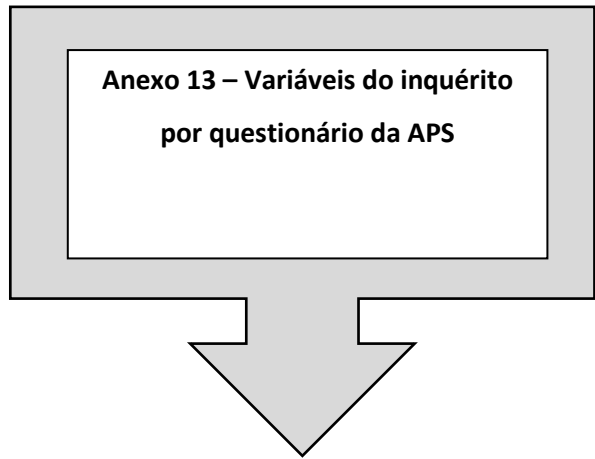
Annex 4: Template for the Best Practice

Presentation of the Best Practice	
Name of the project / activity	Cooperação com o Gabinete Nacional de Segurança/Centro Nacional de Cibersegurança
Starting date	Setembro de 2017
Number of employees involved	10
Investment (x €1.000)	0
Link to CEEP priority (select one)	0 – investment 0 – digitalization ← 0 – transition education – world of work 0 – integration of refugees in the labour market
Description of the Best Practice	
Short description	<p>Num mundo altamente interligado e interdependente, a segurança e defesa do ciberespaço requer uma forte cooperação e colaboração entre aliados e parceiros, nacionais e internacionais.</p> <p>Uma coordenação político-estratégica, bem como operacional, para a segurança e defesa das infraestruturas críticas, e bem assim dos seus sistemas de informação e da informação revela-se uma estratégia premente em matéria de cibersegurança.</p> <p>O cibercrime, com impacto na segurança de infraestruturas vitais de informação, determina necessidades no desenvolvimento de capacidades de resposta aos incidentes e ataques maliciosos, pelo que a capacitação humana e tecnológica se impõe como ação prioritária.</p> <p>Responder aos desafios da segurança e defesa do ciberespaço requer uma abordagem em rede, pelo que a cooperação nacional e internacional nos diversos domínios de atuação é da maior importância.</p> <p>A APS reafirma assim o seu forte compromisso com a segurança das suas infraestruturas digitais, fortalecendo e garantindo a segurança dos seus sistemas de informação e da sua informação, contribuindo para o enriquecimento da informação sobre ameaças e vulnerabilidades, e capacitação dos seus utilizadores.</p> <p>A ação perante ameaças deverá assim seguir o princípio da proporcionalidade dos meios e medidas, beneficiando-se de ganhos de eficácia com uma colaboração e cooperação igualmente eficaz.</p> <p>A segurança das infraestruturas tecnológicas é ainda tanto mais eficaz quanto maior a aptidão e capacidade de todos os seus utilizadores numa prevenção de riscos, pelo que o sucesso passa pela promoção de uma cultura de segurança que proporcione a todos o conhecimento, a consciência e a confiança necessários para a utilização dos sistemas de informação.</p>
Lessons learned	
Key success factors	<ul style="list-style-type: none"> • Antecipação de eventuais ataques à organização, através da informação proveniente da entidade centralizadora de ameaças detetadas ; • Sensibilização em matéria de cibersegurança de toda a organização; • Coordenação operacional ágil entre a organização e a autoridade competente nacional; • Partilha de informação entre as partes interessadas para uma melhor deteção, Prevenção e reação a falhas e interferências na segurança do ciberespaço.
Traps, risks and restrictions	<ul style="list-style-type: none"> • Complexidade e abrangência dos desafios da segurança do

	<p>ciberespaço;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Divulgação de informação confidencial da organização a entidade terceira.
<p>Description of the Best Practices</p>	
<p>No Porto de Sines, enquanto infraestrutura crítica Nacional, urge enquadrar competências no âmbito do combate ao cibercrime e à cibersegurança, numa perspetiva de alinhamento com a Estratégia da União Europeia para a Cibersegurança e das políticas de Ciberdefesa da Organização do Tratado do Atlântico Norte.</p> <p>Neste sentido, a APS celebrou um protocolo de parceria com o Centro Nacional de Cibersegurança (GNS/CNCS), com o objetivo de estabelecer as formas de cooperação no desenvolvimento das capacidades nacionais de cibersegurança, troca de conhecimento e no aprofundamento das capacidades de cibersegurança, objetivando ganhos de eficácia, recorrendo a práticas de cooperação nacional e internacional, enquadradas numa coordenação de resposta operacional e numa perspetiva de gestão integrada de crises, cuja notícia pode ser consultada em http://www.apsinesalgarve.pt/noticias/2017/aps-celebra-protocolo-com-o-centro-nacional-de-ciberseguranca/.</p> <p>Neste âmbito, as atividades previstas no protocolo de cooperação, sem custos para a APS, enquadram-se numa perspetiva de cooperação e coordenação político-estratégica para a segurança e defesa nacional do ciberespaço e em alinhamento com a política de segurança da informação interna e integrada numa perspetiva das melhores práticas e ações desenvolvidas no âmbito da certificação ISO27001.</p> <p>Neste contexto são ainda estabelecidos mecanismos de reporte de incidentes, constituindo-se níveis de alerta em matéria de segurança, e partilhados entre todas as entidades envolvidas, reforçando as capacidades de prevenção, deteção e reação a incidentes de segurança.</p> <p>Numa perspetiva de educação, sensibilização e prevenção, uma vez o sucesso passar pela promoção de uma cultura de segurança que proporcione a todos o conhecimento, a consciência e a confiança necessários para a utilização dos sistemas de informação, o protocolo prevê igualmente ações de formação e sensibilização, que já tiveram início conforme consta do seguinte link http://www.apsinesalgarve.pt/noticias/2018/aps-promoveu-curso-de-ciberseguranca/.</p> <p>Trata-se de um projeto a longo termo, numa perspetiva de melhoria continua e em alinhamento com o processo de conformação com os requisitos e certificação da norma ISO 27001.</p>	

**Anexo 12 – Documentos do SI a
rever/criar para implementação do
SGC**

Documentos a rever/criar para implementação do Sistema de Gestão da Conciliação pela Norma NP 4552				
Nível	Tipos de documentos (PD001)	ID	Título	Interligação
1	Manual	MA01	Manual SI	
1	Regulamentos e normas	RI11	Registo de Presenças	IO028;
1	Regulamentos e normas	RI19	Código de Ética e de Conduta	IO004;
1	Políticas	PO015	Política da Conciliação	MA01; RI11; RI19; PO001; PG005; PG006; G.PRO.008; A.PRO.010; M.PRO.013; R.PRO.025; PD011; PD018; PD024; PD027; PD031; PD035; PD042; PD059; BP021; LS006; LS011; LS021; LS026; LS027
1	Objetivos SI	PG005	Programa de Conciliação	MA01
2	Registo de processo	A.PRO.009	Recrutamento e Seleção de Pessoal	PD011;
2	Registo de processo	A.PRO.010	Formação	PD031;
2	Registo de processo	M.PRO.013	Satisfação	PD018; PD022; NO004; ML003; ML026; ML128; ML129; ML193; Relatório
2	Registo de processo	R.PRO.025	Registo de processo - Gestão da Conciliação	MA01; PD059
2	Procedimentos	PD006	Auditorias	
2	Procedimentos	PD007	Ações corretivas	
2	Procedimentos	PD009	Compras	
2	Procedimentos	PD011	Recrutamento e Seleção de Pessoal	PD059;
2	Procedimentos	PD018	Questionários da satisfação	PD018;
2	Procedimentos	PD024	Planeamento e revisão do SI	PD018;
2	Procedimentos	PD027	Comunicação do SI	PD027
2	Procedimentos	PD031	Formação profissional	PD031; PD059
2	Procedimentos	PD042	Benefícios Sociais	PD059
2	Procedimentos	PD059	Gestão da conciliação	PD059; PD018;
2	Instrução Operativa	IO023	Lista de tempo nas categorias	
3	Boas práticas	BP018	Riscos psicossociais - gestão do stresse	
3	Boas práticas	BP019	Riscos psicossociais - assédio moral	
3	Boas práticas	BP021	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	PD059
3	Listagens	LS006	Serviços com equipamentos de apoio à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	PD059
3	Listagens	LS021	Dever de Informação Geral	PD059
3	Listagens	LS026	Dever de informação específica	PD027; PD059;
3	Listagens	LS027	Dever de Informação Específico – AT e DP	PD059
3	Outros	Ordem de serviço	Grupo de Trabalho do Sistema de Gestão da Conciliação	Proposta nº 452-2020 [DRH], de 03-07-2020



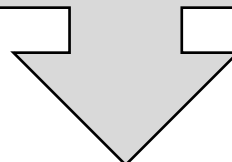
Variáveis do inquérito por questionário, da responsabilidade da APS

Pergunta	Nome da variável	Rótulo	Valores	Escala de medida/Tipo	Número de decimal places
S _{2_1}	Escalão etário	Esc_etário	1: 25-34 2: 35-49 3: 50-65 4: >65	Quantitativa_Nominal_Numérica	0
S _{2_2}	Sexo	Sexo	1: Masculino 2: Feminino	Qualitativa_Nominal_Numérica (1,2)	0
S _{2_3}	Habilitações académicas	Hab_académicas	1: 1º Ciclo Ensino Básico (4 anos escolaridade) 2: 2º Ciclo Ensino Básico (6 anos escolaridade) 3: 3º Ciclo Ensino Básico (9 anos escolaridade) 4: Ensino Secundário (10 a 12 anos escolaridade) 5: Ensino Superior (Bacharelato, Licenciatura, Mestrado, Doutoramento)	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{2_4}	Cargo	Cargo	1: Chefia I 2: Chefia II 3: Chefia III 4: Chefia IV 5: Chefia do artº 4º 6: Chefe de Pilotagem 7: Sub-Chefe de Pilotagem	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,7)	0
S _{2_5}	Carreira	Carreira	1: Piloto 2: OMM I/Técnico/a Superior/Assessor/a 3: OMM II/Técnico/a 4: Adjunto Expl./Adjunto Téc./Agente de Exploração 5: Mestre de Tráfego Local 6: Motorista Marítimo/a 7: Marinheiro/a 8: Desenhador, Eletricista/Fiel de Depósito/Operador/a de Sistemas/Operador/a de Radar e Telecomunicações/Técnico/a de Apoio Informático/Tesoureiro/a 9: Auxiliar de serviços/Técnico/a Administrativo/Técnico/a Auxiliar 10: Operador/a de Cais/Operador/a de Equipamento Portuário	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,10)	0
S _{2_6}	Tipo de horário de trabalho	Hor_trabalho	1: Horário Normal/Isenção de Horário (35h) 2: Horário Normal/Isenção de Horário (40h) 3: Horário de Turno Permanente (8h) 4: Horário de Turno Permanente (12h) 5: Escala (24h)	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{2_7}	Local de trabalho	Local_trabalho	1: Sines 2: Portimão 3: Faro	Qualitativa_Nominal_Numérica (1,3)	0
S _{2_8}	Número de descendentes a cargo	Desc_a cargo	Nenhum	Qualitativa_Escala_Numérica	0
S _{2_9}	Número de ascendentes a cargo	Acend_a cargo	Nenhum	Qualitativa_Escala_Numérica	0
S _{3_10}	Relevância do Sistema Integrado (SI_APS)	SI_APS	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{3_11}	Relevância da informação económico-financeira, ambiental e social, disponibilizada pela APS	Rel_APS	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{3_12}	Relevância de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGS)	SI_SGC	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{3_13}	Relevância de um Grupo de Trabalho multidisciplinar dedicado às questões da igualdade e da conciliação	GT_SGC	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{3_14}	Organização do trabalho em regime de escalas e de turnos influencia positivamente a conciliação	Hor_escalas_turnos	1: Discordo 2: Discordo parcialmente 3: Não discordo nem concordo 4: Concordo 5: Concordo totalmente	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{3_15}	O número de pessoas da empresa é suficiente para a sua atividade	Num_FTE	1: Discordo 2: Discordo parcialmente 3: Não discordo nem concordo 4: Concordo 5: Concordo totalmente	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{3_16}	Tendência da digitalização exige mais qualificações	Dig_qualificações	1: Discordo 2: Discordo parcialmente 3: Não discordo nem concordo 4: Concordo 5: Concordo totalmente	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0

Pergunta	Nome da variável	Rótulo	Valores	Escala de medida/Tipo	Número de decimal places
S ₃ _17	Tendência para tarefas cada vez mais complexas	Tarefas_complexas	1: Discordo 2: Discordo parcialmente 3: Não discordo nem concordo 4: Concordo 5: Concordo totalmente	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₃ _18	Rede de infraestruturas existentes facilitadora da igualdade e da conciliação	Infraestruturas	1: Discordo 2: Discordo parcialmente 3: Não discordo nem concordo 4: Concordo 5: Concordo totalmente	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₃ _19	Contexto externo político-legal e sócio-cultural favorável à igualdade e conciliação	C_externo_PL_SC	1: Discordo 2: Discordo parcialmente 3: Não discordo nem concordo 4: Concordo 5: Concordo totalmente	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₃ _20	Contexto externo tecnológico favorável à igualdade e conciliação	C_externo_TIC	1: Discordo 2: Discordo parcialmente 3: Não discordo nem concordo 4: Concordo 5: Concordo totalmente	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₄ _21	Relevância da existência de mecanismo que incentiva a sugestões	Mec_sugestões	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₄ _22	Relevância da auscultação sobre bem-estar no trabalho, riscos no trabalho e segurança e saúde no trabalho	Bem-estar_riscos_SST	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _23	Relevância da compensação de ausências por doença >30 dias e <90 dias	Aus_>30<90 dias	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _24	Relevância de outras compensações de assistência a familiares	Aus_familiares	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _25	Relevância de apoios para formação académica	Apoio_f_académica	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Nominal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _26	Relevância da formação, particularmente em igualdade e conciliação	Apoio_f	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _27	Relevância de serviços e benefícios_auxílio na aleitação	SB_aux_aleitação	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _28	Relevância de serviços e benefícios_auxílio na infância	SB_aux_infância	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _29	Relevância de serviços e benefícios_auxílio nos estudos	SB_aux_estudos	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _30	Relevância de serviços e benefícios_fundo de auxílio	SB_aux_fundo auxílio	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _31	Relevância de serviços e benefícios_seguro de saúde	SB_aux_seguro saúde	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _32	Relevância de serviços e benefícios_co-comparticipação ADSE	SB_comp_ADSE	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _33	Relevância de serviços e benefícios_subscrição gratuita do cartão Care Card Clidis	SB_care_card_clidis	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S ₆ _34	Relevância de serviços e benefícios_disponibilização de bares/refeitórios nas instalações da APS	SB_bares_refeitórios	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0

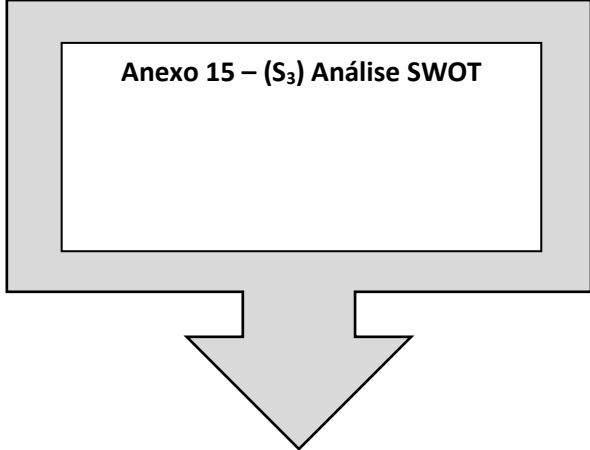
Pergunta	Nome da variável	Rótulo	Valores	Escala de medida/Tipo	Número de decimal places
S _{6_35}	Relevância de serviços e benefícios_posto médico privado	SB_posto médico	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Nem pouco nem muito relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{6_36}	Relevância de serviços e benefícios_programa APS Apoio	SB_APS Apoio	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{6_37}	Relevância de serviços e benefícios_programa Ginástica Laboral	SB_Ginástica Laboral	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{6_38}	Relevância de serviços e benefícios_grupo Desportivo e Cultural da APS (GDCAPS)	SB_GDCAPS	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{6_39}	Relevância de serviços e benefícios_horários específicos	SB_horários específicos	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{6_40}	Existência de outras medidas de igualdade e conciliação	Outras medidas_IC	1: Sim 2: Não	Qualitativa_Nominal_Numérica (1,5)	0
S _{6_41}	Que medidas?	Id_medidas_IC	1: WTA'sa 2: Efetivo reduzido 3: Concessão do dia de aniversário 4: Horários flexíveis 5: pré-reforma 60-40 6: Campos de férias 7: Direito a não realizar trabalho suplementar 8: Disponibilização de chá/café (1/2 vezes por dia) 9: Assistência à família sem perda de retribuição	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,9)	0
S _{7_42}	Materialidade_Emprego	M_emprego	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{7_43}	Materialidade_Relações Laborais	M_rel_laborais	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{7_44}	Materialidade_Saúde e Segurança no Trabalho	M_SST	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{7_45}	Materialidade_Formação e Educação	M_form_educação	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0
S _{7_46}	Materialidade_Diversidade e Igualdade de Oportunidades	M_div_iguald_oport	1: Nada relevante 2: Pouco relevante 3: Relevante 4: Muito relevante 5: Extremamente relevante	Qualitativa_Ordinal_Numérica (1,5)	0

**Anexo 14 – População ou universo
(partes interessadas)**



População ou universo da APS (partes interessadas na igualdade e conciliação)

Partes interessadas	Vínculo		Dependência/ Influência	Influência	Proximidade	Dependência	Representação
	Partes interessadas relativamente às quais a organização tem, ou poderá vir a ter no futuro, obrigações legais, financeiras ou operacionais na forma de contratos, regulamentos, políticas ou códigos de ética e de conduta			Partes interessadas que influenciem ou possam vir a influenciar a capacidade da organização para atingir os seus objetivos, independentemente das suas ações serem no sentido de facilitar ou dificultar o desempenho	Partes interessadas com as quais interage mais, mantém relações de longa data, das quais depende nas organizações do quotidiano, ou que vivem na vizinha das instalações da organização	Partes interessadas que estão direta ou indiretamente dependentes das atividades da organização ou das quais esta depende (em termos socioeconómicos, em termos de infraestrutura regional ou local, e em termos de satisfação de necessidades básicas)	Partes interessadas que através de disposições legais, estatutos, costumes ou cultura, podem legitimamente reclamar e representar outras pessoas
Acionista/Orgão Sociais	Acionista (Estado)	A	(2,8)				
Acionista/Orgão Sociais	Tutela técnica	B	(2,8)				
Acionista/Orgão Sociais	Tutela financeira	C	(2,8)				
Acionista/Orgão Sociais	Conselho de Administração	D	(8,10)	Conselho de Administração			
Acionista/Orgão Sociais	Assembleia Geral	E	(2,2)				
Acionista/Orgão Sociais	Conselho Fiscal	F	(2,2)				
Acionista/Orgão Sociais	Fiscal Único	G	(2,2)				
Provedoria	Provedor/a do Cliente	H	(3,3)				
Trabalhadores/as e Outros/as	Trabalhadores/trabalhadoras	I	(10,7)	Trabalhadores/trabalhadoras	Trabalhadores/trabalhadoras	Trabalhadores/trabalhadoras	
Trabalhadores/as e Outros/as	Comissão de SST/Técnicas/os de SST	J	(8,7)	Comissão de SST/Técnicas de SST	Comissão de SST/Técnicas de SST		
Trabalhadores/as e Outros/as	Aposentados/as e Reformados/as	K	(5,4)				
Trabalhadores/as e Outros/as	Famílias	L	(9,4)		Famílias	Famílias	
Trabalhadores/as e Outros/as	Trabalhadores/as temporários/as	M	(5,6)				
Trabalhadores/as e Outros/as	Estagiários/as	N	(1,3)				
Trabalhadores/as e Outros/as	Estruturas representativas dos/as trabalhadores/as (Sindicatos)	O	(6,8)	Sindicatos		Sindicatos	Sindicatos
Entidades privadas	Concessionárias (CLT)	P	(10,5)	Concessionária CLT	Concessionária CLT		Concessionária CLT
Fornecedores e Sub-contratados/as	Empresas seguradoras (ramos trabalho, saúde, vida, acidentes pessoais)	Q	(1,1)				
Fornecedores e Sub-contratados/as	Fornecedores (bares dos edifícios da APS)	R	(6,3)				
Fornecedores e Sub-contratados/as	Fornecedor (APS Apoia)	S	(6,7)				
Fornecedores e Sub-contratados/as	Fornecedores (Ginástica Laboral)	T	(6,6)				
Fornecedores e Sub-contratados/as	Serviços Médicos	U	(7,8)		Serviços Médicos		
Fornecedores e Sub-contratados/as	Serviços de Enfermagem	V	(7,7)		Serviços de Enfermagem		
Comunidade	Serviços com equipamentos de apoio a crianças e jovens	W	(1,4)				
Comunidade	Serviços com equipamentos de apoio a idosos	X	(1,4)				
Comunidade	Serviços com equipamentos de apoio a pessoas com deficiência	Y	(1,4)				
Comunidade	Serviços com equipamentos de apoio à saúde e bem estar	Z	(1,5)				
Comunidade	Serviços de Transporte	AA	(2,5)		Serviços de Transporte		



Análise SWOT

		CARACTERÍSTICAS DO "CASO"					
		ENVOLVENTE INTERNA – APS					
		PONTOS FORTES			PONTOS FRACOS		
		A3	B3	C3	A4	B4	C4
		A empresa tem implementado um Sistema de Qualidade, Ambiente, e Segurança da Informação e da Conciliação, designado Sistema Integrado (SI)	Recursos financeiros e transparência da gestão (Relatórios do Governo Societário, Relatórios de Gestão e de Contas e Relatórios de Sustentabilidade)	Tecnologias da Informação e da Comunicação (certificada pela Norma 27001)	Recursos Humanos insuficientes e média de idades elevada	Questões de organização do trabalho em regime de escalas e turnos com horários longos	Digitalização a exigir mais qualificações e tarefas tendencialmente mais complexas
		A3	B3	C3	A4	B4	C4
OPORTUNIDADES							
TEMAS ESTRATÉGICOS ENVOLVENTE EXTERNA – MERCADO	A1	Contexto Político-Legal a favor da igualdade/conciliação (OIT, União Europeia, legislação nacional)	+/+			+/-	+/-
	B1	Contexto Socio-Cultural a favor da igualdade/conciliação (EIGE, CEEP Europa, CEEP Portugal, Pacto para a Conciliação, Igen 2.0)	+/+				
	C1	Contexto Tecnológico favorável a WTA/WLB	+/+				+/-
AMEAÇAS (contexto pandémico_Covid_19)							
TEMAS ESTRATÉGICOS ENVOLVENTE EXTERNA – MERCADO	A2	Contexto Económico (conjuntura económica e do mercado, quota de mercado e tendências de crescimento)		-/+			
	B2	Contexto Político-Legal (instabilidade política e de investimento público)		-/+			
	C2	Qualidade da rede de infraestruturas locais (existência de escola, equipamentos sociais, comércio, equipamentos de saúde, desportivos e culturais)			-/+		-/-

Exemplos de fatores internos
Caraterísticas da empresa

- . Valores (RI019)
- . Estrutura e cultura organizacional (MA01)
- . Políticas, objetivos, estratégias e práticas (PO, TB, MA01, BP)
- . Recursos humanos (Macro-Micro)
- . Relações com as estruturas representativas dos/as trabalhadores/as
- . Recursos financeiros
- . Equipamentos e infraestruturas (tecnologia) - certificada pela Norma ISO 27001
- . Questões operacionais que influenciam a concretização de objetivos da conciliação
- . Bem-estar no trabalho e riscos no trabalho

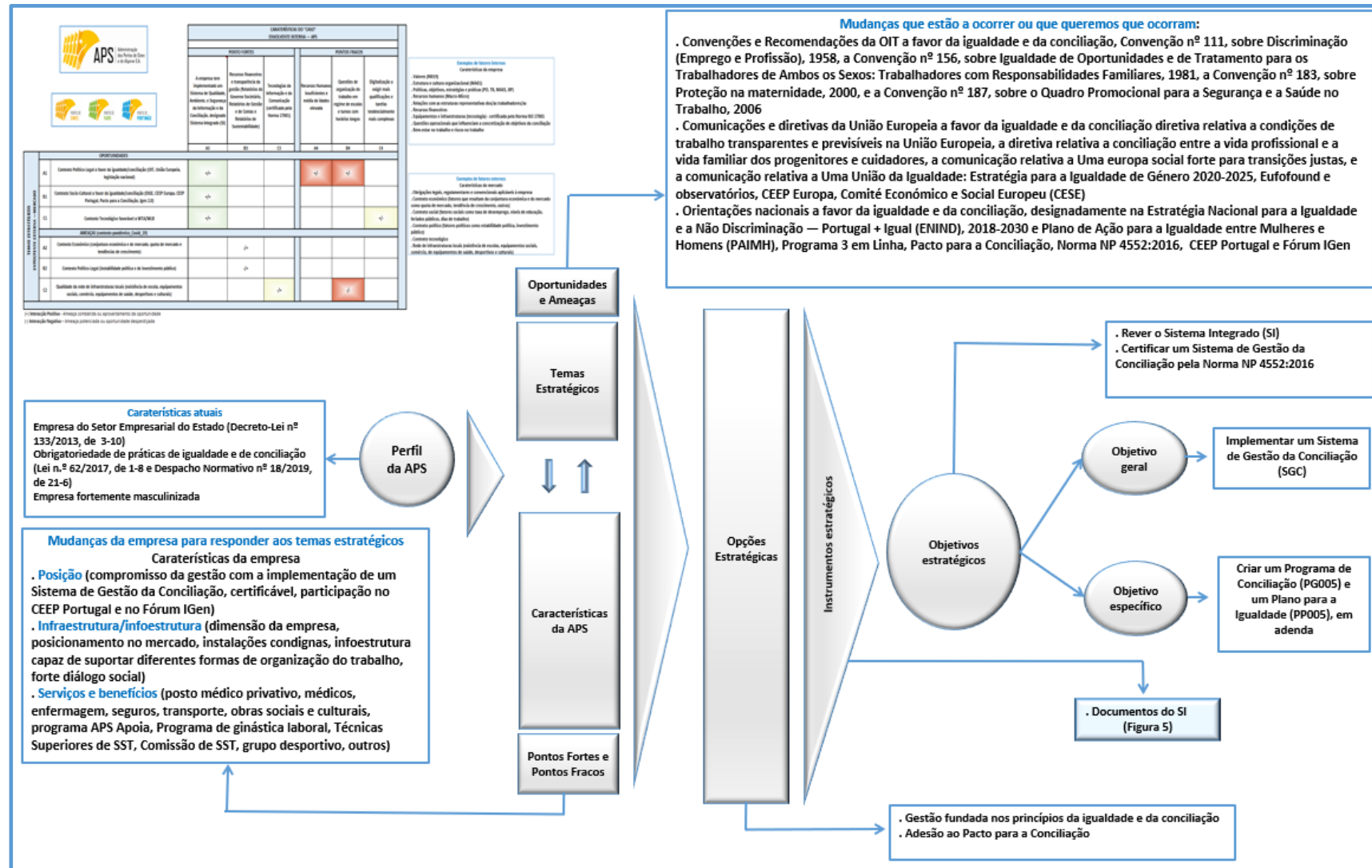
Exemplos de fatores externos
Caraterísticas do mercado

- . Obrigações legais, regulamentares e convencionais aplicáveis à empresa
- . Contexto económico (fatores que resultam da conjuntura económica e do mercado como quota de mercado, tendência de crescimento, outros)
- . Contexto social (fatores sociais como taxa de desemprego, níveis de educação, feriados públicos, dias de trabalho)
- . Contexto político (fatores políticos como estabilidade política, investimento público)
- . Contexto tecnológico
- . Rede de infraestruturas locais (existência de escolas, equipamentos sociais, comércio, de equipamentos de saúde, desportivos e culturais)

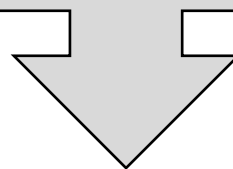
(+) Interação Positiva - Ameaça combatida ou aproveitamento da oportunidade
(-) Interação Negativa – Ameaça potenciada ou oportunidade desperdiçada

Anexo 16 – (S₃) Mapa estratégico

Mapa estratégico



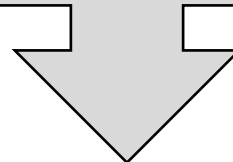
**Anexo 17 – Descrição dos
indicadores da materialidade**



Descrição dos indicadores da materialidade

Informações sobre a forma de gestão	
G4-DMA	Impacto, Organização e Avaliação
Categoria: Social - Subcategoria: Práticas Laborais e Trabalho Condigno	
Aspeto Emprego	
G4-LA1	Número Total e Taxas de Novas Contratações de Empregados/as e Rotatividade por Faixa Etária, Género e Região
G4-LA2	Benefícios Concedidos a Empregados/as a Tempo Integral que não são Oferecidos a Empregados/as Temporários/as ou em Regime de Meio Período, Discriminados por Unidades Operacionais Importantes da Organização
G4-LA3	Taxas de Retorno ao Trabalho e Retenção após Licença de Maternidade/Paternidade, Discriminadas por Género
Aspeto : Relações Laborais	
G4-LA4	Prazo Mínimo de Notificação sobre Mudanças Operacionais e se elas são Especificadas em Acordos de Negociação Coletiva
Aspeto: Saúde e Segurança no Trabalho	
G4-LA5	Porcentagem da Força de Trabalho Representada em Comitês Formais de Saúde e Segurança, Compostos por Empregados/as de Diferentes Níveis Hierárquicos, que Ajudam a Monitorizar e Orientar Programas de Saúde e Segurança no Trabalho
G4-LA6	Tipos e Taxas de Lesões, Doenças Ocupacionais, Dias Perdidos, Absentismo e Número de Óbitos Relacionados com o Trabalho, Discriminados por Região e Género
G4-LA7	Empregados/as com Alta Incidência ou Alto Risco de Doenças Relacionadas com a sua Ocupação
G4-LA8	Tópicos Relativos à Saúde e Segurança Cobertos por Acordos Formais com Sindicatos
Aspeto: Formação e Educação	
G4-LA9	Número Médio de Horas de Formação por Ano por Empregado/a, Discriminado por Género e Categoria Funcional
G4-LA10	Programas de Gestão de Competências e Aprendizagem Contínua que Contribuem para a Continuidade da Empregabilidade dos/as Empregados/as em Período de Preparação para a Aposentação/Reforma
G4-LA11	Porcentagem de Empregados/as que Recebem Regularmente Análises de Desempenho e de Desenvolvimento de Carreira, Discriminado por Género e Categoria Funcional
Aspeto: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	
G4-LA12	Composição dos Grupos Responsáveis pela Governança e Discriminação dos Trabalhadores por Categoria Funcional, por Sexo, Faixa Etária, Minorias e Outros Indicadores de Diversidade
Aspeto: Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens	
G4-LA13	Razão Matemática do Salário e Remuneração entre Mulheres e Homens, Discriminada por Categoria Funcional e Unidades Operacionais Relevantes
Aspeto: Avaliação de Fornecedores em Práticas Laborais	
G4-LA14	Porcentagem de Novos Fornecedores Seleccionados com Base em Critérios relativos a Práticas Laborais
G4-LA15	Impactos Negativos Significativos reais e Potenciais para as Práticas Laborais na Cadeia de Fornecedores e Medidas Tomadas a Esse Respeito
Aspeto: Mecanismos de Queixas e Reclamações relacionadas com Práticas Laborais	
G4-LA16	Número de Queixas e Reclamações Relacionadas com Práticas Laborais Registadas, processadas e Solucionadas por Meio de Mecanismo Formal

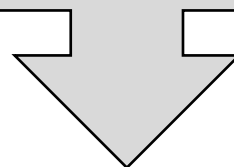
**Anexo 18 – Adequação dos
documentos do SGC ao SI, adentro
do ciclo PDCA**



Adequação dos documentos do SGS ao SI da APS, adentro do ciclo PDCA

Fase- Planejamento / Plan (Requisitos 4, 5 e 6 da NP4552)		Fase - Execução / Do (Requisitos 7 e 8 da NP4552)		Fase - Verificação / Check (Requisito 9 da NP4552)		Fase - Melhoria / Act (Requisito 10 da NP4552)	
Pontos da NP4552:2016	Documento SI	Pontos da NP4552:2016	Documento SI	Pontos da NP4552:2016	Documento SI	Pontos da NP4552:2016	Documento SI
4.1 - Compreender a organização e o seu contexto (Ligação ao requisito 4.2 e 6.2)	MA001 / PO015	7.1 - Recursos	RI011 / IO023 / LS006 / LS021 / LS026 / LS027 (Regulamentos, IO, LS, Tabelas DRH)	9.1 - Monitorização, medição, análise e avaliação	PRO.009 / PRO.010 / PRO.025 (Registos de processo DRH)	10.1 - Generalidades	PD007
4.2 - Compreender as necessidades e expetativas das partes interessadas (Ligação ao requisito 8.2)	MA001 / PO015	7.2 - Competências (Ligação ao requisito 6.3 - formação)	PRO.010 / PD031	9.2 - Satisfação das partes interessadas	PD018 / PRO.013	10.2 - Não conformidade e ação corretiva	PD007
4.3 - Determinar o âmbito do Sistema de Gestão da Conciliação (Ligação ao requisito 4.4)	MA001 / PO015	7.3 - Consciencialização (Ligação ao requisito 5.2)	PG005 / PD027	9.3 - Auditoria interna	PD006		
4.4 - Sistema de Gestão da Conciliação	MA001 / PO015	7.4 - Comunicação	PD027	9.4 - Revisão pela gestão	PD024		
5.1 - Princípios e valores	RI019	7.5 - Informação documentada	PO015 / PG005 / PRO.025 / PD059 / BP021 (Todos os documentos DRH que respondem à conciliação)				
5.2 - Liderança e compromisso	PO001 / PO015	8.1 - Planeamento e controlo operacional (Ligação aos requisitos 4.4, 6.1, 6.4, 7.1)	PG005 / PRO.009 / PRO.010 / PRO.025 / PD059				
5.3 - Política de conciliação	PO015	8.2 - Partes interessadas (Ligação aos requisitos 4.2 e 6.2)	PD059				
5.4 - Funções, responsabilidades e autoridades organizacionais	PD059/PD009	8.2.1. Avaliação da significancia das partes interessadas	PD059				
6.1 - Ações para tratar riscos e oportunidades	PD017 - Gestão de risco	8.3 - Avaliação da significancia dos aspetos da conciliação (Ligação ao requisito 6.3)	PD011 / PD031 / PD042 / PD059 (procedimentos DRH com impacto na conciliação)				
6.2 - Identificação das partes interessadas	PD059	8.4 - Programa de conciliação (Ligação 6.4)	PG005				
6.3 - Identificação dos aspetos da Conciliação (Ligação aos requisitos 4.4, 5.1 e 8.3)	PD011 / PD031 / PD042 / PD059 (procedimentos DRH com impacto na conciliação)						
6.4 - Objetivos de conciliação e planeamento para os atingir (Ligação aos requisitos 4.1 e 5.3)	PG005						

**Anexo 19 – Nota Informativa do
questionário S-ISW ©**



Nota Informativa



DRH | maio de 2020

Resultados do inquérito por questionário S-ISW © – Pulso



Os resultados do Inventário S-ISW ©, permitem uma caracterização psicossociológica da empresa, e cruzam cada um dos riscos psicossociais, stresse, motivação, comportamento indesejável e absentismo (bem-estar no trabalho), com os fatores de risco organizacionais, exigências do trabalho, desafio da tarefa, equipa, organização e contexto social (riscos no trabalho), tendo sido lançados 181 inquéritos por questionário na APS, com uma taxa de resposta de 54%.

A partir dos resultados foram definidos mapas de prioridades que podem servir de orientação à tomada de decisão, para além de disponibilizarem informação sobre o posicionamento da empresa em comparação com um grupo de referência constituído por 56.806 observações recolhidas nos últimos cinco anos de diferentes países europeus.

Os indicadores globais de **bem-estar no trabalho**, demonstram que a empresa com um valor médio global absoluto de 2,54, abaixo do grupo de referência com o valor de 2,75, é uma empresa de **risco baixo**, e apresenta uma situação **vantajosa**, o que a torna mais **competitiva no mercado de trabalho**.

Os indicadores globais dos **fatores de risco no trabalho**, também demonstram que a empresa tem um valor médio global absoluto de 3,11, abaixo do grupo de referência com o valor de 3,73, porém aqui é de **risco médio**, pelo que deve ser considerado como um **alerta**, já que é influenciador da **produtividade**.

Cruzados cada um dos riscos psicossociais, com os fatores de riscos no trabalho, resultaram como sendo de prioridade máxima:



Atender ao reduzido número de pessoas e à média de idades



Atender à tensão persistente (é difícil relaxar imediatamente depois do trabalho)



Atender à falta de autonomia (posso ou não tomar decisões acerca do trabalho)

Anexo 20 – (S₂) Caracterização dos respondentes

Caraterização dos respondentes, relativamente a escalão etário, sexo, habilitações académicas, cargo, carreira, horário de trabalho, local de trabalho, descendentes e ascendentes a cargo (S₂):

Tabela 16 – S₂ – Respondentes por escalão etário

		Escalão etário			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Entre 25 e 34 anos	7	5,6	5,6	5,6
	Entre 35 e 49 anos	54	43,2	43,2	48,8
	Entre 50 e 65 anos	61	48,8	48,8	97,6
	Mais de 65 anos	3	2,4	2,4	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 17 – S₂ – Respondentes por sexo

		Sexo			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Masculino	81	64,8	64,8	64,8
	Feminino	44	35,2	35,2	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 18 – S₂ – Respondentes por habilitação académica

		Habilitações académicas			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	1º Ciclo Ensino Básico (4 anos escolaridade)	3	2,4	2,4	2,4
	2º Ciclo Ensino Básico (6 anos escolaridade)	2	1,6	1,6	4
	3º Ciclo Ensino Básico (9 anos escolaridade)	32	25,6	25,6	29,6
	Ensino Secundário (11/12 anos escolaridade)	20	16	16	45,6
	Ensino Superior (Bacharelato/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento)	68	54,4	54,4	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 19 – S₂ – Respondentes por cargo

		Cargo			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Chefia I	2	1,6	28,6	28,6
	Chefia II	2	1,6	28,6	57,1
	Chefia Artigo 4º	2	1,6	28,6	85,7
	Chefe Pilotagem	1	0,8	14,3	100
	Total	7	5,6	100	
Omisso	Sistema	118	94,4		
Total		125	100		

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 20 – S₂ – Respondentes por carreira

Carreira		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Piloto	9	7,2	7,2	7,2
	Oficial MM I/ Técnico Sup / Assessor	45	36	36	43,2
	Oficial MM II / Técnico	7	5,6	5,6	48,8
	Adjunto de Exploração / Adjunto Técnico / Agente de Exploração	4	3,2	3,2	52
	Mestre de Tráfego Local	9	7,2	7,2	59,2
	Motorista Marítimo	2	1,6	1,6	60,8
	Marinheiro	1	0,8	0,8	61,6
	Desenhador//Eletricista/Fiel Depósito/Op Sistema/Op Radar Telecom/Téc. Apoio Informático/Tesoureira	14	11,2	11,2	72,8
	Auxiliar serviços/Téc. Administrativo/Tec. Auxiliar	17	13,6	13,6	86,4
	Operador de Cais / Op. Equipamento Portuário	17	13,6	13,6	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 21 – S₂ – Respondentes por horário de trabalho

Horário de trabalho		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Horário Normal_IHT (35h)	78	62,4	62,4	62,4
	Horário Normal_IHT (40h)	12	9,6	9,6	72
	Horário de Turno Permanente (8h)	3	2,4	2,4	74,4
	Horário de Turno Permanente (12h)	22	17,6	17,6	92
	Escala	10	8	8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 22 – S₂ – Respondentes por local de trabalho

Local de trabalho		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Sines	101	80,8	80,8	80,8
	Portimão	14	11,2	11,2	92
	Faro	10	8	8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 23 – S₂ – Respondentes com descendentes a cargo

Número de descendentes a cargo		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	0	67	53,6	53,6	53,6
	1	19	15,2	16,7	75,4
	2	23	18,4	20,2	95,6
	3	5	4	4,4	100
	Total	114	91,2	100	
Omisso	Sistema	11	8,8		
Total		125	100		

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 24 – S₂ – Respondentes com ascendentes a cargo

Número de ascendentes a cargo					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido		0	113	90,4	90,4
		1	9	7,2	97,6
		2	2	1,6	99,2
		3	1	0,8	100
Total			125	100	100

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 25 – S₂ – Tabulação cruzada Sexo * Esc_etário

Tabulação cruzada Sexo * Esc_etário							
		Esc_etário				Total	
		Entre 25 e 34 anos	Entre 35 e 49 anos	Entre 50 e 65 anos	Mais de 65 anos		
Sexo	Masculino	Contagem	4	34	42	1	81
		% em Esc_etário	57,14%	62,96%	68,85%	33,33%	64,80%
Feminino		Contagem	3	20	19	2	44
		% em Esc_etário	42,86%	37,04%	31,15%	66,67%	35,20%
Total		Contagem	7	54	61	3	125
		% em Esc_etário	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 26 – S₂ – Tabulação cruzada Sexo * Hab_acadêmicas

Tabulação cruzada Sexo * Hab_acadêmicas								
		Hab_acadêmicas					Total	
		1º Ciclo Ensino Básico (4 anos escolaridade)	2º Ciclo Ensino Básico (6 anos escolaridade)	3º Ciclo Ensino Básico (9 anos escolaridade)	Ensino Secundário (11/12 anos escolaridade)	Ensino Superior (Bacharelado/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento)		
Sexo	Masculino	Contagem	2	2	25	12	40	81
		% em Hab_acadêmicas	66,70%	100,00%	78,10%	60,00%	58,80%	64,80%
Feminino		Contagem	1	0	7	8	28	44
		% em Hab_acadêmicas	33,30%	0,00%	21,90%	40,00%	41,20%	35,20%
Total		Contagem	3	2	32	20	68	125
		% em Hab_acadêmicas	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 27 – S₂ – Tabulação cruzada Sexo * Cargo

Tabulação cruzada Sexo * Cargo							
		Cargo				Total	
		Chefia I	Chefia II	Chefia Artigo 4º	Chefe Pilotagem		
Sexo	Masculino	Contagem	2	2	2	1	7
		% em Cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Total		Contagem	2	2	2	1	7
		% em Cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 28 – S₂ – Tabulação cruzada Sexo * Hor_trabalho

Tabulação cruzada Sexo * Hor_trabalho								
		Hor_trabalho					Total	
		Horário Normal_IHT (35h)	Horário Normal_IHT (40h)	Horário de Turno Permanente (8h)	Horário de Turno Permanente (12h)	Escala		
Sexo	Masculino	Contagem	37	12	3	21	8	81
		% em Hor_trabalho	47,40%	100,00%	100,00%	95,50%	80,00%	64,80%
Feminino		Contagem	41	0	0	1	2	44
		% em Hor_trabalho	52,60%	0,00%	0,00%	4,50%	20,00%	35,20%
Total		Contagem	78	12	3	22	10	125
		% em Hor_trabalho	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 29 – S₂ – Tabulação cruzada Sexo * Carreira

		Tabulação cruzada Sexo * Carreira										Total	
		Carreira											
		Piloto	OMM I / Técnico Superior / Assessor	OMM II / Técnico	Adjunto de Exploração / Adjunto Técnico / Agente de Exploração	Mestre de Tráfego Local	Motorista Marítimo	Marinheiro	Desenhad/Eletricista/Fiel Depósito/Op Sistema/Op Radar Telecom/Téc. Apoio Informático/ Tesoureira	Auxiliar serviços/Téc. Administrativo/ Tec. Auxiliar	Operador de Cais / Op. Equipamento Portuário		
Sexo	Masculino	Contagem	7	24	3	4	9	2	1	12	3	16	81
		% em Carreira	77,80%	53,30%	42,90%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	85,70%	17,60%	94,10%	64,80%
Feminino	Contagem	2	21	4	0	0	0	0	2	14	1	44	
		% em Carreira	22,20%	46,70%	57,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,30%	82,40%	5,90%	35,20%
Total	Contagem	9	45	7	4	9	2	1	14	17	17	125	
		% em Carreira	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 30 – S₂ – Tabulação cruzada Sexo * Local_trabalho

		Tabulação cruzada Sexo * Local_trabalho				Total
		Local_trabalho				
		Sines	Portimão	Faro		
Sexo	Masculino	Contagem	61	10	10	81
		% em Local_trabalho	60,40%	71,40%	100,00%	64,80%
Feminino	Contagem	40	4	0	44	
		% em Local_trabalho	39,60%	28,60%	0,00%	35,20%
Total	Contagem	101	14	10	125	
		% em Local_trabalho	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 31 – S₂ – Tabulação cruzada Sexo * Desc_a cargo

		Tabulação cruzada Sexo * Desc_a cargo				Total	
		Desc_a cargo					
		0	1	2	3		
Sexo	Masculino	Contagem	46	10	10	5	71
		% em Desc_a cargo	68,70%	52,60%	43,50%	100,00%	62,30%
Feminino	Contagem	21	9	13	0	43	
		% em Desc_a cargo	31,30%	47,40%	56,50%	0,00%	37,70%
Total	Contagem	67	19	23	5	114	
		% em Desc_a cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 32 – S₂ Tabulação cruzada Sexo * Ascend_a cargo

		Tabulação cruzada Sexo * Ascend_a cargo				Total	
		Ascend_a cargo					
		0	1	2	3		
Sexo	Masculino	Contagem	76	3	1	1	81
		% em Ascend_a cargo	67,30%	33,30%	50,00%	100,00%	64,80%
Feminino	Contagem	37	6	1	0	44	
		% em Ascend_a cargo	32,70%	66,70%	50,00%	0,00%	35,20%
Total	Contagem	113	9	2	1	125	
		% em Ascend_a cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 33 – S₂ Tabulação cruzada Sexo * Ascend_a cargo

		Tabulação cruzada Hor_trabalho * Desc_a cargo					Total
		Desc_a cargo					
		0	1	2	3		
Hor_trabalho	Horário Normal_IHT (35h)	Contagem	42	14	19	3	78
		% em Desc_a cargo	62,70%	73,70%	82,60%	60,00%	68,40%
	Horário Normal_IHT (40h)	Contagem	10	1	1	0	12
		% em Desc_a cargo	14,90%	5,30%	4,30%	0,00%	10,50%
	Horário de Turno Permanente (8h)	Contagem	2	1	0	0	3
		% em Desc_a cargo	3,00%	5,30%	0,00%	0,00%	2,60%
	Horário de Turno Permanente (12h)	Contagem	8	1	2	0	11
		% em Desc_a cargo	11,90%	5,30%	8,70%	0,00%	9,60%
	Escala	Contagem	5	2	1	2	10
		% em Desc_a cargo	7,50%	10,50%	4,30%	40,00%	8,80%
	Total	Contagem	67	19	23	5	114
		% em Desc_a cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 34 – S₂ Tabulação cruzada Hor_trabalho * Desc_a cargo

		Tabulação cruzada Hor_trabalho * Desc_a cargo					Total
		Desc_a cargo					
		0	1	2	3		
Hor_trabalho	Horário Normal_IHT (35h)	Contagem	42	14	19	3	78
		% em Desc_a cargo	62,70%	73,70%	82,60%	60,00%	68,40%
	Horário Normal_IHT (40h)	Contagem	10	1	1	0	12
		% em Desc_a cargo	14,90%	5,30%	4,30%	0,00%	10,50%
	Horário de Turno Permanente (8h)	Contagem	2	1	0	0	3
		% em Desc_a cargo	3,00%	5,30%	0,00%	0,00%	2,60%
	Horário de Turno Permanente (12h)	Contagem	8	1	2	0	11
		% em Desc_a cargo	11,90%	5,30%	8,70%	0,00%	9,60%
	Escala	Contagem	5	2	1	2	10
		% em Desc_a cargo	7,50%	10,50%	4,30%	40,00%	8,80%
	Total	Contagem	67	19	23	5	114
		% em Desc_a cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 35 – S₂ Tabulação cruzada Hor_trabalho * Ascend_a cargo

		Tabulação cruzada Hor_trabalho * Ascend_a cargo				Total	
		Ascend_a cargo					
		0	1	2	3		
Hor_trabalho	Horário Normal_IHT (35h)	Contagem	69	7	2	0	78
		% em Ascend_a cargo	61,10%	77,80%	100,00%	0,00%	62,40%
	Horário Normal_IHT (40h)	Contagem	10	2	0	0	12
		% em Ascend_a cargo	8,80%	22,20%	0,00%	0,00%	9,60%
	Horário de Turno Permanente (8h)	Contagem	3	0	0	0	3
		% em Ascend_a cargo	2,70%	0,00%	0,00%	0,00%	2,40%
	Horário de Turno Permanente (12h)	Contagem	22	0	0	0	22
		% em Ascend_a cargo	19,50%	0,00%	0,00%	0,00%	17,60%
	Escala	Contagem	9	0	0	1	10
		% em Ascend_a cargo	8,00%	0,00%	0,00%	100,00%	8,00%
	Total	Contagem	113	9	2	1	125
		% em Ascend_a cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 36 – S₂ Tabulação cruzada Esc_etário * Desc_a cargo

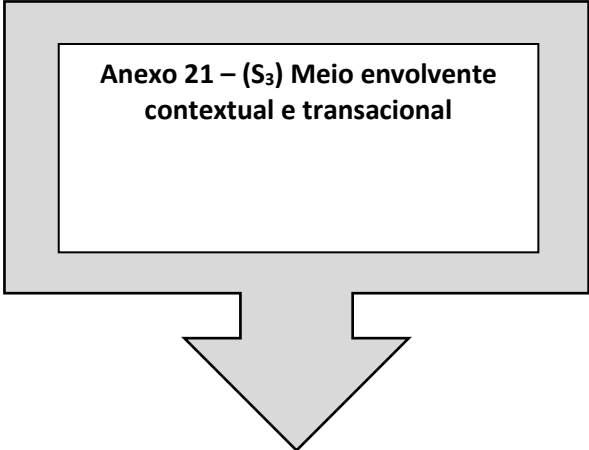
		Tabulação cruzada Esc_etário * Desc_a cargo				Total	
		Desc_a cargo					
		0	1	2	3		
Esc_etário	Entre 25 e 34 anos	Contagem	2	2	3	0	7
		% em Desc_a cargo	3,00%	10,50%	13,00%	0,00%	6,10%
	Entre 35 e 49 anos	Contagem	12	12	17	5	46
		% em Desc_a cargo	17,90%	63,20%	73,90%	100,00%	40,40%
	Entre 50 e 65 anos	Contagem	50	5	3	0	58
		% em Desc_a cargo	74,60%	26,30%	13,00%	0,00%	50,90%
	Mais de 65 anos	Contagem	3	0	0	0	3
		% em Desc_a cargo	4,50%	0,00%	0,00%	0,00%	2,60%
	Total	Contagem	67	19	23	5	114
		% em Desc_a cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 37 – S₂ Tabulação cruzada Esc_etário * Ascend_a cargo

		Ascend_a cargo				Total	
		0	1	2	3		
Esc_etário	Entre 25 e 34 anos	Contagem	6	0	0	1	7
		% em Ascend_a cargo	5,30%	0,00%	0,00%	100,00%	5,60%
	Entre 35 e 49 anos	Contagem	45	7	1	0	53
		% em Ascend_a cargo	39,80%	77,80%	50,00%	0,00%	42,40%
	Entre 50 e 65 anos	Contagem	59	2	1	0	62
		% em Ascend_a cargo	52,20%	22,20%	50,00%	0,00%	49,60%
	Mais de 65 anos	Contagem	3	0	0	0	3
		% em Ascend_a cargo	2,70%	0,00%	0,00%	0,00%	2,40%
Total	Contagem	113	9	2	1	125	
	% em Ascend_a cargo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*



Percepção dos respondentes relativamente a meio envolvente contextual e transacional (S₃):

Tabela 38 – S₃ – Relevância do Sistema Integrado (SI)

Relevância do Sistema Integrado da APS (SI)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	2	1,6	1,6	1,6
	Relevante	32	25,6	25,6	27,2
	Muito relevante	55	44	44	71,2
	Extremamente relevante	36	28,8	28,8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 39 – S₃ – Relevância da informação económico-financeira, ambiental e social

Relevância da informação económico-financeira, ambiental e social, disponibilizada pela APS					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Relevante	20	16	16	16
	Muito relevante	78	62,4	62,4	78,4
	Extremamente relevante	27	21,6	21,6	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 40 – S₃ – Relevância de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)

Relevância de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Relevante	31	24,8	24,8	24,8
	Muito relevante	50	40	40	64,8
	Extremamente relevante	44	35,2	35,2	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 41 – S₃ – Relevância de um Grupo de Trabalho SGS

Relevância de um Grupo de Trabalho multidisciplinar dedicado às questões da igualdade e da conciliação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Pouco relevante	1	0,8	0,8	1,6
	Relevante	37	29,6	29,6	31,2
	Muito relevante	53	42,4	42,4	73,6
	Extremamente relevante	33	26,4	26,4	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 42 – S₃ – O trabalho em regime de escalas e de turnos influencia positivamente a conciliação

Organização do trabalho em regime de escalas e de turnos influencia positivamente a conciliação					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Discordo	5	4	4	4
	Discordo parcialmente	15	12	12	16
	Não concordo nem discordo	60	48	48	64
	Concordo	38	30,4	30,4	94,4
	Concordo totalmente	7	5,6	5,6	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 43 – S₃ – O número de pessoas da empresa é suficiente para a sua atividade

O número de pessoas da empresa é suficiente para a sua atividade					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Discordo	47	37,6	37,6	37,6
	Discordo parcialmente	29	23,2	23,2	60,8
	Não concordo nem discordo	30	24	24	84,8
	Concordo	18	14,4	14,4	99,2
	Concordo totalmente	1	0,8	0,8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 44 – S₃ – Tendência da digitalização exige mais qualificações

Tendência da digitalização exige mais qualificações					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Discordo	12	9,6	9,6	9,6
	Discordo parcialmente	13	10,4	10,4	20
	Não concordo nem discordo	26	20,8	20,8	40,8
	Concordo	62	49,6	49,6	90,4
	Concordo totalmente	12	9,6	9,6	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 45 – S₃ – Tendência para tarefas cada vez mais complexas

Tendência para tarefas cada vez mais complexas					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Discordo	9	7,2	7,2	7,2
	Discordo parcialmente	13	10,4	10,4	17,6
	Não concordo nem discordo	39	31,2	31,2	48,8
	Concordo	48	38,4	38,4	87,2
	Concordo totalmente	16	12,8	12,8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 46 – S₃ – Rede de infraestruturas existentes facilitadora da igualdade e da conciliação

Rede de infraestruturas existentes facilitadora da igualdade e da conciliação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo	3	2,4	2,4	2,4
	Discordo parcialmente	21	16,8	16,8	19,2
	Não concordo nem discordo	45	36	36	55,2
	Concordo	51	40,8	40,8	96
	Concordo totalmente	5	4	4	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 47 – S₃ – Contexto externo político-legal e sócio-cultural favorável à igualdade e conciliação

Contexto externo político-legal e sócio-cultural favorável à igualdade e conciliação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo	3	2,4	2,4	2,4
	Discordo parcialmente	21	16,8	16,8	19,2
	Não concordo nem discordo	39	31,2	31,2	50,4
	Concordo	55	44	44	94,4
	Concordo totalmente	7	5,6	5,6	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 48 – S₃ – Contexto externo tecnológico favorável à igualdade e conciliação

Contexto externo tecnológico favorável à igualdade e conciliação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Discordo	4	3,2	3,2	3,2
	Discordo parcialmente	15	12	12	15,2
	Não concordo nem discordo	50	40	40	55,2
	Concordo	50	40	40	95,2
	Concordo totalmente	6	4,8	4,8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 49 – S₃ – Tabulação cruzada Sexo * Relevância_SI_SGC

Tabulação cruzada Sexo * Relevância_SI_SGC						
			Relevância_SI_SGC			Total
			Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
Sexo	Masculino	Contagem	27	38	16	81
		% em Relevância_SI_SGC	87,10%	76,00%	36,40%	64,80%
	Feminino	Contagem	4	12	28	44
		% em Relevância_SI_SGC	12,90%	24,00%	63,60%	35,20%
Total		Contagem	31	50	44	125
		% em Relevância_SI_SGC	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 50 – S₃ – Tabulação cruzada Esc_etário * Relevância_SI_SGC

Tabulação cruzada Esc_etário * Relevância_SI_SGC						
			Relevância_SI_SGC			Total
			Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
Esc_etário	Entre 25 e 34 anos	Contagem	0	5	2	7
		% em Relevância_SI_SGC	0,00%	10,00%	4,50%	5,60%
	Entre 35 e 49 anos	Contagem	12	20	22	54
		% em Relevância_SI_SGC	38,70%	40,00%	50,00%	43,20%
	Entre 50 e 65 anos	Contagem	18	23	20	61
		% em Relevância_SI_SGC	58,10%	46,00%	45,50%	48,80%
	Mais de 65 anos	Contagem	1	2	0	3
		% em Relevância_SI_SGC	3,20%	4,00%	0,00%	2,40%
Total	Contagem		31	50	44	125
	% em Relevância_SI_SGC		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 51 – S₃ – Tabulação cruzada Hab_acadêmicas * Relevância_SI_SGC

Tabulação cruzada Hab_acadêmicas * Relevância_SI_SGC						
			Relevância_SI_SGC			Total
			Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
Hab_acadêmicas	1º Ciclo Ensino Básico (4 anos escolaridade)	Contagem	1	2	0	3
		% em Relevância_SI_SGC	3,20%	4,00%	0,00%	2,40%
	2º Ciclo Ensino Básico (6 anos escolaridade)	Contagem	0	2	0	2
		% em Relevância_SI_SGC	0,00%	4,00%	0,00%	1,60%
	3º Ciclo Ensino Básico (9 anos escolaridade)	Contagem	14	14	4	32
		% em Relevância_SI_SGC	45,20%	28,00%	9,10%	25,60%
	Ensino Secundário (11/12 anos escolaridade)	Contagem	7	6	7	20
		% em Relevância_SI_SGC	22,60%	12,00%	15,90%	16,00%
	Ensino Superior (Bacharelato/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento)	Contagem	9	26	33	68
		% em Relevância_SI_SGC	29,00%	52,00%	75,00%	54,40%
	Total	Contagem	31	50	44	125
		% em Relevância_SI_SGC	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 52 – S₃ – Tabulação cruzada Hor_trabalho * Relevância_SI_SGC

Tabulação cruzada Hor_trabalho * Relevância_SI_SGC						
			Relevância_SI_SGC			Total
			Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
Hor_trabalho	Horário Normal_IHT (35h)	Contagem	9	33	36	78
		% em Relevância_SI_SGC	29,00%	66,00%	81,80%	62,40%
	Horário Normal_IHT (40h)	Contagem	5	6	1	12
		% em Relevância_SI_SGC	16,10%	12,00%	2,30%	9,60%
	Horário de Turno Permanente (8h)	Contagem	1	1	1	3
		% em Relevância_SI_SGC	3,20%	2,00%	2,30%	2,40%
	Horário de Turno Permanente (12h)	Contagem	14	7	1	22
		% em Relevância_SI_SGC	45,20%	14,00%	2,30%	17,60%
	Escala	Contagem	2	3	5	10
		% em Relevância_SI_SGC	6,50%	6,00%	11,40%	8,00%
Total	Contagem		31	50	44	125
	% em Relevância_SI_SGC		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 53 – S3 – Tabulação cruzada Sexo*SI_APS

		Tabulação cruzada Sexo * SI_APS					Total
		SI_APS					
Sexo	Masculino		Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
				Contagem	2	30	38
		% em SI_APS	100,0%	93,8%	69,1%	36,1%	
	Feminino	Contagem	0	2	17	23	
		% em SI_APS	0,0%	6,3%	30,9%	63,9%	
Total		Contagem	2	32	55	36	
		% em SI_APS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 54 – S3 – Tabulação cruzada Sexo*Relevância_informação

		Tabulação cruzada Sexo * Relevância_informação				Total
		Relevância_informação				
Sexo	Masculino		Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
				Contagem	19	57
		% em Relevância_informação	95,0%	73,1%	25,9%	
	Feminino	Contagem	1	21	20	
		% em Relevância_informação	5,0%	26,9%	74,1%	
Total		Contagem	20	78	27	
		% em Relevância_informação	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 55 – S3 – Tabulação cruzada Sexo*SI_SGC

		Tabulação cruzada Sexo * Relevância_SI_SGC				Total
		Relevância_SI_SGC				
Sexo	Masculino		Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
				Contagem	28	38
		% em Relevância_SI_SGC	90,3%	76,0%	38,6%	
	Feminino	Contagem	3	12	27	
		% em Relevância_SI_SGC	9,7%	24,0%	61,4%	
Total		Contagem	31	50	44	
		% em Relevância_SI_SGC	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 56 – S3 – Tabulação cruzada Sexo*Relevância_GT_SGS

		Tabulação cruzada Sexo * Relevância_GT_SGC					Total
		Relevância_GT_SGC					
Sexo	Masculino		Nada relevante	Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante
				Contagem	1	1	30
		% em Relevância_GT_SGC	100,0%	100,0%	81,1%	67,9%	45,5%
	Feminino	Contagem	0	0	7	17	18
		% em Relevância_GT_SGC	0,0%	0,0%	18,9%	32,1%	54,5%
Total		Contagem	1	1	37	53	33
		% em Relevância_GT_SGC	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 57 – S₃ – Tabulação cruzada Sexo*Hor_escalas_turnos

			Tabulação cruzada Sexo * Hor_escalas_turnos					
			Discordo		Hor_escalas_turnos		Concordo totalmente	Total
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		
Sexo	Masculino	Contagem	5	8	45	22	3	83
		% em Hor_escalas_turnos	100,0%	53,3%	75,0%	57,9%	42,9%	66,4%
	Feminino	Contagem	0	7	15	16	4	42
		% em Hor_escalas_turnos	0,0%	46,7%	25,0%	42,1%	57,1%	33,6%
Total		Contagem	5	15	60	38	7	125
		% em Hor_escalas_turnos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 58 – S₃ – Tabulação cruzada Sexo*Num_FTE

			Tabulação cruzada Sexo * Num_FTE					
			Discordo		Num_FTE		Concordo totalmente	Total
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		
Sexo	Masculino	Contagem	27	19	23	14	0	83
		% em Num_FTE	57,4%	65,5%	76,7%	77,8%	0,0%	66,4%
	Feminino	Contagem	20	10	7	4	1	42
		% em Num_FTE	42,6%	34,5%	23,3%	22,2%	100,0%	33,6%
Total		Contagem	47	29	30	18	1	125
		% em Num_FTE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 59 – S₃ – Tabulação cruzada Sexo*Dig_qualificações

			Tabulação cruzada Sexo * Dig_qualificações					
			Discordo		Dig_qualificações		Concordo totalmente	Total
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		
Sexo	Masculino	Contagem	11	5	18	41	8	83
		% em Dig_qualificações	91,7%	38,5%	69,2%	66,1%	66,7%	66,4%
	Feminino	Contagem	1	8	8	21	4	42
		% em Dig_qualificações	8,3%	61,5%	30,8%	33,9%	33,3%	33,6%
Total		Contagem	12	13	26	62	12	125
		% em Dig_qualificações	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 60 – S₃ – Tabulação cruzada Sexo*Tarefas_complexas

			Tabulação cruzada Sexo * Tarefas_complexas					
			Discordo		Tarefas_complexas		Concordo totalmente	Total
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		
Sexo	Masculino	Contagem	8	11	30	27	7	83
		% em Tarefas_complexas	88,9%	84,6%	76,9%	56,3%	43,8%	66,4%
	Feminino	Contagem	1	2	9	21	9	42
		% em Tarefas_complexas	11,1%	15,4%	23,1%	43,8%	56,3%	33,6%
Total		Contagem	9	13	39	48	16	125
		% em Tarefas_complexas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 61 – S₃ – Tabulação cruzada Sexo*Infraestruturas

			Tabulação cruzada Sexo * Infraestruturas					
			Discordo		Infraestruturas		Concordo totalmente	Total
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		
Sexo	Masculino	Contagem	1	19	30	32	1	83
		% em Infraestruturas	33,3%	90,5%	66,7%	62,7%	20,0%	66,4%
	Feminino	Contagem	2	2	15	19	4	42
		% em Infraestruturas	66,7%	9,5%	33,3%	37,3%	80,0%	33,6%
Total		Contagem	3	21	45	51	5	125
		% em Infraestruturas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 62 – S₃ – Tabulação cruzada Sexo*C_externo_PL_SC

			C_externo_PL_SC				Total	
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		Concordo totalmente
Sexo	Masculino	Contagem	2	11	30	38	2	83
		% em C_externo_PL_SC	66,7%	52,4%	76,9%	69,1%	28,6%	66,4%
	Feminino	Contagem	1	10	9	17	5	42
		% em C_externo_PL_SC	33,3%	47,6%	23,1%	30,9%	71,4%	33,6%
Total		Contagem	3	21	39	55	7	125
		% em C_externo_PL_SC	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 63 – S₃ – Tabulação cruzada Sexo*C_externo_TIC

			C_externo_TIC				Total	
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		Concordo totalmente
Sexo	Masculino	Contagem	2	13	35	31	2	83
		% em C_externo_TIC	50,0%	86,7%	70,0%	62,0%	33,3%	66,4%
	Feminino	Contagem	2	2	15	19	4	42
		% em C_externo_TIC	50,0%	13,3%	30,0%	38,0%	66,7%	33,6%
Total		Contagem	4	15	50	50	6	125
		% em C_externo_TIC	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 64 – S₃ – Tabulação cruzada Infraestruturas*C_externo_TIC

			C_externo_TIC				Total	
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		Concordo totalmente
Infraestruturas	Discordo	Contagem	2	0	0	1	0	3
		% em C_externo_TIC	50,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,4%
	Discordo parcialmente	Contagem	1	8	4	6	2	21
		% em C_externo_TIC	25,0%	53,3%	8,0%	12,0%	33,3%	16,8%
	Não concordo nem discordo	Contagem	1	4	31	9	0	45
		% em C_externo_TIC	25,0%	26,7%	62,0%	18,0%	0,0%	36,0%
Concordo	Contagem	0	3	14	33	1	51	
	% em C_externo_TIC	0,0%	20,0%	28,0%	66,0%	16,7%	40,8%	
Concordo totalmente	Contagem	0	0	1	1	3	5	
	% em C_externo_TIC	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	50,0%	4,0%	
Total		Contagem	4	15	50	50	6	125
		% em C_externo_TIC	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 65 – S₃ – Tabulação cruzada Hor_trabalho*Infraestruturas

			Infraestruturas				Total	
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		Concordo totalmente
Hor_trabalho	Horário Normal_IHT (35h)	Contagem	2	9	23	40	4	78
		% em Infraestruturas	66,7%	42,9%	51,1%	78,4%	80,0%	62,4%
	Horário Normal_IHT (40h)	Contagem	1	1	8	2	0	12
		% em Infraestruturas	33,3%	4,8%	17,8%	3,9%	0,0%	9,6%
	Horário de Turno Permanente (8h)	Contagem	0	0	2	1	0	3
		% em Infraestruturas	0,0%	0,0%	4,4%	2,0%	0,0%	2,4%
	Horário de Turno Permanente (12h)	Contagem	0	10	7	5	0	22
		% em Infraestruturas	0,0%	47,6%	15,6%	9,8%	0,0%	17,6%
	Escala	Contagem	0	1	5	3	1	10
		% em Infraestruturas	0,0%	4,8%	11,1%	5,9%	20,0%	8,0%
Total		Contagem	3	21	45	51	5	125
		% em Infraestruturas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 66 – S₃ – Tabulação cruzada Tarefas_complexas*C_externo_TIC

			C_externo_TIC				Total
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo	
Tarefas_complexas	Discordo	Contagem	0	0	8	1	9
		% em C_externo_TIC	0,0%	0,0%	16,0%	2,0%	7,2%
	Discordo parcialmente	Contagem	1	4	2	6	13
		% em C_externo_TIC	25,0%	26,7%	4,0%	12,0%	10,4%
	Não concordo nem discordo	Contagem	1	2	18	17	39
		% em C_externo_TIC	25,0%	13,3%	36,0%	34,0%	31,2%
	Concordo	Contagem	1	7	15	22	48
		% em C_externo_TIC	25,0%	46,7%	30,0%	44,0%	38,4%
	Concordo totalmente	Contagem	1	2	7	4	16
		% em C_externo_TIC	25,0%	13,3%	14,0%	8,0%	12,8%
	Total	Contagem	4	15	50	50	125
		% em C_externo_TIC	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 67 – S₃ – Tabulação cruzada C_externo_TIC*SI_APS

			SI_APS				Total
			Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
C_externo_TIC	Discordo	Contagem	1	0	1	2	4
		% em SI_APS	50,0%	0,0%	1,8%	5,6%	3,2%
	Discordo parcialmente	Contagem	0	12	3	0	15
		% em SI_APS	0,0%	37,5%	5,5%	0,0%	12,0%
	Não concordo nem discordo	Contagem	0	12	26	12	50
		% em SI_APS	0,0%	37,5%	47,3%	33,3%	40,0%
	Concordo	Contagem	1	8	24	17	50
		% em SI_APS	50,0%	25,0%	43,6%	47,2%	40,0%
	Concordo totalmente	Contagem	0	0	1	5	6
		% em SI_APS	0,0%	0,0%	1,8%	13,9%	4,8%
	Total	Contagem	2	32	55	36	125
		% em SI_APS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 68 – S₃ – Tabulação cruzada C_externo_PL_SC*Relevância_informação

			Relevância_informação			Total
			Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
C_externo_PL_SC	Discordo	Contagem	2	1	0	3
		% em Relevância_informação	10,0%	1,3%	0,0%	2,4%
	Discordo parcialmente	Contagem	1	16	4	21
		% em Relevância_informação	5,0%	20,5%	14,8%	16,8%
	Não concordo nem discordo	Contagem	10	22	7	39
		% em Relevância_informação	50,0%	28,2%	25,9%	31,2%
	Concordo	Contagem	7	36	12	55
		% em Relevância_informação	35,0%	46,2%	44,4%	44,0%
	Concordo totalmente	Contagem	0	3	4	7
		% em Relevância_informação	0,0%	3,8%	14,8%	5,6%
	Total	Contagem	20	78	27	125
		% em Relevância_informação	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 69 – S3 – Tabulação cruzada Hor_trabalho*C_externo_PL_SC

			C_externo_PL_SC				Total	
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		Concordo totalmente
Hor_trabalho	Horário Normal_IHT (35h)	Contagem	2	11	20	41	4	78
		% em C_externo_PL_SC	66,7%	52,4%	51,3%	74,5%	57,1%	62,4%
	Horário Normal_IHT (40h)	Contagem	1	2	5	3	1	12
		% em C_externo_PL_SC	33,3%	9,5%	12,8%	5,5%	14,3%	9,6%
Horário de Turno	Permanente (8h)	Contagem	0	0	1	2	0	3
		% em C_externo_PL_SC	0,0%	0,0%	2,6%	3,6%	0,0%	2,4%
Horário de Turno	Permanente (12h)	Contagem	0	8	7	6	1	22
		% em C_externo_PL_SC	0,0%	38,1%	17,9%	10,9%	14,3%	17,6%
Escala		Contagem	0	0	6	3	1	10
		% em C_externo_PL_SC	0,0%	0,0%	15,4%	5,5%	14,3%	8,0%
Total		Contagem	3	21	39	55	7	125
		% em C_externo_PL_SC	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 70 – S3 – Tabulação cruzada C_externo_PL_SC*Num_FTE

			Num_FTE				Total	
			Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo		Concordo totalmente
C_externo_PL_SC	Discordo	Contagem	1	0	1	1	0	3
		% em Num_FTE	2,1%	0,0%	3,3%	5,6%	0,0%	2,4%
	Discordo parcialmente	Contagem	19	2	0	0	0	21
		% em Num_FTE	40,4%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	16,8%
	Não concordo nem discordo	Contagem	8	10	14	7	0	39
		% em Num_FTE	17,0%	34,5%	46,7%	38,9%	0,0%	31,2%
	Concordo	Contagem	17	15	15	8	0	55
		% em Num_FTE	36,2%	51,7%	50,0%	44,4%	0,0%	44,0%
	Concordo totalmente	Contagem	2	2	0	2	1	7
		% em Num_FTE	4,3%	6,9%	0,0%	11,1%	100,0%	5,6%
Total		Contagem	47	29	30	18	1	125
		% em Num_FTE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 71 – S3 – Tabulação cruzada C_externo_PL_SC*SI_APS

			SI_APS				Total
			Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	
C_externo_PL_SC	Discordo	Contagem	1	1	0	1	3
		% em SI_APS	50,0%	3,1%	0,0%	2,8%	2,4%
	Discordo parcialmente	Contagem	0	9	7	5	21
		% em SI_APS	0,0%	28,1%	12,7%	13,9%	16,8%
	Não concordo nem discordo	Contagem	1	15	15	8	39
		% em SI_APS	50,0%	46,9%	27,3%	22,2%	31,2%
	Concordo	Contagem	0	7	32	16	55
		% em SI_APS	0,0%	21,9%	58,2%	44,4%	44,0%
	Concordo totalmente	Contagem	0	0	1	6	7
		% em SI_APS	0,0%	0,0%	1,8%	16,7%	5,6%
Total		Contagem	2	32	55	36	125
		% em SI_APS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

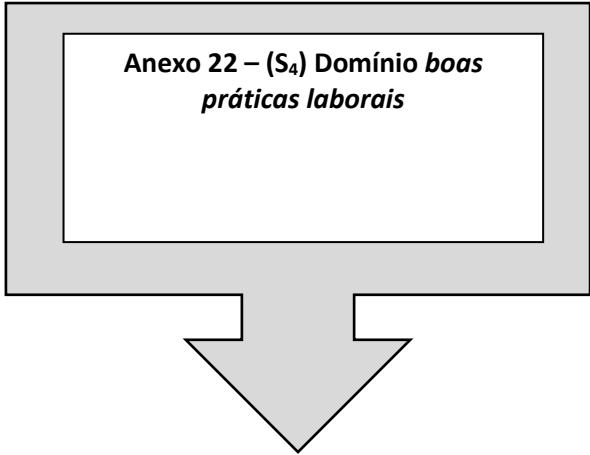
Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 72 – S₃ – Contexto da empresa (medidas centrais)

		Estatísticas										
	SI_APS	Relevância_ informação	Relevância_ SI_SGC	Relevância_ GT_SGC	Hor_escalas_ turnos	Num_FTE	Dig_ qualificações	Tarefas_ complexas	Infraestruturas	C_externo_ PL_SC	C_externo_ TIC	
N	Válido	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Média		4	4,06	4,1	3,93	3,22	2,18	3,39	3,39	3,27	3,34	3,31
Mediana		4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3
Moda		4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3 ^a
Desvio Padrão		0,783	0,613	0,771	0,815	0,876	1,115	1,106	1,069	0,874	0,906	0,865
Mínimo		2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Percentis	25	3	4	3,5	3	3	1	3	3	3	3	3
	50	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3
	75	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4

a. Ha várias modas. O menor valor é mostrado

Fonte: a partir da estatística do software SPSS



Percepção dos respondentes relativamente a relevância da existência de mecanismo que incentiva a sugestões e relevância da auscultação sobre bem-estar no trabalho, riscos no trabalho e segurança e saúde no trabalho (S₄):

Tabela 73 – S₄ – Relevância da existência de mecanismo que incentiva a sugestões

Relevância da existência de mecanismo que incentiva a sugestões					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Relevante	38	30,4	30,4	31,2
	Muito relevante	51	40,8	40,8	72
	Extremamente relevante	35	28	28	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 74 – S₄ – Relevância do bem-estar, riscos, e segurança e saúde no trabalho

Relevância da auscultação sobre bem-estar no trabalho, riscos no trabalho e segurança e saúde no trabalho					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Relevante	21	16,8	16,8	17,6
	Muito relevante	48	38,4	38,4	56
	Extremamente relevante	55	44	44	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 75 – S₄ – Tabulação cruzada Sexo*Mec_sugestões

Tabulação cruzada Sexo * Mec_sugestões							
		Mec_sugestões				Total	
		Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante		
Sexo	Masculino	Contagem	0	30	36	17	83
		% em Mec_sugestões	0,0%	78,9%	70,6%	48,6%	66,4%
	Feminino	Contagem	1	8	15	18	42
		% em Mec_sugestões	100,0%	21,1%	29,4%	51,4%	33,6%
Total		Contagem	1	38	51	35	125
		% em Mec_sugestões	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 76 – S₄ – Tabulação cruzada Sexo*Bem-estar_riscos_SST

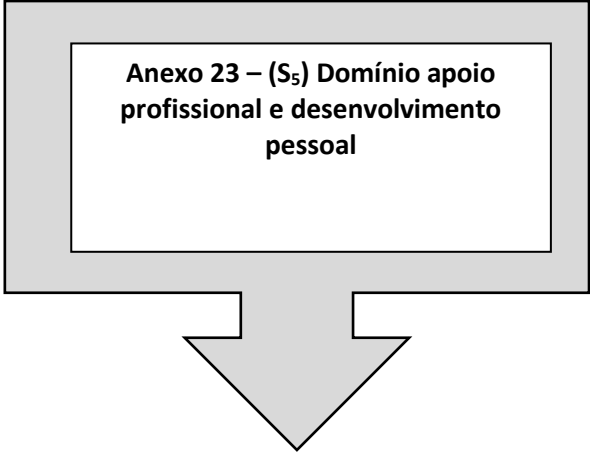
Tabulação cruzada Sexo * Bem-estar_riscos_SST							
		Bem-estar_riscos_SST				Total	
		Nada relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante		
Sexo	Masculino	Contagem	1	19	35	28	83
		% em Bem-estar_riscos_SST	100,0%	90,5%	72,9%	50,9%	66,4%
	Feminino	Contagem	0	2	13	27	42
		% em Bem-estar_riscos_SST	0,0%	9,5%	27,1%	49,1%	33,6%
Total		Contagem	1	21	48	55	125
		% em Bem-estar_riscos_SST	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 77 – S4 – Domínio boas práticas (medidas centrais)

Estatísticas			
		Mec_sugestões	Bem-estar_riscos_SST
N	Válido	125	125
	Omisso	0	0
Média		3,96	4,25
Mediana		4	4
Moda		4	5
Desvio Padrão		0,787	0,79
Mínimo		2	1
Máximo		5	5
Percentis	25	3	4
	50	4	4
	75	5	5

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*



Percepção dos respondentes relativamente a relevância de apoios para formação académica, e relevância da formação, particularmente em igualdade e conciliação (S₅):

Tabela 78 – S₅ – Relevância de apoios para formação académica

Relevância de apoios para formação académica					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Relevante	21	16,8	16,8	17,6
	Muito relevante	52	41,6	41,6	59,2
	Extremamente relevante	51	40,8	40,8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 79 – S₅ – Relevância da formação, particularmente em igualdade e conciliação

Relevância da formação, particularmente em igualdade e conciliação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	5	4	4	4
	Relevante	32	25,6	25,6	29,6
	Muito relevante	63	50,4	50,4	80
	Extremamente relevante	25	20	20	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 80 – S₅ – Tabulação cruzada Sexo*Apoyo_f_académica

Tabulação cruzada Sexo * Apoio_f_académica							
			Apoio_f_académica				
			Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	Total
Sexo	Masculino	Contagem	1	14	41	27	83
		% em Apoio_f_académica	100,0%	66,7%	78,8%	52,9%	66,4%
	Feminino	Contagem	0	7	11	24	42
		% em Apoio_f_académica	0,0%	33,3%	21,2%	47,1%	33,6%
Total	Contagem		1	21	52	51	125
	% em Apoio_f_académica		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 81 – S₅ – Tabulação cruzada Sexo*Apoyo_formação

Tabulação cruzada Sexo * Apoio_formação							
			Apoio_formação				
			Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Extremamente relevante	Total
Sexo	Masculino	Contagem	4	22	45	12	83
		% em Apoio_formação	80,0%	68,8%	71,4%	48,0%	66,4%
	Feminino	Contagem	1	10	18	13	42
		% em Apoio_formação	20,0%	31,3%	28,6%	52,0%	33,6%
Total	Contagem		5	32	63	25	125
	% em Apoio_formação		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

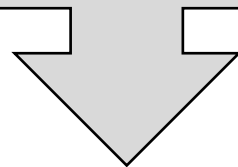
Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 82 – S₅ – Domínio apoio profissional e desenvolvimento pessoal (medidas centrais)

Estatísticas			
		Apoio_f_acadêmica	Apoio_formação
N	Válido	125	125
	Omisso	0	0
Média		4,22	3,86
Mediana		4	4
Moda		4	4
Desvio Padrão		0,75	0,776
Mínimo		2	2
Máximo		5	5
Percentis	25	4	3
	50	4	4
	75	5	4

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Anexo 24 – (S₆) Domínio *serviços e benefícios*



Percepção dos respondentes relativamente a relevância de serviços e benefícios que a empresa coloca à disposição dos/as trabalhadores/as e famílias (S₆):

Tabela 83 – S₆ – Relevância da compensação de ausências por doença >30 dias e <90 dias

Relevância de serviços e benefícios_compensação de ausências por doença >30 dias e <90 dias					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	6	4,8	4,8	4,8
	Relevante	9	7,2	7,2	12
	Muito relevante	54	43,2	43,2	55,2
	Extremamente relevante	56	44,8	44,8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 84 – S₆ – Relevância de outras compensações de assistência a familiares

Relevância de serviços e benefícios_outras compensações de assistência a familiares					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Relevante	12	9,6	9,6	9,6
	Muito relevante	51	40,8	40,8	50,4
	Extremamente relevante	62	49,6	49,6	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 85 – S₆ – Relevância do auxílio na aleitação

Relevância de serviços e benefícios_auxílio na aleitação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Relevante	19	15,2	15,2	16
	Muito relevante	43	34,4	34,4	50,4
	Extremamente relevante	62	49,6	49,6	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 86 – S₆ – Relevância do auxílio na infância

Relevância de serviços e benefícios_auxílio na infância					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Relevante	16	12,8	12,8	13,6
	Muito relevante	43	34,4	34,4	48
	Extremamente relevante	65	52	52	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 87 – S₆ – Relevância do auxílio nos estudos

Relevância de serviços e benefícios_ auxílio nos estudos					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Relevante	14	11,2	11,2	11,2
	Muito relevante	51	40,8	40,8	52
	Extremamente relevante	60	48	48	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 88 – S₆ – Relevância do fundo de auxílio

Relevância de serviços e benefícios_fundo de auxílio					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Pouco relevante	3	2,4	2,4	3,2
	Relevante	26	20,8	20,8	24
	Muito relevante	45	36	36	60
	Extremamente relevante	50	40	40	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 89 – S₆ – Relevância do seguro de saúde

Relevância de serviços e benefícios_seguro de saúde					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Pouco relevante	1	0,8	0,8	1,6
	Relevante	7	5,6	5,6	7,2
	Muito relevante	32	25,6	25,6	32,8
	Extremamente relevante	84	67,2	67,2	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 90 – S₆ – Relevância da co-participação ADSE

Relevância de serviços e benefícios_co-participação ADSE					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Relevante	7	5,6	5,6	6,4
	Muito relevante	36	28,8	28,8	35,2
	Extremamente relevante	81	64,8	64,8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Tabela 91 – S₆ – Relevância da subscrição gratuita do cartão *Care Card Clidis*

Relevância de serviços e benefícios_subscrição gratuita do cartão <i>Care Card Clidis</i>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	3	2,4	2,4	2,4
	Pouco relevante	10	8	8	10,4
	Relevante	35	28	28	38,4
	Muito relevante	32	25,6	25,6	64
	Extremamente relevante	45	36	36	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 92 – S₆ – Relevância de disponibilização de bares/refeitórios nas instalações da APS

Relevância de serviços e benefícios_disponibilização de bares/refeitórios nas instalações da APS					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Pouco relevante	5	4	4	4,8
	Relevante	31	24,8	24,8	29,6
	Muito relevante	50	40	40	69,6
	Extremamente relevante	38	30,4	30,4	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 93 – S₆ – Relevância de posto médico privativo

Relevância de serviços e benefícios_posto médico privativo					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	2	1,6	1,6	1,6
	Relevante	5	4	4	5,6
	Muito relevante	28	22,4	22,4	28
	Extremamente relevante	90	72	72	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 94 – S₆ – Relevância programa APS Apoia

Relevância de serviços e benefícios_programa APS Apoia					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	4	3,2	3,2	3,2
	Relevante	34	27,2	27,2	30,4
	Muito relevante	57	45,6	45,6	76
	Extremamente relevante	30	24	24	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 95 – S₆ – Relevância programa Ginástica Laboral

Relevância de serviços e benefícios_programa Ginástica Laboral					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	4	3,2	3,2	3,2
	Pouco relevante	9	7,2	7,2	10,4
	Relevante	43	34,4	34,4	44,8
	Muito relevante	45	36	36	80,8
	Extremamente relevante	24	19,2	19,2	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 96 – S₆ – Relevância Grupo Desportivo e Cultural da APS (GDCAPS)

Relevância de serviços e benefícios_Grupo Desportivo e Cultural da APS (GDCAPS)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nada relevante	2	1,6	1,6	1,6
	Pouco relevante	6	4,8	4,8	6,4
	Relevante	39	31,2	31,2	37,6
	Muito relevante	48	38,4	38,4	76
	Extremamente relevante	30	24	24	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 97 – S₆ – Relevância de horários específicos

Relevância de serviços e benefícios_horários específicos					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	8	6,4	6,4	6,4
	Relevante	25	20	20	26,4
	Muito relevante	53	42,4	42,4	68,8
	Extremamente relevante	39	31,2	31,2	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 98 – S₆ – Deveriam existir outras medidas de igualdade e conciliação?

Existência de outras medidas de igualdade e conciliação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Sim	37	29,6	29,6	29,6
	Não	88	70,4	70,4	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 99 – S₆ – Indique outras medidas de igualdade e conciliação

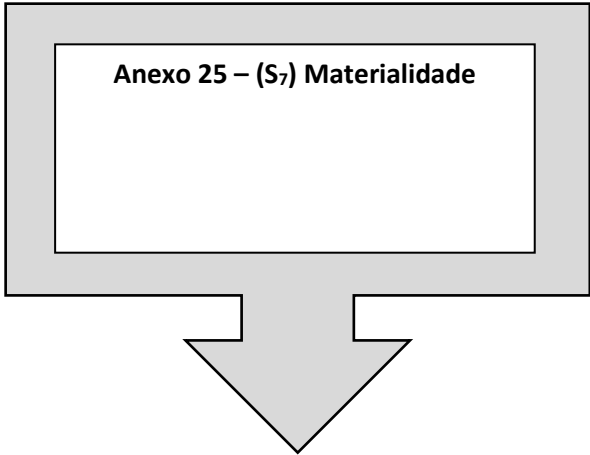
Existência de outras medidas de igualdade e conciliação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Acordos Equilibrados de Tempos de Trabalho	20	16	54,1	54,1
	Efetivo reduzido	2	1,6	5,4	59,5
	Concessão do dia de aniversário	4	3,2	10,8	70,3
	Horários flexíveis	5	4	13,5	83,8
	Pré-reforma 60-40	1	0,8	2,7	86,5
	Campos de férias	1	0,8	2,7	89,2
	Direito a não realizar trabalho suplementar	1	0,8	2,7	91,9
	Disponibilização de chá/café, ½ vezes por dia	1	0,8	2,7	94,6
	Assistência à família sem preda de retribuição	2	1,6	5,4	100
	Total	37	29,6	100	
Omisso	Sistema	88	70,4		
Total		125	100		

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Tabela 100 – S₆ – Domínio serviços e benefícios (medidas centrais)

		Estatísticas																	
		Aux_>30<9 0 dias	Aux_famili ares	SB_aux_aleit ação	SB_aux_infâ ncia	SB_aux_estudo s	SB_aux_f undo auxílio	SB_aux_s eguro saúde	SB_comp _ADSE	SB_care_ card_clidi s	SB_bares _refeitóri os	SB_posto médico	SB_APS Apoia	SB_Ginást ica Laboral	SB_GDCA PS	SB_horários específicos	Outras medidas_ IC	Id_medid as_IC	
N	Válido	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	37
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88
	Média	4,28	4,4	4,32	4,37	4,37	4,12	4,58	4,57	3,85	3,95	4,65	3,9	3,61	3,78	3,98	1,7	2,7	
	Mediana	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1
	Moda	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	1
	Desvio Padrão	0,799	0,66	0,789	0,768	0,678	0,876	0,71	0,676	1,078	0,888	0,638	0,797	0,983	0,921	0,88	0,458	2,414	
	Mínimo	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	
	Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9	
Percentis	25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1	
	50	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	1	
	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*



Perceção dos respondentes relativamente aos indicadores sobre os quais querem ser informados, ou materialidade dos indicadores(S7):

Na análise dos/as respondentes à materialidade no aspeto emprego, 90,40% considera o reporte nesta matéria relevante, muito relevante ou extremamente relevante, conforme tabela abaixo.

Tabela 101 – S7 – Materialidade_Emprego

Materialidade_Emprego					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	12	9,6	9,6	9,6
	Relevante	55	44	44	53,6
	Muito relevante	47	37,6	37,6	91,2
	Extremamente relevante	11	8,8	8,8	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Quanto à materialidade do aspeto emprego, a APS trata e reporta diferentes indicadores, verificando-se um índice de rotação próximo de 1, o que significa uma baixa rotação, que se resume praticamente a saídas para reforma ou aposentação, o que demonstra uma forte estabilidade do emprego, sendo que todos os contratos de trabalho são com vínculo definitivo.

Tabela 102 – S7: G4-LA1: Evolução do efetivo da APS por sexo

		2017	2018	2019
Efetivo em 31-12	M	130	129	133
Efetivo em 31-12	F	47	47	48
Efetivo em 31-12	T	177	176	181
	M	73,45%	73,30%	73,48%
	F	26,55%	26,70%	26,52%
Índice de rotação	M	0,96	0,98	0,96
	F	0,96	1,00	1,00
	T	0,96	0,99	0,97

Fonte: a partir da estatística da APS

Relativamente a benefícios sociais, a empresa tem em execução para além do Procedimento Benefícios Sociais (PD042) e outras medidas, que abrangem quer trabalhadores/as no ativo, quer ex-trabalhadores/as aposentados/as ou reformados/as em algumas modalidades, e respetivas famílias, tendo a empresa investido no período de 2017 a 2019, em média cerca 1,25% do seu volume médio de negócios de 47.326.040,00€, ou seja, uma média de 590.390,00€ por ano, o que representa cerca de 5,62% por ano dos seus custos com pessoal de em média 10.492.099,00€ por ano, em serviços e benefícios sociais, sendo o peso dos custos com pessoal em média de apenas 22% do volume de negócios:

Tabela 103 – S7: G4-LA2: Evolução dos benefícios sociais

SERVIÇOS E BENEFÍCIOS SOCIAIS	APS		
	2017	2018	2019
Encargos com saúde	37 316,93	39 180,92	33 085,62
Encargos com aleitação	803,95	478,4	334,88
Encargos com infância	38 866,85	36 687,47	33 431,85
Encargos com estudos	66 907,57	71 635,98	70 726,57
Encargos com transportes	94 128,00	97 778,60	96 354,00
Encargos com seguros	107 590,39	148 200,09	217 214,56
Programa APS APOIA	0,00	1 194,00	4 131,24
Ginástica Laboral	0,00	972,65	2 881,20
Posto Médico (medicina e enfermagem)	50 042,12	61 737,57	64 030,52
Apoio social (1 pessoa dedicada)	49 977,45	49 986,08	55 895,69
Festa de aniversário	47 894,77	47 133,04	39 925,96
Festa de Natal	11 545,45	11 652,32	10 952,63
GDCAPS	23 500,00	23 500,00	23 500,00
TOTAL	528 573,48	590 137,12	652 464,72
VOLUME DE NEGÓCIOS			
Volume de negócios	48 436 622,00	47 299 316,00	46 242 182,00
Peso dos benefícios no volume de negócios	1,09%	1,25%	1,41%
GASTOS COM PESSOAL			
Gastos com pessoal	10 080 777,00	10 574 184,00	10 821 335,00
Peso dos benefícios nos gastos com pessoal	5,24%	5,58%	6,03%
Peso dos gastos com pessoal no volume de negócios	20,81%	22,36%	23,40%
NÚMERO DE BENEFICIÁRIOS/AS			
Trabalhadores/as	177	176	181
Beneficiários/as	533	516	509

Fonte: a partir da estatística da APS

Referência ainda para o reporte da parentalidade, e sendo o quadro de pessoal envelhecido, apenas se registaram no período de 2017 a 2019, o nascimento de 6 crianças, 1 do sexo feminino e 5 do sexo masculino, sendo que apenas 1 mulher trabalhadora foi mãe de uma criança do sexo feminino, incentivando a empresa a que mães e pais façam uso dos direitos legalmente previstos, apenas se registando défice na utilização da licença parental inicial partilhada, sendo que o regresso ao trabalho após qualquer utilização de direitos no âmbito da parentalidade, não regista qualquer ocorrência.

Tabela 104 – S7: G4-LA3: Indicadores de parentalidade

PARENTALIDADE	SEXO	APS		
		2017	2018	2019
Trabalhadores/as com direito a licença parental (nº de crianças nascidas no ano)	F	0	1	0
	M	1	2	2
Utilização de dispensa para consulta pré-natal (nº)	F	0	1	2
	M	0	0	0
Utilização de licença parental inicial (exclusiva da mãe) (nº)	F	0	1	0
Utilização de licença parental (exclusiva do pai obrigatória) (nº)	M	1	2	2
Utilização de licença parental (exclusiva do pai opcional) (nº)	M	1	2	2
Utilização de licença por interrupção da gravidez (nº)	F	0	0	0
Utilização de licença parental inicial não partilhada (nº)	F	0	0	0
	M	1	1	1
Utilização de licença parental inicial partilhada (nº)	F	0	1	0
	M	0	1	1
Taxa de retorno ao trabalho após utilização de licença parental (%)	F	0%	100%	0%
	M	100%	100%	100%
Utilização de dispensa para amamentação (nº)	F	0	1	0
Utilização de dispensa para aleitação (nº)	F	0	0	0
	M	0	0	0
Utilização de falta para assistência a filho/a menor de 12 anos (nº)	F	5	2	4
	M	0	0	0
Utilização de falta para assistência a filho/a maior de 12 anos (nº)	F	0	0	0
	M	0	0	0
Taxa de retorno ao trabalho após utilização de falta para assistência a filho/a (%)	F	100,00%	100,00%	100,00%
	M	0,00%	0,00%	0,00%
Utilização de licença para assistência a filho/a (nº)	F	0	0	0
	M	0	0	0
Taxa de retorno ao trabalho após utilização de licença para assistência a filho/a (%)	F	0,00%	0,00%	0,00%
	M	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: a partir da estatística da APS

Na análise dos/as respondentes à materialidade no aspeto relações laborais, 93,60% considera o reporte relevante, muito relevante ou extremamente relevante, conforme tabela abaixo.

Tabela 105 – S7 – Materialidade_Relações laborais

Materialidade_Relações Laborais					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	8	6,4	6,4	6,4
	Relevante	55	44	44	50,4
	Muito relevante	47	37,6	37,6	88
	Extremamente relevante	15	12	12	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Em matéria de materialidade no aspeto relações laborais, a empresa também trata diferentes indicadores, designadamente o relativo a taxa de sindicalização, sendo que no período em análise, verifica-se em média uma taxa de sindicalização de cerca de 46,34%, com mais de 50% dos homens sindicalizados contra uma taxa de sindicalização das mulheres de apenas 25%, privilegiando a empresa e o setor o diálogo social.

Tabela 106 – S7: G4-LA4: Evolução da taxa de sindicalização

ESTRUTURAS REPRESENTATIVAS DOS/AS TRABALHADORES/AS	SEXO	APS		
		2017	2018	2019
Total de Trabalhadores/as Sindicalizados/as	M	70	73	71
	F	12	12	11
	T	82	85	82
Efetivo em 31 de Dezembro	M	130	129	133
	F	47	47	48
	T	177	176	181
Taxa de Sindicalização	M	54%	57%	53%
	F	26%	26%	23%
	T	46%	48%	45%

Fonte: a partir da estatística da APS

Relativamente a materialidade no aspeto saúde e segurança no trabalho, 100,00% considera o reporte relevante, muito relevante ou extremamente relevante, conforme tabela abaixo, o que corrobora a literatura no sentido da importância que as empresas devem dar a este aspeto, potenciando o trabalho condigno.

Tabela 107 – S7 – Materialidade_Saúde e Segurança no Trabalho

Materialidade_Saúde e Segurança no Trabalho					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Relevante	45	36	36	36
	Muito relevante	46	36,8	36,8	72,8
	Extremamente relevante	34	27,2	27,2	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

A APS tem organizado internamente serviços de saúde e segurança no trabalho, disponibilizando no seu posto médico privativo, medicina no trabalho, medicina curativa e cuidados de enfermagem, de uma comissão paritária de Segurança e Saúde no Trabalho eleita, que representa a totalidade dos trabalhadores/as composta por 3 pessoas que representam a empresa designadas pelo Conselho de Administração (2 mulheres e 1 homem) e por 3 trabalhadores/as efetivos/as (2 mulheres e 1 homem) e 3 suplentes (2 mulheres e 1 homem), eleitos/as pelos trabalhadores/as, cuja constituição é publicitada no Boletim do Trabalho e do Emprego⁶⁵.

A promoção da segurança e saúde no trabalho é ainda assegurada por duas técnicas superiores de segurança e saúde no trabalho, que realizam visitas aos postos de trabalho de acordo com uma calendarização pré-definida em conjunto com o médico do trabalho e com elementos da Comissão paritária de Segurança e Saúde no Trabalho, a par do Programa de gestão de segurança e saúde no trabalho, tendo as visitas aos postos de trabalho o objetivo de monitorizar a segurança e saúde dos trabalhadores/as e orientar eventuais correções, de acordo com tabelas de identificação e avaliação de riscos.

E tem um corpo de segurança privativo, que garante a segurança das pessoas e das instalações em toda a área de jurisdição da APS, que inclui ainda pessoas de empresa externa.

No sentido de auxiliar na prevenção da qualidade de vida e dos riscos psicossociais dos/as trabalhadores/as e famílias, a empresa disponibiliza, conforme já referido, o programa APS Apoia, por empresa externa, da responsabilidade da Pulso Europe Portugal.

Em matéria de informação sobre os tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absentismo e número de óbitos relacionados com o trabalho, a empresa disponibiliza a seguinte informação:

⁶⁵ Vide, Boletim do Trabalho e Emprego, nº 26, de 15 de julho de 2018, na parte relativa a eleição dos/as representantes dos/as trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho na APS, disponível em http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2018/bte26_2018.pdf

Tabela 108 – S7: G4-LA6: Evolução dos acidentes de trabalho⁶⁶

FREQÜÊNCIA E GRAVIDADE DOS ACIDENTES DE TRABALHO	SEXO	APS			
		2017	2018	2019	
Horas efetivamente trabalhadas (normais e suplementares) durante o ano	T	295 481	297 204	302 218	
	M	222 482	225 990	230 540	
	F	72 999	71 214	71 678	
N.º Total de Trabalhadores (Efetivo médio)	T	178	177	175	
	M	131	130	128	
	F	47	47	47	
N.º Total de Acidentes	T	12	9	6	
	M	11	9	2	
	F	1	0	4	
N.º Acidentes com baixa	T	8	8	1	
	M	8	8	0	
	F	0	0	1	
N.º Total de dias perdidos	T	255	231	46	
	M	255	231	0	
	F	0	0	46	
Taxa de frequência Tf = (N.º de acidentes de trab. Com baixa / N.º horas efectivamente trabalhadas) x 1.000.000	T	35,96	35,40	13,95	
	M	35,96	35,40	0,00	
	F	0,00	0,00	13,95	
Taxa de gravidade Tg = (N.º de dias perdidos / N.º horas efectivamente trabalhadas) x 1.000.000	T	1146,16	1022,17	641,76	
	M	1146,16	1022,17	0,00	
	F	0,00	0,00	641,76	
Taxa de incidência TIT = (N.º de AT Totais / N.º total de trab.) x 1.000	T	105,25	69,23	100,73	
	M	83,97	69,23	15,63	
	F	21,28	0,00	85,11	
Taxa de incidência TIM = (N.º de AT mortais / N.º total de trab.) x 1.000	T	0,00	0,00	0,00	
Taxa de frequência		>20 Muito bom	=20,1 a 40 Bom	=40,1 a 60 Mau	>60 Muito mau
Taxa de gravidade		>500 Muito bom	=500,01 a 1000 Bom	=1000,01 a 2000 Mau	>2000 Muito mau

Fonte: a partir da estatística da APS

A empresa tem ainda organizados internamente os serviços de segurança e saúde no trabalho, dispondo de um Médico da Medicina no Trabalho, em três tempos semanais de três horas cada, que inclui visitas semanais aos postos de trabalho, não estando identificadas pessoas com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas com a sua ocupação, ou doenças profissionais, realizando internamente exames de admissão, periódicos e/ou ocasionais.

Tabela 109 – S7: G4-LA7: Evolução de exames de admissão, periódicos e/ou ocasionais

EXAMES DE ADMISSÃO, PERIÓDICOS E/OU OCASIONAIS		SEXO	APS		
			2017	2018	2019
Total de Exames		M	150	118	157
		F	38	52	47
		T	188	170	204
Total de exames de admissão		M	0	0	11
		F	0	0	2
		T	0	0	13
Total de exames de periódicos		M	112	100	107
		F	38	36	39
		T	150	136	146
Total de exames ocasionais		M	38	18	39
		F	0	16	6
		T	38	34	45
Mudança de posto de trabalho		M	6	0	0
		F	0	0	0
Alterações no posto de trabalho		M	0	0	0
		F	0	0	0
Regresso ao trab. após ausência superior a 30 dias		M	18	4	23
		F	0	2	2
Pós baixa por acidente de trabalho		M	14	1	17
		F	0	0	0
Pós baixa por doença		M	4	3	6
		F	0	2	2
Iniciativa do médico		M	14	5	14
		F	0	2	3
Pedido do/a trabalhador/a		M	0	0	1
		F	0	1	0
Por cessação do contrato de trabalho		M	0	0	0
		F	0	0	0
Outras razões		M	0	9	1
		F	0	11	1

Fonte: a partir da estatística da APS

⁶⁶ Trabalho, Organização Internacional (1998), Resolução sobre as estatísticas das lesões profissionais devidas a acidentes de trabalho da OIT, adotadas pela 16ª Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho da OIT, de outubro de 1998), disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/bureau/stat/res/accinj.htm>

A materialidade no aspeto formação e educação, obteve também 100,00% de respostas que consideram o reporte relevante, muito relevante ou extremamente relevante, conforme tabela abaixo.

Tabela 110 – S7 – Materialidade_Formação e Educação

Materialidade_Formação e Educação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Relevante	53	42,4	42,4	42,4
	Muito relevante	52	41,6	41,6	84
	Extremamente relevante	20	16	16	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do *software SPSS*

Na parte relativa a Número Médio de Horas de Formação por Ano por Empregado/a, Discriminado por Género e Categoria Funcional (G4-L9), a empresa disponibiliza a seguinte informação:

Tabela 111 – S7: G4-LA9: Formação profissional (1)

AÇÕES DE FORMAÇÃO	Sexo	APS		
		2017	2018	2019
N.º de Ações	T	86	114	106
Frequência de Participantes	M	457	357	334
	F	275	204	144
	T	732	561	478
Nº Real de Participantes	M	116	110	116
	F	46	47	44
	T	162	157	160
N.º de Horas	M	3 191,50	3 885,80	5 841,50
	F	1 649,50	4 988,20	1 138,00
	T	4841,00	8874,00	6979,50
Horas/Frequência de Participantes	M	6,98	10,88	31,75
	F	6,00	24,45	10,19
	T	6,61	15,82	41,94
Horas/Participante	M	27,51	35,33	93,16
	F	35,86	106,13	31,88
	T	29,88	56,52	125,04
Horas/Efetivo Médio	T	27,35	50,42	38,56

FREQUÊNCIA DE PARTICIPANTES POR SEXO				
		M	F	T
Dirigentes	2017	12	4	16
	2018	1	1	2
	2019	2	0	2
Quadros superiores	2017	202	200	402
	2018	117	147	264
	2019	126	115	241
Profissionais qualificados	2017	59	66	125
	2018	79	51	130
	2019	93	27	120
Quadros médios	2017	67	0	67
	2018	51	0	51
	2019	39	0	39
Profissionais semiquificados	2017	117	0	117
	2018	109	0	109
	2019	72	0	72
Profissionais não qualificados	2017	0	5	5
	2018	0	5	5
	2019	2	2	4

Fonte: a partir da estatística da APS

A empresa reporta no indicador (G4-LA10), na parte relativa a Programas de Gestão de Competências e Aprendizagem Contínua que Contribuem para a Continuidade da Empregabilidade dos/as Empregados/as em Período de Preparação para a Aposentação/Reforma, a seguinte informação:

Tabela 112 – S7: G4-LA10: Formação profissional (2)

VOLUME TOTAL DE HORAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ACADÊMICA	SEXO	APS		
		2017	2018	2019
Efectivo médio	T	177	176	175
Volume total de horas de formação	M	3 270,50	3 885,80	5 841,50
	F	1 649,50	4 988,20	1 138,00
	T	4 920,00	8 874,00	6 979,50
Volume total de horas de formação profissional	M	2 610,50	3 417,80	2 637,50
	F	1 013,50	1 348,70	1 138,00
	T	3 624,00	4 766,50	3 775,50
Doutoramentos, Mestrados, Pós-graduações, Cursos de Nível V e IV	M	660,00	468,00	3 204,00
	F	636,00	3 639,50	0,00
	T	1 296,00	4 107,50	3 204,00
Nº de horas por habilitação académica				
Formação Superior	M	1 981,50	1 833,70	4 524,50
	F	1 466,00	1 695,20	990,50
	T	3 447,50	3 528,90	5 515,00
Formação Secundária (=12 anos de escolaridade)	M	494,50	787,60	489,00
	F	115,50	3 250,90	80,00
	T	610,00	4 038,50	569,00
Formação Básica (<12 anos de escolaridade)	M	794,50	1 264,50	828,00
	F	68,00	42,10	67,50
	T	862,50	1 306,60	895,50
Média de horas de formação		27,35	50,42	38,56
Total de custos diretos com formação	M	32 567,17	47 467,36	31 538,91
	F	12 966,68	16 593,71	14 552,87
	T	45 533,85	64 061,07	46 091,78

Fonte: a partir da estatística da APS

Por fim, a materialidade no aspeto diversidade e igualdade de oportunidades, obteve uma percentagem de 99,20% de respostas que consideram o reporte relevante, muito relevante ou extremamente relevante, conforme tabela abaixo.

Tabela 113 – S7– Materialidade_Diversidade e Igualdade de Oportunidades

Materialidade_Diversidade e Igualdade de Oportunidades					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Pouco relevante	1	0,8	0,8	0,8
	Relevante	63	50,4	50,4	51,2
	Muito relevante	44	35,2	35,2	86,4
	Extremamente relevante	17	13,6	13,6	100
	Total	125	100	100	

Fonte: a partir da estatística do software SPSS

Relativamente a composição dos grupos responsáveis pela governança por categoria funcional, de acordo com o sexo, a APS reporta a seguinte informação:

Tabela 114 – S7: : G4-LA12: Materialidade: Div_Iguald_Oportunidades (governança)

NÚMERO DE CHEFIAS	APS								
	2017			2018			2019		
	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Dirigentes	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Pilotos	4	4		4	4		4	4	0
Assessor/a / Técnico/a Superior	16	11	5	16	11	5	16	11	5
Técnico/a	3	3		3	3		2	2	0
Oficial Marinha Mercante II	1	1		1	1		1	1	0
Oficial Marinha Mercante I							1	1	0
Adjunto/a Técnico/a (residual)	3	3		3	3		4	4	0
Operador/a Equipamento Portuário	1	1		1	1		1	1	0
Operador/a Radar e Telecomunicações							1	1	0
Agente Exploração	1	1		1	1		1	1	0
Técnico/a Administrativo/a	1	1		1	1		1	1	0
Técnico/a Auxiliar	1	1		1	1		0	0	0
Total de chefias	34	28	6	34	28	6	35	29	6

Fonte: a partir da estatística da APS

Relativamente a amplitude salarial, a APS reporta a seguinte informação:

Tabela 115 – S7: : G4-LA12: Materialidade: Div_Iguald_Oportunidades (amplitude salarial)

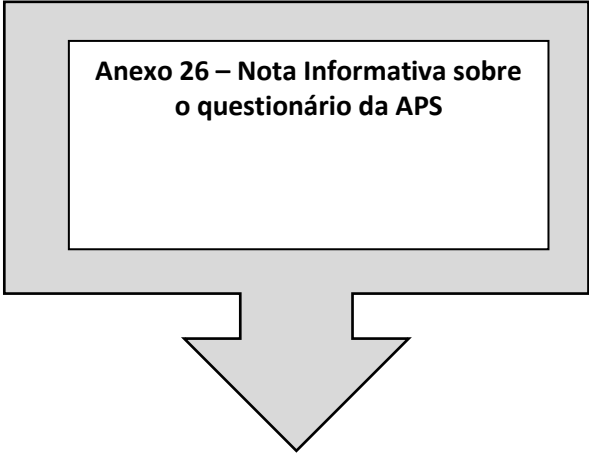
		APS		
		2017	2018	2019
Leque salarial líquido	Maior vencimento base líquido	3,35	3,33	3,74
	Menor vencimento base líquido			
Leque salarial líquido (Sexo Feminino)	Maior vencimento base líquido	2,64	2,59	2,62
	Menor vencimento base líquido			
Leque salarial líquido (Sexo Masculino)	Maior vencimento base líquido	3,35	3,33	3,74
	Menor vencimento base líquido			
Leque salarial interpretativo	Maior vencimento base líquido (depois de retirar os 5% mais elevados)	2,25	2,23	2,37
	Menor vencimento base líquido (depois de retirar os 5% mais baixos)			
Leque salarial interpretativo (Sexo Feminino)	Maior vencimento base líquido (depois de retirar os 5% mais elevados)	2,25	2,17	2,22
	Menor vencimento base líquido (depois de retirar os 5% mais baixos)			
Leque salarial interpretativo (Sexo Masculino)	Maior vencimento base líquido (depois de retirar os 5% mais elevados)	2,25	2,23	2,37
	Menor vencimento base líquido (depois de retirar os 5% mais baixos)			

Fonte: a partir da estatística da APS

Tabela 116 – S7 – Materialidade (medidas centrais)

		Estatísticas				
		M_emprego	M_rel_laborais	M_SST	M_form_educação	M_div_iguald_oport
N	Válido	125	125	125	125	125
	Omisso	0	0	0	0	0
Média		3,46	3,55	3,91	3,74	3,62
Mediana		3	3	4	4	3
Moda		3	3	4	3	3
Desvio Padrão		0,788	0,788	0,793	0,72	0,727
Mínimo		2	2	3	3	2
Máximo		5	5	5	5	5
Percentis	25	3	3	3	3	3
	50	3	3	4	4	3
	75	4	4	5	4	4

Fonte: a partir da estatística do software SPSS



Nota Informativa



DRH | julho de 2020



Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) Resultados do Inquérito por Questionário - APS

Foram lançados, no período de 1 a 15 de junho, 178 inquéritos por questionário para auscultação das partes interessadas relativamente ao SGC, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 70,22%.

A liderança de um SGC é da responsabilidade da gestão de topo e de todas as partes interessadas, pelo que agradecemos aos/às respondentes o empenho na participação.

Os resultados do inquérito, numa escala de 0% a 100%, permitiram captar ideias gerais e identificar aspetos críticos para a primeira versão do SGC, tendo-se concluído:

Da análise do **meio envolvente**, que:

Existe uma incerteza relativamente ao meio envolvente contextual e transacional, sendo que mesmo as interações positivas obtiveram um resultado no intervalo [44,00%- 49,60%];

Da análise à **materialidade**, que:

Existe interesse na informação dos aspetos sociais da empresa, com um resultado médio de 95,18%.

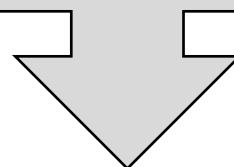
Relativamente aos domínios da conciliação constantes da Norma NP4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – Requisitos, foram obtidos seguintes resultados:

- ✓ **Boas Práticas Laborais** – média de 99,10%
- ✓ **Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal** - média de 97,90%
- ✓ **Serviços e Benefícios** – média de 96,60%

Dos resultados obtidos a perceção dos/as respondentes é a seguinte:

- ✓ **O reduzido efetivo da APS prejudica o contexto político-legal e sócio-cultural externo a favor da igualdade e da conciliação;**
- ✓ **A rede de infraestruturas externas não é facilitadora da organização do trabalho em regime de escala ou por turnos;**
- ✓ **A flexibilidade na organização dos tempos de trabalho é facilitadora da conciliação, particularmente das pessoas com responsabilidades familiares.**

**Anexo 27 – Artigo da Dirigir &
Formar, Revista nº 27, de junho de
2020**



DIRIGIR & FORMAR

REVISTA DO IEFP N.º 27 abril/junho 2020 // Trimestral // 3€

Sustentabilidade demográfica **Um equilíbrio imprescindível**



ESTRELA 1312

REPÚBLICA
PORTUGUESA
TRABALHO, SEGURANÇA E
SUSTENTABILIDADE

INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, I.P.

O DESAFIO DA CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL



 Helena Maria Silva, Diretora de Recursos Humanos da Administração dos Portos de Sines e Algarve, S.A.  Shutterstock

Nunca como hoje, com os países a braços com uma pandemia de nível mundial – denominada Covid-19, a exigir o afastamento social e a permanência das pessoas em isolamento em casa –, as conversas sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal ganharam tanta intensidade e relevância na vida das empresas e das pessoas.

A crise está a criar formas de relacionamento profissional e a valorizar as equipas de trabalho para superar as adversidades, e a criar formas de relacionamento familiar com enfoque no bem-estar pessoal e relacional, em detrimento da acumulação e do consumo desenfreado, prevendo-se uma profunda alteração nos hábitos dos/as consumidores/as.

Os sectores dos transportes, tradicionalmente dominados por homens, têm uma cultura e valores com pouco apoio às mulheres trabalhadoras e pouco sensíveis à dimensão do género, apresentando-se a questão da participação das mulheres no sector complexa e o interesse pelo sector condicionado pela educação, pela família, pelas experiências e pelo resultado de oportunidades profissionais oferecidas pela academia em forte ligação com os *players* do sector.

Já a permanência no sector pode depender do desenvolvimento dos recursos humanos, da formação, da melhoria das competências e da diversificação, das condições de trabalho, da remuneração, dos horários de trabalho e da conciliação entre vida profissional e vida privada.

A existência de boas condições de trabalho permite que tanto homens como mulheres se realizem profissionalmente, encontrem satisfação no trabalho, beneficiem de um elevado nível de formação, desenvolvam as suas competências e disponham de oportunidades de promoção e de participação nos processos decisórios, traduzindo-se estas práticas para os investidores, em oportunidades de inovação, crescimento e criação de postos de trabalho.

As tendências económicas das últimas décadas têm vindo a resultar em horas de trabalho cada vez mais diversificadas, descentralizadas e individualizadas, geradoras de tensões entre as necessidades e preferências dos/as trabalhadores/as e os requisitos de negócios das empresas, numa economia 24-7, com pressões competitivas e de fiabilidade e práticas que conduzem a trabalho excessivo com extensas horas de trabalho.

Uma mão de obra diversificada em termos de género fomenta a colaboração, a compreensão e a tolerância, e está comprovado que impulsiona a competitividade, a produtividade e a responsabilidade social das empresas, assegurando a permanência no emprego de ambos os sexos, e daí o comprometimento da gestão de topo da APS – Administração dos Portos de Sines e do Algarve, S.A. (APS), com a implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação (SGC), dentro do seu Sistema Integrado (SI).

NÍVEL EUROPEU

As preocupações com as questões da igualdade/conciliação são de nível global, tendo a União Europeia aprovado

a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, e a COM(2020) 152 final, de 2 de março, relativa a Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025.

Por outro lado, o European Institute for Gender Equality (EIGE) tem vindo a acompanhar as questões da igualdade/conciliação, realizando vários estudos, particularmente na parte relativa à evolução do bem-estar das pessoas a nível europeu, em diferentes domínios ao nível do poder, do trabalho, do conhecimento, do dinheiro, do tempo, da saúde e da violência, numa análise por sectores de atividade, entre os quais se inclui o dos transportes.

NÍVEL NACIONAL

A nível nacional, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, aplicável ao sector público empresarial, onde se enquadra a APS, veio estabelecer que, para além da proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa, que não pode ser inferior a 33% desde 1 de janeiro de 2018, estas empresas elaborem anualmente planos para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A referida lei determina ainda que a elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas, tendo o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determinado os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do sector público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos na já referida Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Por outro lado, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), sendo relevante para as empresas o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH), tendo o XXI Governo Constitucional apresentado publicamente, em 5 de dezembro de 2018, o Programa 3 em Linha, estruturado em quatro eixos e 33 medidas, com o objetivo de motivar a Administração Pública, as empresas e a sociedade em geral a promoverem um maior equilíbrio

GESTÃO RH | Temas de Gestão

entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, referindo-se a medida 1 do eixo 1 ao Pacto para a Conciliação.

O Pacto para a Conciliação integra um importante conjunto de organizações da administração central, autarquias, empresas públicas e empresas privadas, assumindo as organizações signatárias do Pacto o compromisso de implementarem e certificarem um sistema de gestão com base na Norma Portuguesa NP4552:2016, que define os requisitos necessários a uma organização que pretenda implementar, manter e gerir um sistema de gestão da conciliação baseado em princípios e valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias da conciliação, em torno de três dimensões, boas práticas laborais, apoio profissional e desenvolvimento pessoal, e serviços e benefícios.

NÍVEL DO SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO (SEE)

Dispondo a APS de um Sistema Integrado, e havendo uma perceção de que tem em prática medidas de igualdade

capazes de serem melhoradas e aprofundadas, em 2019 aderiu ao Pacto para a Conciliação, tendo sido sinalizada pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) entidade parceira do Governo português, como parte interessada no Pacto para a Conciliação, e a assumir a igualdade/conciliação como critério de gestão, comprometendo-se a adotar um conjunto de medidas promotoras, e integrando um projeto piloto de empresas que se comprometem a implementar um Sistema de Gestão da Conciliação baseado na NP 4552:2016, cuja conclusão do processo está prevista para o final do corrente ano.

Pese embora as preocupações da APS com as questões da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal constem de forma sistematizada desde 2013, ano a partir do qual começou a elaborar os seus diferentes Planos para a Igualdade de Género, a verdade é que algumas das medidas continuam a não estar consideradas nos referidos planos, por se encontrarem dispersas ou por não serem percecionadas ou valorizadas pelas pessoas. Nesse sentido, o Programa 3 em Linha e a adesão da APS ao Pacto da Conciliação apresentam-se como uma oportunidade para



O desafio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

a inventariação, monitorização, comunicação e melhoria contínua dessas ações, de forma a irem ao encontro, em cada momento, das reais necessidades de trabalhadoras/es e respetivas famílias.

Trata-se de mitigar as questões da igualdade, em diferentes domínios/dimensões, que integram ao nível do poder a dimensão da estratégia, missão e valores; ao nível trabalho, a dimensão da igualdade no acesso a emprego; ao nível do conhecimento, a dimensão da formação inicial e contínua; ao nível do dinheiro, a dimensão da igualdade nas condições de trabalho; ao nível do tempo, a dimensão da proteção na parentalidade; e ao nível da saúde, a

O Programa 3 em Linha e a adesão da APS ao Pacto da Conciliação apresentam-se como uma oportunidade de ir ao encontro das reais necessidades de trabalhadoras/es e respetivas famílias.

dimensão da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal no sentido restrito, e a dimensão da prevenção da prática de assédio no trabalho.

A elaboração do Programa de Conciliação e a necessidade legal de elaboração de planos anuais para a igualdade, seguindo a metodologia constante do Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas da CITE, alinhadas quer com as recomendações da União Europeia, quer ainda a nível nacional com a ENIND/PAIMH e com o Programa 3 em Linha, fez evidenciar a necessidade de incluir as questões da conciliação na dimensão estratégia, missão e valores da empresa, o que levou à revisão de todos os documentos do Sistema Integrado, que terão de passar a integrar as questões da conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e pessoal.

Com a certificação em 2008, na norma OHSAS18001 – Segurança e Saúde no Trabalho, a APS também tem vindo a implementar diversas medidas preventivas/corretivas, para dar resposta à identificação de perigos e a avaliação de riscos que têm ou possam ter impactos significativos na segurança e saúde dos/as trabalhadores/as.



GESTÃO RH | Temas de Gestão



De acordo a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o/a trabalhador/a, numa lógica de adaptação do trabalho ao homem e à mulher, contribuindo de forma particular para a redução de riscos psicossociais.

A questão dos riscos psicossociais foi introduzida na APS pela primeira vez em 2014, pretendendo-se desde então responder às necessidades, crescentes e emergentes, de intervenção na saúde em contexto laboral, visando promover o “valor da saúde” e a “qualidade de vida no trabalho”, através de ambientes de trabalho saudáveis e da melhoria da cobertura e qualidade dos serviços de saúde e segurança do trabalho.

A empresa, através de um prestador de serviços, tem em curso, desde setembro de 2018, o Programa APSApoia, destinado a todos/as os/as trabalhadores/as e famílias, com aconselhamento telefónico, presencial ou por *email* durante 24-7, confidencial e gratuito, em matéria de apoio jurídico/legal, financeiro/fiscal e psicológico/pessoal.

Dispõe ainda de um instrumento para avaliação do bem-estar/riscos psicossociais de trabalhadores/as, através de uma análise dos diferentes fatores da situação laboral que possam ter impacto no bem-estar geral dos/as trabalhadores/as, em particular, na sua motivação, stress, comportamentos indesejáveis e absentismo, que se consubstancia num questionário padrão *Short Inventory on Stress and Wellbeing* (S-ISW ©) ou Inventário de Stress e Bem-Estar, na versão reduzida.

CONCLUSÃO

Reconhece-se que acordos equilibrados de tempos de trabalho, ou *Working Time Arrangements* (WTA), podem beneficiar as empresas em matéria de produtividade, de taxas de absentismo reduzidas, de diminuição da rotatividade de pessoas, de atitudes e motivação melhoradas e consequentemente de empresas mais felizes, mais produtivas, mais inovadoras, mais competitivas, mais fiáveis e mais sustentáveis, a que a atual crise pandémica deixará a sua marca. ■