

GUIA REGIONAL PARA A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL



Região Autónoma
da Madeira
Governo Regional

Secretaria Regional
de Inclusão e Juventude

Direção Regional da Cidadania e dos Assuntos Sociais
Direção de Serviços de Igualdade e Cidadania

Índice

Introdução	4
I – Objetivos	6
II - Planificação	8
III - Medidas promotoras da conciliação	12
1 - Formação para a Conciliação e Corresponsabilidade	12
2 - Conciliação e Legislação	15
3 - Licenças de Parentalidade e Conciliação	18
4 – Criação de serviços de prestação de cuidados a pessoas idosas	27
5 - A Criação de Parcerias de apoio às famílias	32
6 - Flexibilização da organização do trabalho	33
IV - Apoios Financeiros para implementação de medidas de Conciliação	39
V - Benefícios para organizações, recursos humanos e sociedade	41
VI - Impacto da Pandemia Covid-19 nas Mulheres	45
VII - Monitorização	46
Conclusão	51
Bibliografia	52
ANEXOS	55
ANEXO I – Medidas de Empresas Portuguesas	56
ANEXO II – Questionário Interno	72
ANEXO III - Entidades de apoio à conciliação	76

Introdução

A igualdade entre mulheres e homens está consagrada na Constituição da República Portuguesa, desde 1976, através do princípio da igualdade plasmado no seu artigo 13.º, sendo considerada no artigo 9.º como uma das tarefas fundamentais do Estado. Inclusive, na revisão do Código Civil de 1977, foi abolida a figura do chefe de família, passando o artigo 1674º a prever o dever de cooperação, no qual se atribui iguais responsabilidades no que concerne à educação e cuidados dos filhos e das filhas.

A nível laboral o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, além de regulamentar todo o regime dos direitos parentais, consagra o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, determinando a não exclusão ou restrição de acesso ao emprego, atividade profissional ou formação, em razão do sexo, proibindo também qualquer tipo de discriminação.

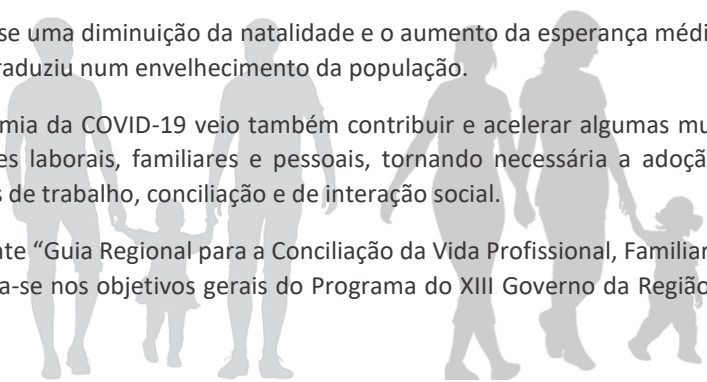
Vivemos tempos de constantes mudanças sociais e persistentes mutações do mercado de trabalho que acompanham a evolução das sociedades. As novas realidades demonstram que, tanto os homens como as mulheres participam ativamente para o desenvolvimento e sustentabilidade da economia familiar. No entanto, é fundamental implementar medidas que contribuam para um papel ativo de mulheres e homens, não só na vida profissional, mas também na vida familiar, conduzindo a uma maior justiça social.

As estruturas familiares transformaram-se rapidamente no decurso dos últimos decénios. As pessoas casam cada vez mais tarde e os casais separam-se com mais frequência. O número de famílias monoparentais está a aumentar, assim como, o de casais em que os dois parceiros exercem, ou procuram exercer, uma atividade profissional. Assistimos também a um número crescente de casais do mesmo sexo que constituem família.

Verifica-se uma diminuição da natalidade e o aumento da esperança média de vida, o que se traduziu num envelhecimento da população.

A pandemia da COVID-19 veio também contribuir e acelerar algumas mudanças nas realidades laborais, familiares e pessoais, tornando necessária a adoção de novos métodos de trabalho, conciliação e de interação social.

O presente “Guia Regional para a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal”, enquadra-se nos objetivos gerais do Programa do XIII Governo da Região Autónoma



da Madeira, bem como nos objetivos estabelecidos no IV Plano Regional para a Igualdade e Cidadania Ativa (IV PRICA), dando continuidade ao trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pelo Governo Regional da Madeira, de forma a facilitar o processo de implementação das medidas relacionadas com a Vida Profissional, Familiar e Pessoal dos e das madeirenses e porto-santenses.

Neste sentido, é fundamental a criação de programas dinâmicos para que esta maior flexibilidade exigida pelo mercado de trabalho, não impeça os homens e as mulheres de se realizarem plenamente, ou por terem de optar entre a sua carreira profissional e a sua vida familiar e pessoal.

Este Guia está em sintonia com o Programa 3 em linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, lançado pelo Governo da República, no sentido de concretizar efetivamente a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, e encontrar um equilíbrio saudável para todos e todas.

Considerando a transversalidade das medidas propostas, estas deverão ser enquadradas nos referenciais estratégicos e nos documentos de programação operacional, que concretizam as estratégias, designadamente as que beneficiam de financiamento Comunitário, estando em consonância com a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 e com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, lançados pela União Europeia com o intuito de diminuir desigualdades persistentes.

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

Todas as medidas que visem conciliar a vida profissional, familiar e pessoal favorecerão enormemente o sucesso económico de uma Região em que todos e todas se sentirão mais confiantes e empoderados.



I — Objetivos

Este Guia pretende desconstruir (pre)conceitos “tradicionais” atribuídos aos diferentes géneros e realidades familiares.

É importante compreender que a Conciliação é aplicável a todas as pessoas, independentemente do seu estado civil, do agregado familiar ou situação profissional.

A vida das pessoas é constituída por várias esferas, sendo elas: vida profissional (remunerada), vida familiar (afetiva) e a vida pessoal (desenvolvimento pessoal e lazer). Encontrar um equilíbrio entre todas estas esferas leva-nos a falar de Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O conceito de corresponsabilidade não pode ser excluído do presente Guia, pois implica a partilha de tarefas domésticas e responsabilidades entre todos os membros do agregado familiar, o que leva ao alívio de uma sobrecarga, normalmente, associada a mulheres.

As políticas de conciliação devem respeitar as especificidades regionais, a evolução da sociedade e as necessidades familiares e económicas. Devem sobretudo, relembrar que a conciliação é um dos passos fundamentais para atingir a igualdade de género e de oportunidades.



Neste sentido, estas políticas devem ter como objetivos principais:

- Atenuar as desigualdades entre homens e mulheres;
- Promover a igualdade de oportunidades;
- Fomentar a corresponsabilidade;
- Melhorar as condições de trabalho;
- Aumentar a satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- Valorizar os recursos humanos;
- Aumentar a competitividade e o sucesso das organizações.



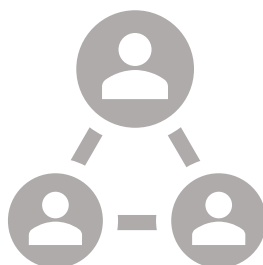
II - Planificação

A formulação e planificação de políticas e medidas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, deve ter sempre em conta o papel que as organizações, através da sua liderança, têm no sucesso da sua implementação. A importância atribuída a todas as esferas da vida dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, incluindo a familiar e pessoal, irá incidir, diretamente, na tomada de decisões, no sucesso da organização e no bem-estar de todas e de todos.

Quando existem conflitos no equilíbrio das diferentes esferas da vida da trabalhadora e do trabalhador, irão, certamente, surgir impactos negativos para ambas as partes, organizações e recursos humanos.

As organizações que promovem políticas de conciliação e visam contribuir para o equilíbrio das diferentes áreas da vida da trabalhadora e do trabalhador, têm maior probabilidade de fomentar a dedicação, o compromisso e a entrega dos seus recursos humanos, tornando-os mais felizes, motivados e produtivos. Assim, poderão contar com a disponibilidade dos mesmos para a realização de tarefas, por vezes, para além do estritamente necessário.

Existem fatores que serão fundamentais para a adoção e sucesso das políticas de conciliação das organizações, contribuindo para o bem-estar dos envolvidos. Estes fatores, segundo o relatório final da NOVA School of Business and Economics MHIP, são:



1

Priorizar, identificar e classificar os grupos de maior probabilidade de conflito família-trabalho;

2

Equilibrar uma combinação de políticas personalizadas e universalmente acessíveis, ou seja, beneficiar as políticas “a la carte” combinado com o apoio individual;

3

Adaptação das políticas às responsabilidades específicas dos trabalhadores e das trabalhadoras;

4

Apoio das chefias;

5

Apoio dos chefes e supervisores intermediários;

6

Apoio dos/as colegas;

7

Análise das políticas trabalho-família implementadas;

8

Envolvimento dos trabalhadores e trabalhadoras na
conceção ou desenvolvimento de políticas trabalho-
família;

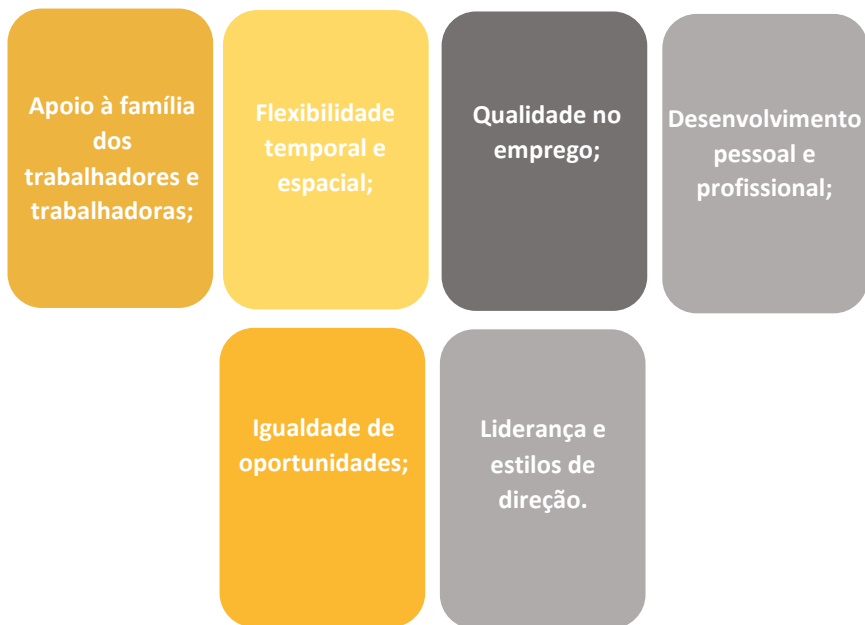
9

Comunicação Regular das políticas trabalho-família;

10

Sistema de recompensa pela utilização de políticas
trabalho-família.

As medidas a adotar pelas organizações devem estar, neste sentido, inseridas em seis grandes grupos, que são considerados imprescindíveis para a implementação de boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente:



Todos os agentes sociais devem estar envolvidos na planificação, implementação e promoção da conciliação, nomeadamente, a administração pública, empresas e organizações, os responsáveis pelos recursos humanos, as organizações sindicais e patronais e os próprios recursos humanos, para que a adaptação seja feita de forma a satisfazer e beneficiar todos os intervenientes.

III - Medidas promotoras da conciliação

Os recursos humanos de uma organização são elementos imprescindíveis para o seu sucesso, sendo por isso, fundamental promover uma economia de bem-estar, contribuindo para a sua satisfação na realização das tarefas, com consequentes resultados ao nível da qualidade, produtividade e trabalho, os quais se traduzem numa maior eficácia e eficiência.

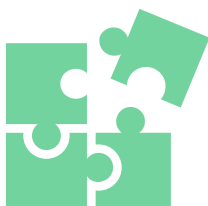
Neste sentido, é importante que todas as medidas adotadas sejam concebidas por todos os envolvidos, para que as necessidades sejam suprimidas e a capacidade de produção e competitividade da organização não sejam postas em causa, encontrando-se, desta forma, o equilíbrio pretendido.

1 - Formação para a Conciliação e Corresponsabilidade

A formação é o meio preferencial para transmitir novos conceitos e paradigmas, até mesmo para mudar métodos e metodologias de trabalho. Tornar a formação parte dos objetivos das organizações, faz com que as trabalhadoras e os trabalhadores sintam esta componente como parte integrante das suas funções.

É essencial incluir a conciliação e a corresponsabilidade na formação facultada a dirigentes e responsáveis de recursos humanos, para que tenham a noção da importância destes conceitos, de forma a participarem ativamente na conceção dos planos que irão ter impacto no dia-a-dia de cada pessoa.

Para além das organizações, as escolas também devem ser incluídas nos planos de formação, para a conciliação e corresponsabilidade, através de sessões de sensibilização e informação disponibilizadas desde o 1.º ciclo até ao ensino universitário.



Corresponsabilidade

Este Guia pretende, também, alertar para a relevância da corresponsabilidade, o que implica a partilha das tarefas domésticas e o cuidado aos filhos e às filhas de forma equitativa, assim como a importância de envolver todo o agregado familiar na divisão dessas mesmas tarefas.

Segundo o último Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, de 2015*, as mulheres ainda despendem mais tempo do que os homens na realização das tarefas domésticas e nos cuidados aos descendentes. Em média, as mulheres trabalhadoras despendem 263 min/dia, enquanto os homens trabalhadores despendem 158 min/dia, em tarefas não remuneradas.

É necessário estabelecer um equilíbrio destas tarefas, pois nas sociedades atuais, as mulheres também são agentes produtores com um grande peso na economia, colaborando também para o sustento do seu agregado familiar.



*O Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, realiza-se de 10 em 10 anos, estando a realização do próximo inquérito prevista para 2025.

Sugestões para que todos os membros do agregado familiar possam colaborar, ajudando na partilha de tarefas, fazendo com que todos os membros ganhem mais tempo para descanso ou lazer:

- Organizar e dividir as tarefas por o todo o agregado familiar;
- Fazer uma lista de tudo, dividindo as tarefas por toda a família;
- Colaborar em todas as tarefas domésticas;
- Informar-se e aprender. Ninguém nasce ensinado;
- Partilhar o seu conhecimento e ser paciente com quem aprende;
- Concluir as tarefas iniciadas e deixar o espaço melhor do que encontrou;
- Fazer todas as tarefas, mesmo as que menos lhe agradem;
- Evitar a política de “alguém vai fazer”. Faça!
- Cuidar e deixar-se cuidar: o cuidado emocional é importante.



2 - Conciliação e Legislação

Nos últimos anos temos assistido a uma exigência profissional, cada vez maior e a uma participação mais presente na vida familiar, que tem resultado num aumento do desgaste físico e psicológico das pessoas.

Desta forma, assume uma importância relevante e inadiável formular e implementar leis que contribuam para a efetiva conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

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

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

Constituição da República Portuguesa



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

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

- [Decreto-Lei n.º 172/2019, de 12 de dezembro](#)

Altera o Decreto-Lei n.º 131/2009, de 1 de junho, que aprova o regime de adiamento de atos processuais, nas situações de maternidade, paternidade ou falecimento de familiar próximo dos solicitadores.

- [Decreto-Lei n.º 50/2018, de 25 de junho](#)

Altera o Decreto-Lei n.º 131/2009, de 1 de junho, alargando o âmbito de aplicação do direito dos advogados ao adiamento de atos processuais, nas situações de maternidade, paternidade ou falecimento de familiar próximo.

- [Portaria nº 181-C/2015, de 19 de junho](#)

Altera a Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, que adota o regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego.

- [Portaria nº 84/2015, de 20 de março](#)

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

- [Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro](#)

Recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

- [Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, de 30 de novembro](#)

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

- [Resolução do Conselho de Ministros nº 11-A/2015 de 6 de março](#)

Promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial.

- [Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013 de 8 de março](#)

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

A União Europeia e o Conselho da Europa também estão empenhados em estimular e efetivar as políticas promotoras de conciliação entre as diferentes facetas da vida das pessoas, visto estas políticas serem um dos pilares que irão contribuir para o atenuar das desigualdades existentes entre mulheres e homens.

Legislação Comunitária mais relevante:

- [Diretiva 2019/1158/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho](#)

Relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

- [Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-07-2010](#)

Relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho.

- [Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho](#)

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 (reformulação).

- [Regulamento \(UE\) n.º 2016/2236 da Comissão, de 12 de dezembro](#)

Adota as especificações do módulo ad hoc de 2018 relativo à conciliação do trabalho com a vida familiar.

Para além de toda a legislação existente, podemos encontrar vários Planos Estratégicos, para que a conciliação seja uma realidade cada vez mais presente nas políticas públicas, e que passem a fazer parte da política das organizações privadas.

3 - Licenças de Parentalidade e Conciliação

O Governo Regional da Madeira está empenhado em melhorar e reforçar políticas que visem atenuar as desigualdades de género no mercado de trabalho, aproximar a representação do número de mulheres ao número de homens e estimular os homens a assumirem mais responsabilidades no que diz respeito ao cuidado dos filhos e das filhas.

A implementação de uma política de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar, deve garantir aos pais trabalhadores e às mães trabalhadoras, o gozo de licenças para apoio à família.

Uma distribuição equilibrada, entre mulheres e homens, das licenças para apoio à família, permite que as mulheres possam assumir mais responsabilidades no plano profissional, aumentando assim as suas perspetivas de progressão na carreira.

Poderá ser também uma mais valia no atenuar da cultura da “disponibilidade total”, por parte dos homens, no trabalho, que os impede muitas das vezes do direito à vida familiar e pessoal.

Por outro lado, esta distribuição equilibrada não marginaliza o papel do pai na educação dos seus filhos e das suas filhas, nem impede às crianças o direito a receber cuidados e a estabelecer vínculos com o seu pai.





Com vista à aplicação de medidas que visam o equilíbrio entre a atividade profissional e a vida familiar, algumas organizações vão para além do estabelecido por lei (vide Anexo I), implementando, por iniciativa própria ou através de acordos coletivos de trabalho, licenças para apoio à família com duração superior às previstas no Código de Trabalho.

As licenças parentais, previstas por lei, são medidas essenciais para as pessoas conseguirem corresponder às necessidades exigidas por uma parentalidade positiva, ao mesmo tempo, que permitem a sua progressão no mercado de trabalho.

Sendo, atualmente, considerada fundamental a ligação entre o pai e os seus filhos e as suas filhas, deixou de existir uma distinção entre licença de maternidade e paternidade, uma das alterações advindas da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 4 de setembro, que aprovou o Código do Trabalho, passando a existir a licença de parentalidade, que possibilita o seu gozo por ambos os progenitores.

Presentemente, para além das responsabilidades partilhadas por mães e pais, também existem mudanças nas estruturas familiares, tendo sido legalmente reconhecidas outras estruturas familiares, como as monoparentais ou compostas por casais do mesmo sexo.

Num processo dinâmico, a versão inicial do Código de Trabalho, de 2009, tem sofrido diversas alterações que acompanham a evolução social, sendo as mais significativas, no que se refere à parentalidade, as definidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e pela Lei 13/2023, de 3 de abril, que altera o CT e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno, que veio a ser regulamentada pelo DL 53/2023, de 5 de julho, constituindo um substancial reforço da proteção na parentalidade.

Os Direitos consagrados no CT encontram-se regulamentados pelos seguintes diplomas legais, que concretizam a **atribuição de prestações pecuniárias** destinadas a garantir rendimentos substitutivos da ausência ou da perda de rendimentos de trabalho:



- [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#)

*Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, **dos trabalhadores que exercem funções públicas** integrados no regime de proteção social convergente, com última alteração introduzida pelo DL 53/2023, de 5 de julho (procede à regulamentação da agenda do trabalho digno) e pela Lei 65/2023, de 20 de novembro, que cria o subsídio para acompanhamento no âmbito de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida.*

- [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#)

Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Assim, as principais licenças vigentes em Portugal, no âmbito da proteção da parentalidade, estão previstas no [Código do Trabalho – aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) e são as seguintes:

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

Artigo 37.º CT

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

Licença por interrupção da gravidez

Artigo 38.º CT

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

Licença parental inicial

Artigo 40.º CT

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

O gozo desta licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias (subsídio 100 %).

No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que o pai goze pelo menos um período de 60 dias consecutivos, ou dois períodos de 30 dias consecutivos do total de 180 da licença parental inicial, para além da licença parental exclusiva do pai, (subsídio 90 %).

Na situação de opção pela licença parental inicial com a duração de 120 ou de 150 dias, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com **trabalho a tempo parcial** (subsídio 50 %).

Nos casos de nascimentos de gémeos aos períodos de licença parental acima delineados acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Licença parental inicial exclusiva da mãe

Artigo 41.º CT

A mãe pode gozar 30 dias de licença parental inicial antes do parto, sendo obrigatório o gozo de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto (subsídio 100%).

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Artigo 42.º CT

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

Artigo 43.º CT

Licença parental exclusiva do pai

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados (no mínimo de 7 dias), nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este. No caso de nascimentos múltiplos, à licença acrescem dois dias por cada gémeo, além do primeiro.

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

Licença por adoção

Artigo 44.º

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

No caso de adoções múltiplas, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias e o período de licença parental exclusiva da outra pessoa adotante, é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira (subsídio a 100%).

Havendo dois candidatos/as a adotantes, a licença deve ser gozada de forma partilhada, nos termos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º do CT.

A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

Dispensa para consulta pré-natal

Artigo 46.º CT

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários (faltas justificadas ao trabalho sem perda de retribuição).

O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

Artigo 252.º-A CT

O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

Dispensa para amamentação ou aleitação

Artigo 47.º CT

A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação (deve ser apresentado atestado médico, quando a amamentação se prolongue para além de 1 ano de idade de vida da criança ou quando a mãe necessite ser dispensada de prestar trabalho noturno). No caso de não

haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

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

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

Licença parental complementar

Artigo 51.º CT

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar nomeadamente:

Licença parental alargada, por três meses, gozada por um dos progenitores (subsídio 30%) ou gozada por ambos os progenitores, simultânea ou alternadamente (subsídio 40%);

Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

- Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores (subsídio 20 %);

Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses (subsídio 40 %);

Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Licença para assistência a filho

Artigo 52.º CT

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

Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica

Artigo 53.ºCT

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

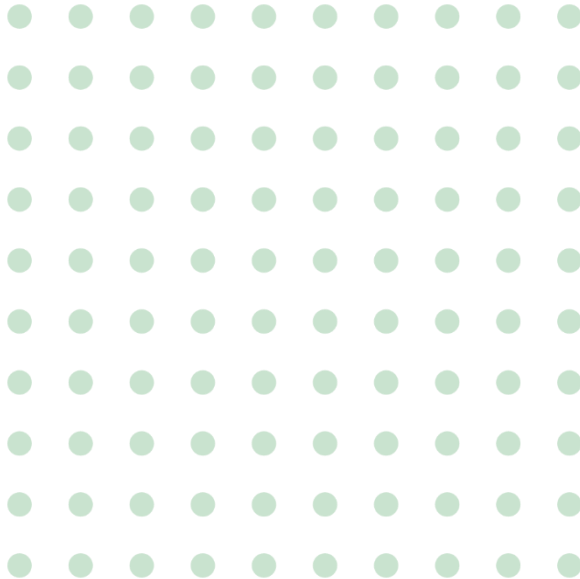
A licença prevista pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

Além das licenças acima referidas, o Código de Trabalho prevê ainda um conjunto de faltas, dispensas e adoção de horários de trabalho ajustados aos pais trabalhadores, que se encontram previstos nos artigos 33.º a 65.º do CT.

Para descobrir mais especificidades acerca do regime da parentalidade, consultar os artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, no código QR abaixo indicado:



As empresas, para além de cumprirem com o que está estipulado na lei, também podem adotar e melhorar medidas que vão ao encontro das necessidades dos funcionários e da empresa, satisfazendo ambas as partes, sem nunca colocar em causa o bem-estar e produtividade das partes interessadas.



4 – Criação de serviços de prestação de cuidados a pessoas idosas

O aumento da esperança média de vida e, conseqüentemente, o aumento do número de pessoas em situação de dependência, a cargo de uma população ativa, a qual se vê pressionada à prestação de cuidados mais ou menos complexos, pode colocar algumas dificuldades na conciliação entre a vida profissional e no apoio à família e determina a necessidade de estruturas de apoio formal aos familiares prestadores de cuidados.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, reconheceu direitos laborais especiais ao trabalhador cuidador não principal para assistência à pessoa cuidada.

Trabalhador cuidador

Artigo 101.º - A do CT

Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

Licença do cuidador

Artigo 101.º -B do CT

O trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, sem perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, que devem ser gozados de modo consecutivo.

Trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de trabalhador cuidador

O trabalhador cuidador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, nos termos previstos no Artigo 101.º - E do CT.



Trabalho a tempo parcial

Artigo 101.º - C do CT

O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.

O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Horário flexível

Artigo 101.º -D do CT

O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador

Artigo 101.º-F, CT

O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – CRITE - Madeira

O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

Artigo 101.º-G, CT

O trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

Acumulação de regimes

Artigo 101.º-H

O trabalhador cuidador que seja, em simultâneo titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada não pode acumular ambos os regimes de proteção.

A par das medidas de política social e de saúde relativas aos equipamentos e serviços na área da população idosa e, a responsabilidade de cuidar dos familiares em idade avançada implica a implementação de regimes de trabalho facilitadores da prestação de apoio à família.

A evolução das redes de serviços de apoio às pessoas idosas, incluindo os serviços de apoio ao domicílio, promovidas pelo Governo Regional da Madeira, bem como, a existência de serviços de saúde de proximidade, dirigidos às necessidades das pessoas idosas, constitui uma medida a ser mantida e alargada pelas entidades governativas.

Por outro lado, os cuidadores informais, acompanham e cuidam da pessoa idosa em situação de dependência, de forma permanente, regra geral com ela coabitam, e não auferem qualquer remuneração de atividade profissional. Os cuidadores informais asseguram uma intervenção de cariz social e no âmbito da saúde, constituindo-se como verdadeiros parceiros nos setores da segurança social e da saúde. Assim, a pensar nestes cuidadores, foi criado na Região Autónoma da Madeira, o Estatuto do Cuidador Informal, através do Decreto Legislativo Regional n.º 5/2019/M, de 17 de julho.

Este diploma vem reconhecer a estas pessoas, a relevância da função social que desempenham, garantindo-lhes um apoio mais estruturado, através da implementação de medidas que criem condições ao desenvolvimento da respetiva atividade, de forma mais adequada e informada, assim como, o seu bem-estar físico e mental e o combate à exaustão familiar.

Para as pessoas idosas que estejam em situação de dependência e necessitem de cuidados continuados de saúde e de apoio social, existe a Rede Regional de Cuidados Continuados Integrados da Região Autónoma da Madeira (REDE) criada através do Decreto Legislativo Regional n.º 9/2007/M, de 15 de março.

A Rede de Cuidados Continuados Integrados, assegura cuidados de saúde e apoio social às pessoas em situação de dependência, independentemente da idade, mas tem um foco de atenção importante para as pessoas em idade avançada que requerem cuidados de Longa Duração e Manutenção.

Os Cuidados Continuados podem ser ainda Cuidados de Convalescência, ou seja, Cuidados de Curta Duração ou Cuidados de Média Duração e Reabilitação. Qualquer uma destas formas de cuidados prevê a recuperação e readaptação funcional da pessoa idosa em situação de doença e o seu eventual regresso à sua casa.

A REDE integra unidades hospitalares, centros de saúde, serviços da segurança social (apoio domiciliário, por exemplo) e autarquias locais e abre a porta a instituições privadas de solidariedade social, misericórdias, pessoas coletivas de utilidade pública e entidades privadas que prestem serviços de cuidados continuados de saúde e de apoio social, de harmonia com as regras legais aplicáveis.

O acesso aos Cuidados Continuados integrados processa-se através do Sistema Regional de Saúde.

<https://iasaude.pt/index.php/informacao-documentacao/comunicacao-social/recortes-de-imprensa/4723-rede-integrada-ampara-idosos-e-doentes-dependentes>

Os cuidados às pessoas idosas requerem também, medidas de sensibilização, comunicação e informação à sociedade em geral. Desde logo, está lançado o desafio a todas as entidades que cooperam para a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, no sentido de:

- Aumentar o conhecimento das pessoas sobre o processo de envelhecimento e sobre as medidas de promoção do envelhecimento ativo e saudável;
- Conduzir ações de comunicação, sensibilização e mobilização da sociedade, nas suas diversas formas organizacionais (escola, universidade, local de trabalho, empresas, outros) para a importância da cidadania participativa no combate à estigmatização das pessoas mais velhas e à importância das mesmas como ativos de conhecimento e saberes fundamentais para a sociedade;
- Implementar medidas facilitadoras nos contextos de trabalho que promovam a conciliação e a flexibilização do trabalho da família;
- Fomentar o desenvolvimento por parte da sociedade, de respostas de base participativa, como os bancos de tempo dedicados aos cuidados e satisfação das necessidades das pessoas em idade avançada.



5 - A Criação de Parcerias de apoio às famílias

A criação de parcerias é fundamental para facilitar a implementação de muitas das medidas de conciliação propostas e, desta forma, tornar os Planos de conciliação exequíveis.

É essencial fazer um levantamento dos serviços na proximidade das organizações e identificar as entidades, com as quais possam ser promovidas parcerias (ex.: creches, ATL's, centros de dia, clubes desportivos, estabelecimentos de ensino de música/artes, entre outros) com o objetivo de facilitar o processo de conciliação dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Atendendo à capacidade e dimensão de cada organização, podem ainda ser disponibilizados outros benefícios aos seus recursos humanos, nomeadamente, seguro de saúde, dispensa no dia de aniversário, ginásio, promoção de atividades e dias temáticos (ex.: casual day à sexta-feira), entre outros serviços.

Estando a União Europeia e os governos dos Estados Membros empenhados em implementar medidas de conciliação, para assim atenuar as desigualdades de género, seria uma mais valia a criação de uma plataforma digital de partilha de informações e boas práticas por parte das organizações e associações empresariais e sindicais. Poderá funcionar, ainda, como um meio facilitador para a criação de parcerias de apoio aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Para as organizações, esta plataforma seria uma forma de marketing e melhoria da sua imagem, reputação e prestígio, podendo atrair potenciais investidores, servindo também para facilitar na certificação das organizações e atribuição de apoios dos fundos comunitários.

6 - Flexibilização da organização do trabalho

Uma organização que adota medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, procura adequar as formas de trabalho às necessidades dos seus recursos humanos, proporcionando um maior grau de satisfação, assim como, a otimização dos recursos humanos das empresas, contribuindo, desta forma, para a melhoria da qualidade do trabalho realizado e, conseqüentemente, da qualidade da empresa.

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

Faltas para assistência a filhos

Artigo 49.º CT

O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização (subsídio a 100%).

O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar (com perda de retribuição e sem direito a subsídio).



Falta para assistência a neto

Artigo 50.º CT

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

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

O montante diário do subsídio para assistência a neto, em caso de nascimento, é igual a 100% da remuneração de referência do trabalhador, e 65% em caso de doença ou acidente.

Organização de tempo de trabalho de trabalhador estudante

Artigo 90.º CT

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

Quando tal não seja possível, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, até seis horas semanais (dependendo do horário de trabalho semanal), se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

Trabalho a Tempo Parcial

Artigo 150.º CT

O Código do Trabalho consagra a liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial, o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, que pode ser prestado apenas em algumas horas por

dia, em alguns dias por semana, por mês ou por ano, tendo a trabalhadora e o trabalhador direito, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, à remuneração base prevista na lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

Artigo 252.º CT

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

Teletrabalho

A pandemia veio abrir portas à implementação do teletrabalho, nesta sequência foi publicada a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que procedeu à alteração do Código do Trabalho e da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Este novo regime, pretende colmatar as evidentes falhas que o Código do Trabalho apresentava ao nível do regime do teletrabalho, reforçada agora pelo recurso crescente ao mesmo, na sequência da pandemia, materializando importantes alterações ao regime até agora aplicável, tendo entrado em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

O que é o teletrabalho?

O teletrabalho é a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, privado ou público, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

A implementação do regime de teletrabalho depende de acordo escrito, nos termos do artigo 166.º do Código de Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que pode ser consultada, na íntegra, no Código QR abaixo:



As principais alterações que a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio introduzir, são as constantes do artigo 166.º-A, com redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, que veio instituir o direito a passar a exercer a atividade em a regime de teletrabalho, sem necessidade de acordo com o empregador, nas seguintes situações:

Trabalhador/a com filho com idade até aos 3 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que consigo viva, tem direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito (artigo 166.º -A, n.º 2);

Trabalhador/a com filhos até aos oito anos, desde que seja exercido por ambos os progenitores "em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses", bem como às famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, reúna condições para o exercício da atividade em teletrabalho (artigo 166-A, n.º 3 alíneas a) e b);

Trabalhador/a a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, tem o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito (artigo 166-A, n.º 5);



Outra das grandes inovações desta Lei, plasmada no artigo 199.º-A, é o dever do empregador de abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, salvo situações de força maior, constituindo contraordenação grave a violação desta norma.

É essencial lembrar que as pessoas têm o “direito a desligar”, que a vida não é, nem deve ser, apenas trabalho e cuidar de outros, é preciso cuidar de si e sentir-se bem consigo próprio.

Além dos vários tipos de horário referidos no Código de Trabalho, existem diversas Convenções Coletivas de trabalho, para o setor privado, e Acordos Coletivos de Trabalho, celebrados com algumas organizações e com as Secretarias Regionais da RAM, onde se encontram estabelecidas outras modalidades de horários de trabalho que visam um maior ajustamento dos horários de trabalho com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e das trabalhadoras.

As organizações podem ainda implementar algumas medidas promotoras de uma maior flexibilização da organização do trabalho, através da sua previsão em contrato individual de trabalho ou regulamento interno, ou através de Convenções Coletivas de Trabalho, nomeadamente, a título de exemplo:



Redução efetiva das horas de trabalho, de modo a que a relação entre vida profissional, familiar e pessoal seja mais equilibrada;



Ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho, negociando o mínimo de horas de trabalho/ano ou instituindo bancos de horas, horários organizados em termos médios ou em regime de adaptabilidade. Mais do que o cumprimento de um horário de trabalho, os/as trabalhadores/as serão responsáveis pelo cumprimento de objetivos;



Compactação das horas de trabalho semanal em moldes que permitam o aumento dos dias livres para descanso e para a vida familiar, também designados de horários concentrados;



Adoção de modalidades de teletrabalho/trabalho remoto, nomeadamente para trabalhadoras/es que residam longe do local do trabalho, a fim de evitar o cansaço e a perda em deslocações diárias, do grande número de horas que tais situações acarretam. Esta modalidade, embora careça de uma boa gestão para combater os efeitos do isolamento, implica o claro benefício de evitar o dispêndio de tempo em deslocações, traduzindo-se ainda num contributo para a diminuição do tráfego automóvel;



Criação de Bolsa de Tempo para Cidadania Ativa – Com o intuito de fomentar a participação na atividade política não remunerada.

IV - Apoios Financeiros para implementação de medidas de Conciliação

A implementação de algumas destas medidas que visam promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, poderão acarretar alguns custos associados, algo que muitas das organizações, públicas ou privadas, dificilmente conseguirão suportar.

Tendo em conta esta questão, o Governo Português criou uma linha de apoio financeiro (através do Sistema de Incentivos “Qualificação das PME”) para todas as organizações, públicas e/ ou privadas, independentemente da sua área de atuação ou regime jurídico, que pretendam implementar e certificar a Norma NP4552:2016 “Sistema de gestão entre a vida profissional, familiar e pessoal – Requisitos”, que determina os princípios e valores necessários para melhorar o bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matéria de conciliação.

Esta norma requer a definição de metas, recursos, responsabilidades, riscos e oportunidades e processos de monitorização relativamente a:

- Organização do trabalho;
- Apoio profissional e desenvolvimento pessoal;
- Equipamentos, serviços e benefícios.

Para um conhecimento mais detalhado da **NP4552:2016** e a sua implementação, foi criado o **Guia Prático para a Implementação e Certificação**.

Este Guia para a Implementação e Certificação, poderá ser consultado através do Código QR:



A par da Norma Portuguesa anteriormente referida, as organizações portuguesas também poderão candidatar-se ao Modelo “efr”, lançado pela “Fundación Más Familia”, com o apoio do Governo Espanhol. Esta certificação está ao alcance de qualquer empresa internacional que pretenda implementar medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Em Portugal já existem algumas empresas com esta certificação, nomeadamente: Aveleda, Bel, EDP, Fidelidade Assistance, Morais Leitão, Praxair e XZ. Poderá consultar algumas destas medidas no anexo I.

Pode descobrir mais sobre esta certificação consultando o Código QR:



O Governo Regional da Madeira, através do Instituto de Emprego, IP-RAM, sob a tutela da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, lançou em 2019, o programa PRO Família, através da Portaria n.º 366/2019, de 3 de julho. Este programa destina-se a apoiar as pessoas singulares ou coletivas de direito privado, com ou sem fins lucrativos, que admitam desempregados e desempregadas inscritos no Instituto de Emprego da Madeira, através de contratos de trabalho a termo certo, de duração não inferior a seis nem superior a doze meses, com vista à substituição temporária de trabalhadores, por conta de outrem, que se encontrem em situações de apoio à família.

Pode consultar em pormenor a Portaria n.º 366/2019, de 3 de julho através do Código QR abaixo:



V - Benefícios para organizações, recursos humanos e sociedade

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

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

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





Benefícios para as organizações, advindas da implementação de medidas promotoras da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

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



Benefícios para as trabalhadoras e os trabalhadores da adoção pelas organizações de políticas de conciliação:

Promoção da igualdade entre homens e mulheres no contexto profissional, familiar e pessoal;

Realização pessoal → equilíbrio entre as responsabilidades profissionais, os compromissos familiares e o desenvolvimento pessoal;

Promoção da saúde física e mental;

Aumento da qualidade de vida → Bem-estar | Felicidade.

Uma Sociedade em que as suas organizações privilegiem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, tem como benefícios:

- Redução das desigualdades de género e de oportunidades;
- Empoderamento da Mulher;
- Maior competitividade;
- Maior diversidade;
- Maior inclusão.

Conciliação e Empoderamento da Mulher

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é uma ferramenta fundamental para o empoderamento das mulheres.

Empoderar as mulheres e promover equidade de gênero, em todas as áreas da sociedade, é uma garantia para a consolidação da economia, desenvolvimento das empresas, melhoria da qualidade de vida entre mulheres, homens e crianças e para o desenvolvimento sustentável dos países.

Tendo em conta o papel das empresas no crescimento das economias e no desenvolvimento humano, a ONU Mulheres* e o Pacto Global** conceberam **7 Princípios de Empoderamento das Mulheres**, com o intuito de incluir valores e práticas na comunidade empresarial de forma a promover a equidade de gênero e o empoderamento feminino.

Estes 7 Princípios são os seguintes:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível;
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação;
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa;
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional das mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através de redes de abastecimento e marketing;
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social;
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

*ONU Mulheres – foi criada, em 2010, para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres.

**Pacto Global - O United Nations Global Compact disponibiliza programas aceleradores, de grande impacto, que visam incorporar os 10 Princípios e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na gestão e nas operações das empresas, repercutindo o seu impacto na cadeia de valor.

VI - Impacto da Pandemia Covid-19 nas Mulheres

A pandemia covid-19 veio alterar os comportamentos, as interações sociais e métodos de trabalho e de estudo. Sendo as Mulheres o sexo mais afetado por esta convulsão sanitária e social.

Segundo o último relatório sobre a igualdade de género na União Europeia, a pandemia veio agravar o fosso entre homens e mulheres, e até retroceder alguns avanços que tinham sido conquistados. O teletrabalho, pode ter contribuído para uma menor transmissão do vírus, mas também para o agravamento das desigualdades de género.

Devido ao confinamento, as economias sofreram quebras como nunca antes tinham sido registadas, resultando na eliminação de alguns postos de trabalho, principalmente, nas áreas onde as mulheres têm maior representação. Segundo a Europarl, 84% das mulheres ativas entre os 15-64 anos trabalham nos serviços mais atingidos pelos sucessivos e prolongados confinamentos como: Cuidados Infantis, Vendas ao Público, Hotelaria e Turismo.

Com a necessidade de controlar a doença Covid-19 e evitar contágios em massa, foram implementados o teletrabalho e o ensino à distância, o que resultou num aumento das responsabilidades familiares e profissionais. Se, anteriormente, já havia uma sobrecarga de trabalho para as mulheres, com esta nova realidade a carga foi ainda maior, o que levou a um cansaço extremo nas mulheres, pois o teletrabalho traduziu-se em trabalho a dobrar.

Neste sentido, torna-se imperativo promover medidas de conciliação para reduzir a sobrecarga de trabalho das mulheres, e fomentar a corresponsabilidade não só dos homens, mas também de todo o agregado familiar, principalmente se for imprescindível o retorno massivo ao teletrabalho e ao ensino à distância.



VII - Monitorização

A monitorização é fundamental para a melhoria contínua das políticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, promovidas pelas organizações.

A investigação desenvolvida em Portugal tem vindo a explorar um conjunto de dimensões e de aspetos ligados ao modo como as entidades patronais organizam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

Através das auditorias sociais*, identificam os principais indicadores de boas práticas tendo em conta as respetivas necessidades no plano familiar e pessoal.

Muitos dos exemplos práticos identificados podem, com vantagem, vir a ser incorporados num processo de auditoria social que pretenda introduzir formas de conciliação entre a vida profissional, vida familiar e vida pessoal, contribuindo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, no quadro dos programas de promoção da responsabilidade social das organizações.









* Auditorias Sociais - é o emprego das técnicas de auditoria para fins de controle, apuração e certificação acerca da fidelidade das informações relativas aos gastos, investimentos e aplicações de cunho ambiental e social.

As principais dimensões a inventariar são:

- 1 Caraterização da organização no que respeita ao sector de atividade, data de fundação, localização, número de trabalhadores e trabalhadoras;
- 2 Caraterização dos recursos humanos, em termos de idade, escolaridade, situação conjugal e familiar (filhos e filhas, pessoas idosas a cargo, etc.), categoria profissional, antiguidade, situação contratual, presença de familiares na empresa, segundo o sexo;
- 3 Avaliação do grau de conhecimento existente na empresa acerca da problemática da conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal;
- 4 Avaliação da sensibilidade existente no que respeita às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras, no plano da conciliação entre trabalho e vida familiar.

Medidas de conciliação trabalho-família postas em prática na empresa relativamente a:

-  Formas de organização do tempo de trabalho, relativamente a número de horas de trabalho por semana, realização de horas extraordinárias, horários flexíveis, part-time (trabalho a meio tempo), horários reduzidos, horários por turnos, teletrabalho, *job-sharing* (partilha de trabalho), semanas compactadas, *digital break* (pausa digital que consiste em limitar os contatos telefónicos e o envio de *emails* entre superiores hierárquicos e trabalhadores e trabalhadoras, no período compreendido entre as 20:00 e as 08:00, período de descanso e férias);
-  Formas de apoio social em termos de cantina, creche, serviços médicos, transportes, seguros, empréstimos financeiros, subsídios para pagamento de serviços de apoio às famílias;
-  Meios de apoio a recursos humanos idosos e reformados, quanto a programas de férias, ajudas no quotidiano, apoios em caso de doença, etc.;
-  Sistemas de promoção e programas de formação ou reconversão profissional segundo o sexo dos recursos humanos abrangidos;
-  Atividades de lazer, festas, atividades desportivas, jornal da empresa com o envolvimento dos recursos humanos e seus familiares;
-  Sectores onde se aplicam e onde não se aplicam tais medidas e respetivas razões.

Outras iniciativas planeadas no campo da conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal;

Outras medidas viáveis de implementar, mas não planeadas;

Identificação de situações-problema relacionadas com a necessidade de conciliar trabalho e responsabilidades familiares e pessoais;

Identificação de dificuldades de implementação na organização de medidas facilitadoras da vida familiar e pessoal;


Identificação de medidas necessárias, mas difíceis de pôr em prática;

Identificação de medidas interessantes que mereceriam ser estudadas;

Identificação de projetos conjuntos com a comunidade envolvente, como creches, lares de apoio a pessoas idosas, sistemas de transportes comuns;

Identificação de parceiros para realização desses projetos, tais como autarquias, outras empresas, organizações não governamentais, etc.;

Identificação de medidas que, na perspetiva da organização, outras entidades devessem implementar.



Estas medidas são apenas algumas das dimensões trabalhadas, a partir da realidade do mundo do trabalho, em Portugal e noutros países europeus, que constituem um instrumento metodológico para a realização de auditorias sociais, possibilitando a implementação de práticas favoráveis a uma boa conciliação entre vida profissional, vida familiar e vida pessoal, que contribuirão, certamente, para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na esfera laboral, para o empoderamento das mulheres, para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar, e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas organizações.

Com as devidas adaptações, estas medidas, poderão ser utilizadas e aplicadas aos diversos tipos de organizações existentes na Região Autónoma da Madeira.

No Anexo II, deste Guia, está disponível um questionário que poderá ser adaptado e utilizado na monitorização das políticas de conciliação entre vida profissional, vida familiar e vida pessoal das diversas organizações.

Conclusão

Numa sociedade cada vez mais competitiva, onde as mulheres integram o mercado de trabalho, é imprescindível promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sendo também fundamental fomentar a corresponsabilidade nas famílias.

Este Guia Regional para a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal tem como objetivo ser um instrumento orientador de medidas e políticas que visem beneficiar os recursos humanos, as organizações e toda a comunidade envolvente.

Pretende também fornecer mais informações aos trabalhadores e às trabalhadoras em matéria de conciliação, nomeadamente, no que diz respeito às licenças parentais.

De forma a prevenir os conflitos entre a vida profissional, familiar e pessoal, é necessário desenvolver e aplicar medidas em conjunto com todos os intervenientes da nossa sociedade, para que se possa, efetivamente, implementar a conciliação.

Dotar as organizações de boas práticas que facilitam a conciliação é essencial, da mesma forma que é fundamental educar as nossas crianças e jovens com essa sensibilidade, principalmente no que diz respeito à corresponsabilidade e partilha de tarefas no seio das famílias.

As organizações devem também ter a capacidade de adequar medidas de conciliação à sua realidade laboral e financeira.

Integrar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, na gestão dos recursos humanos das organizações, não só pressupõe uma melhoria da imagem corporativa a nível interno e externo, como também tem repercussões na melhoria da satisfação da equipa e na sua qualidade de vida, a organização e gestão pública visando uma melhor harmonia entre a sua vida profissional, familiar e pessoal, no aumento da produtividade, motivado por um bom ambiente de trabalho, no aumento da eficiência e da competitividade, na gestão otimizada dos recursos humanos, na fidelização da equipa e sobretudo na promoção da igualdade de oportunidades.

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é o caminho para uma melhor organização, para o bem-estar de quem nela trabalha e o aumento dos níveis de satisfação das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores. Pode contribuir também para o aumento da taxa de natalidade, fazendo com que o “inverno” demográfico seja atenuado, assim como para efetivar a igualdade de género e de oportunidades.

Bibliografia

ComVida Sistema de conciliação vida profissional, familiar e pessoal da DGERT

<https://www.dgert.gov.pt/conciliacao-do-trabalho-e-familia>

CRITE - Governo Regional da RAM: Parentalidade.

<https://www.madeira.gov.pt//Portals/22/Documentos/CRITE/PARENTALIDADE%20LEI.pdf>

Desafios à Conciliação Família-Trabalho, dezembro de 2018, Nova SBE.

https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf

Fundación Más Familia - certificación efr – entidade familiarmente responsável.

<https://www.masfamilia.org/certificacion-efr/>

Guerreiro, M. et al (2006) Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para as Empresas. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. In:

http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf

Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar e personal, 2008

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2008/28429.pdf>

Guía informativa sobre medidas de conciliación en tiempos del covid-19, Junta de Andalucía

<https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/20/05/Guia-Conciliacion-IAM.pdf>

Guia Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, 2019.

https://rederso.pt/wp-content/uploads/2020/02/rsopt_Guia_norma_NP4552-2016.pdf

Impacto da covid-19 para as mulheres

<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210225STO98702/comprender-o-impacto-da-covid-19-para-as-mulheres-infografias>

Instituto Canario de Igualdad: Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, familiar e personal

https://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/temas/corresponsabilidad_conciliacion/

Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015.

[https://www.cesis.org/pt/area-actividade/198/inquerito-nacional-aos-usos-do-tempo-de-homens-e-de-mulheres-\(inut\)/](https://www.cesis.org/pt/area-actividade/198/inquerito-nacional-aos-usos-do-tempo-de-homens-e-de-mulheres-(inut)/)

Princípios de Empoderamento das Mulheres, ONU.

<https://www.weps.org/>

Programa para a Conciliação da Vida profissional, familiar e pessoal - “3 em Linha”

<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzszCxBAC2t1M6BAAA%3d%3d>

Questionário interno de avaliação e monitorização de boas práticas.


https://www.eenportugal.pt/info/RSO/Paginas/Apresentacao/questionario_4_3.html



ANEXOS

ANEXO I – Medidas de Empresas Portuguesas

Nesta tabela estão representadas medidas que são aplicadas por algumas empresas portuguesas com a certificação *efr* (da Fundación MásFamilia), nomeadamente: Aveleda; Bel; EDP; Fidelidade Assistance; Morais Leitão – Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados; Praxair; XZ Consultores.

GRUPOS DE MEDIDAS	MEDIDAS CONCRETAS, APLICADAS POR EMPRESAS PORTUGUESAS
 <p data-bbox="193 999 468 1054">APOIO ÀS FAMÍLIAS DOS COLABORADORES</p>	<p data-bbox="580 552 1023 675">Oferta de um “kit bebé” – cabaz entregue a colaboradores e colaboradoras com filhos e filhas recém-nascidos.</p> <p data-bbox="580 746 1023 901">Programa de Consultoria Pessoal: reunião com técnico especializado para ajudar os colaboradores e as colaboradoras a fazerem uma melhor gestão do orçamento familiar.</p> <p data-bbox="580 975 1023 1034">Fundo de pensões como incentivo à poupança para a reforma.</p> <p data-bbox="580 1106 1023 1197">Ajuda monetária para casos não cobertos pelo seguro de saúde, para colaboradores, filhos e enteados.</p> <p data-bbox="580 1268 1023 1359">Majoração de 10% em casos de part-time por acompanhamento familiar em caso de doença.</p>



APOIO ÀS FAMÍLIAS DOS COLABORADORES

Oferta de produtos Bel aos colaboradores e família, por ocasiões de lançamento de produto ou celebrações.

Dispensa a gestantes 15 dias antes da data prevista para o parto.

Noites EDP – 1 noite numa instalação da EDP (central ou museu) com os filhos e filhas.

Casas e pousadas EDP, à disposição dos colaboradores em regime de aluguer.

Incentivo de maternidade e sala de aleitamento materno.

Festa de Natal com filhos dos colaboradores.

Acompanhamento 1º dia de aulas e prémio de mérito 9º e 12º anos.

Facilidades de financiamento livros escolares.



APOIO ÀS FAMÍLIAS DOS COLABORADORES

Parentalidade: 4 meses de licença paga, 5.º mês trabalhado a partir de casa e redução de objetivos no ano do nascimento do bebé e/ou no ano seguinte.

Família: dispensa de prestação de trabalho no dia de aniversário dos filhos até aos 10 anos; festa de Natal para as famílias com filhos até aos 10 anos; possibilidade de extensão do seguro de saúde à família; protocolos e parcerias com vários estabelecimentos, designadamente de medicina curativa, de medicina psicológica, farmácias, óticas, creches, etc.

Apoio a filhos de colaboradores, cuja incapacidade seja igual ou superior a 60%: atribuição de valor mensal de 250€.

Incentivo à educação dos filhos de colaboradores que frequentem o ensino privado ou público. Desde a creche até a universidade.

Seguro de saúde para agregado familiar: possibilidade de incluir o agregado familiar no seguro de saúde da Praxair a preços competitivos.

Disponibilização de 500 euros/mês durante 6 meses para os profissionais com marido/esposa/companheiro desempregado.

Entrega de cheque/voucher/cesta de maternidade/paternidade no valor de 50€.

**FLEXIBILIDADE TEMPORAL E ESPACIAL**

Flexibilidade do horário de trabalho no período de amamentação e para ida a consultas antes e depois do nascimento.

Flexibilidade do horário de trabalho no primeiro dia de aulas dos filhos e em festas escolares.

Trocas de turno ocasionais.

Tolerância de ponto no Natal/Ano Novo.

Regulamento de Teletrabalho.

Horário flexível, na hora de entrada e saída e de almoço, permitindo adequação às necessidades do colaborador.



FLEXIBILIDADE TEMPORAL E ESPACIAL

Oferta de 4 horas mensais para tratar de assuntos pessoais.

Teletrabalho – possibilidade de trabalhar à distância.

Possibilidade de redução da hora de almoço para entrada/saída, com acordo de chefia.

Flexibilidade na jornada laboral para fazer face a urgências familiares.

Flexibilidade na jornada laboral diária: troca de horários; redução da hora do almoço para sair mais cedo no final do dia; possibilidade de trabalhar remotamente, caso a função o permita e a necessidade o justifique.

Teletrabalho: disponibilização de equipamento tecnológico devidamente preparado para videoconferências, de modo a evitar viagens e deslocações; possibilidade de colaboradores deslocados do local de trabalho se conectarem à rede da empresa.

Redução de carga horária: redução do objetivo de número de horas faturáveis de advogados, de modo a conciliar o trabalho não só com a vida familiar, mas também com outra atividade profissional.



FLEXIBILIDADE TEMPORAL E ESPACIAL

Jornada reduzida à sexta-feira: saída do local de trabalho pelas 15h30.

Flexibilidade de horário (quando aplicável, mediante situação do colaborador).

Dias de descanso extra: quinta-feira (tarde) de Páscoa, dia 24 e 31 de dezembro.

Teletrabalho.

GRUPOS DE MEDIDAS

MEDIDAS CONCRETAS, APLICADAS POR EMPRESAS PORTUGUESAS



QUALIDADE NO EMPREGO

Ginástica laboral – periodicidade semanal, destinada às diferentes necessidades, nas várias áreas da empresa.

Medicina curativa – duas vezes por mês, presença de médico na empresa para consultas.

Protocolos com farmácia, óticas, hospitais, entre outros. Descontos para colaboradores, extensíveis a descendente e aplicáveis a ascendentes em casos particulares.

Healthy Smile

Bel + feliz.

Disponibilidade de serviços de apoio psicológico no trabalho.

Seguro de saúde para todos os colaboradores.

Refeitórios EDP – atualmente, existem 3 em Lisboa.



QUALIDADE NO EMPREGO

Possibilidade de redução da hora de almoço para entrada/saída, com acordo de chefia.

Descontos através de protocolos do Programa Conciliar com restaurantes, farmácias, cabeleireiros, etc.

Flexibilidade na jornada laboral diária: troca de horários; redução da hora do almoço para sair mais cedo no final do dia; possibilidade de trabalhar remotamente, caso a função o permita e a necessidade o justifique.

Plano de Saúde e bem-estar

Transporte nos dias de greve.
Jornada reduzida à sexta-feira: saída do local de trabalho pelas 15h30.

Integração dos colaboradores com vista a obterem um contrato permanente.

Subsídio de refeição nos 12 meses do ano.

Benefícios: pagamento do subsídio de refeição excedendo até o limite legal; oferta de passe de transportes mediante a apresentação de recibo; plafond de telecomunicações; renovação de equipamento; etc.



QUALIDADE NO EMPREGO

Saúde e bem-estar: médico de clínica geral na Sociedade, quinzenalmente; seguro de saúde com várias coberturas e extensível à família; parcerias com ginásios, etc.

Prémio de avaliação de desempenho, caso a avaliação seja positiva.

Integração de colaboradores com vista a vínculo permanente.

Contratação de apoio para a substituição em baixas e licenças de maternidade.

Seguro de vida e acidentes pessoais.

Oferta de consulta de oftalmologia anual.

Utilização de viaturas para questões pessoais por parte dos colaboradores.

Cozinha: todos os colaboradores podem utilizar o espaço e os equipamentos para fazerem refeições e pausas no trabalho.

**DESENVOLVIMENTO PESSOAL E
PROFISSIONAL**

Dia para voluntariado: colaboradores participam um dia por ano em ações de voluntariado em benefício de instituições de solidariedade.

Apoio à formação por iniciativa do colaborador.

Programas de desenvolvimento de competências e reforço da cultura colaborativa.

Prémio de carreira e Recrutamento interno.

Programa de acolhimento e Integração para novos colaboradores com atividades e iniciativas de networking para incorporação de valores, cultura e conhecimento da empresa.

Palestras “Saiba mais sobre” – sessões informativas em vários escritórios EDP, onde são abordados temas de interesse dos colaboradores, selecionados por estes.



DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

4h mensais para Voluntariado – direito a 4h de trabalho mensal para participar em ações de voluntariado e solidariedade social, que podem ser propostas pelo próprio colaborador.

Bolsa de voluntariado.

Grupo de apoio social para fazer face a eventuais necessidades dos colaboradores.

Formações em inteligência emocional e diversos workshops mensais.

Voluntariado corporativo: campanhas diversas, designadamente entrega de brinquedos e roupas, recolha de sangue nas instalações da Sociedade e outras atividades de responsabilidade social.

Ações de formação em inteligência emocional.

Oferta de consulta de oftalmologia anual.

Flexibilidade temporal associada à formação de advogados.



DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

Programa de mentoring.

Gestão por objetivos.

Formação online.

Formações em inteligência emocional e diversos workshops mensais.

Voluntariado: realização de duas atividades anuais.

Ações de formação em inteligência emocional.

Apoio na formação aos colaboradores que frequentam formação profissional ou pós-graduada, cedendo tempo de trabalho.

Disponibilidade de biblioteca no espaço social.



IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Plataforma de ideias: colaboradores podem propor medidas de melhoria; caso sejam aprovadas pela Administração recebem um voucher para gastar na loja Aveleda.

Remodelação da cantina, de modo a tornar o espaço mais agradável e propício ao convívio entre todos os colaboradores.

Flexibilidade na marcação de férias dos colaboradores.

Encontros com a direção.

Integração de pessoas com deficiência e incapacidade.

Parceria com a PWN – programa de promoção de igualdade de género a nível da liderança.

Programa Valorizar a experiência – sessões de passagem de conhecimento por colaboradores com maior antiguidade.



IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Guia de boas-vindas sobre cidades onde a EDP tem escritórios (por exemplo, Lisboa, Porto, São Paulo e Houston).

Integração de colaboradores com deficiência física.

Igualdade de género.

Respeito pelas diferentes religiões.

Ajustamento de ferramentas de trabalho à necessidade do colaborador caso, por exemplo, este tenha alguma deficiência que dificulte a utilização de ferramentas comuns.

Equilíbrio geracional na empresa, evitando conflitos entre gerações.

Política de igualdade de oportunidades.

Manager de diversidade.

Blog e Workshop Diversidade

Reforçar a presença feminina nos órgãos de gestão.

**LIDERANÇA E ESTILOS DE DIREÇÃO**

Reunião anual com todos os colaboradores, para partilha de resultados, objetivos, política salarial e projetos futuros.

Reuniões Kaizen: reuniões diárias entre colegas da mesma seção, com o objetivo de melhoria contínua. Nestas são discutidos métodos de melhoria do processo de produção, redução de custos e aumento da produtividade. Permite reforço de laços entre colaboradores, definição de objetivos diários, feedback contínuo, etc.

Código de ética e Boas práticas.

Programa People First.

Participação em formações/eventos relacionados com matérias de conciliação.

Código de ética profissional e conduta.

Formações e participação em workshops relacionados com matérias de conciliação.



LIDERANÇA E ESTILOS DE DIREÇÃO

Participação em eventos relacionados com matérias de conciliação, para os diretores e coordenadores

Existência de equipa efr, com cinco membros em Lisboa e um no Porto.

Formação em matérias de conciliação, para representante e responsáveis efr.

Formação Liderança: direcionada à gestão de equipas.

Reunião anual de managers.

Informação sobre resultados da empresa através de e-mail mensal e teleconferência trimestral europeia.

Representado pelas restantes medidas, nomeadamente Política de Flexibilidade.

ANEXO II – Questionário Interno

Questionário Interno – Conciliação da Vida profissional, familiar e pessoal

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, promovem uma organização do trabalho adequada às necessidades pessoais e familiares de trabalhadores e trabalhadoras.

1. Novas formas de organização do trabalho

- 1.1.** A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Sim ou não)
- 1.2.** A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Sim ou não)
- 1.3.** A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
- 1.4.** A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrado ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
- 1.5.** Na marcação dos horários rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?
- 1.6.** A organização concede trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
- 1.7.** A organização prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

2. Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?

- 2.1.** A organização tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?
- 2.2.** A organização concede períodos de assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior a 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização?
- 2.3.** A organização disponibiliza serviços de saúde a trabalhadores e a trabalhadoras?
- 2.4.** A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para trabalhadores e trabalhadoras?
- 2.5.** A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outros promotoras da saúde e bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: ginásio, sala de massagens, acupunctura, piscina)?
- 2.6.** A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os trabalhadores e trabalhadoras?
- 2.7.** A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, *catering*, *take-away*, lavagem do carro, farmácia)?
- 2.8.** A organização desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)?
- 2.9.** A organização tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?

3. Benefícios diretos aos familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras

- 3.1.** A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?

- 3.2.** A organização tem protocolos com serviços de apoio a familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?
- 3.3.** A organização tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?
- 3.4.** A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e *babysitters*)?
- 3.5.** A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?
- 3.6.** A organização tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?
- 3.7.** A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos trabalhadores e trabalhadoras?
- 3.8.** A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?

4. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

- 4.1.** A organização encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?
- 4.2.** A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às trabalhadoras?
- 4.3.** A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos trabalhadores?
- 4.4.** A organização concede a trabalhadoras e trabalhadores licença com duração superior à que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?
- 4.5.** A organização incentiva os homens a gozar os 35 dias de licença parental exclusiva do pai previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?

4.6. A organização concede a trabalhadoras e trabalhadores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

4.7. A organização procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de parentalidade?

ANEXO III - Entidades de apoio à conciliação

LARES

Calheta	Santa Casa da Misericórdia da Calheta Estrada Simão Gonçalves Câmara, Nº 91 9370-139 Calheta 291 822 776
	Lar Nossa Senhora da Conceição Rua das Amoreiras, Nº 46 – Arco da Calheta 3970-068 Arco da Calheta 291 822 520
	Lar Nossa Senhora da Estrela Estrada Simão Gonçalves Câmara, Nº 91 9370- 139 Calheta 291 822 776
Câmara de Lobos	Living Care – Câmara de Lobos Avenida Nova Cidade, Nº11 C 9300-061 Câmara de Lobos 291 910 120 / 917 499 527
Porto da Cruz	Lar do Porto da Cruz Rua do Porto da Cruz, Nº5 B 291 560 000
Funchal	Lar Bela Vista Rua do Lazareto, Funchal 291 790 250
	Lar ASA – Assistência Social Adventista Caminho de Santana, Nº27 B 9020-120 Funchal 291 758 400 / 291 222 719
	Lar Cruz Vermelha Portuguesa Caminho da Achada, Nº 11 A 9000-208 Funchal 291 741 900
	Lar da Ajuda Rua do Alto do Amparo, Nº 5ª – São Martinho 291 761 131 / 966 911 884 geral@lardajuda.com

Lar D´Ajuda - Unidade IV

Rua do Vale da Ajuda
9000-250 Funchal
937 575 908

Lar Santa Isabel

Calçada de Santa Clara, N.36 – Funchal
291 639 281 / 927 821 163

Lar Vale Formoso

Rua do Vale Formoso, Nº15 – Funchal
291 239 440

Santa Casa da Misericórdia do Funchal

Calçada de Santa Clara, Nº 38, 1º
291 742 941 / 927 816 030

Centro Social e Paroquial da Sagrada Família – Lar São Francisco

Rua Coronel Abel Magno de Vasconcelos, Nº7
9000-186 Funchal
291 743 378 / 960 375 955

Centro Paroquial e Social de Santo António

Caminho de Santo António, Entrada Particular da Igreja, Nº2
Funchal
291 751 759
geral@cspsa.pt

Unidade Residencial de Idosos Santo António

Rua Dr. Eduardo William Clode, Nº 46
291 609 028
peasantoantonio@gmail.com

Fundação Princesa Dona Maria Amélia – Lar de Idosos e Centro de Dia

Avenida Infante, Nº12 Funchal
291 220 358
lar@fundacao-princesaamelia.pt

Dilectus – Residências Assistidas

Caminho das Quebradas de Baixo, São Martinho, Nº 110
9000-254 Funchal
291 722 050

Machico**Lar Nossa Senhora do Bom Caminho**

Praça II de julho Nº1 Ribeira de Machico
9200-162 Machico
291 969 190

	<p>Santa Casa da Misericórdia de Machico Rua do Desembarcadouro, Nº 50 – Machico 9200-144 Machico 291 969 140 scmm@misericordiademachico.pt</p>
	<p>Casa do Povo de Machico Rua Infante Dom Henrique, Nº29 Machico 291 966 384 casadopovomachico@gmail.com</p>
	<p>Casa do Povo Caniçal Rua Garcia Moniz, Nº3 9200-031 Caniçal 291 961 906</p>
Porto Moniz	<p>Lar de Idosos do Porto Moniz – Fundação Mário Miguel Caminho do Gorgulho, Nº6 – Lamaceiros 291 850 400</p>
Ribeira Brava	<p>Lar Intergeracional da Santíssima Trindade da Tabua Sítio da Praia – Tabua 291 950 210 / 968 962 837 Sstrindade2003@hotmail.com</p>
	<p>Centro Social e Paroquial de São Bento Rua do Visconde, Nº10 – Ribeira Brava 291 957 957 cspsaobento@gmail.com</p>
Santa Cruz	<p>Lar Jardim do Sol – Centro de Dia do Caniço Caminho Velho do Jardim do Sol, Nº1 – Funchal 291 939 130 / 917 477 271</p>
	<p>Atalaia Living Care Rua Sidónio Seródio, Sítio da Tendeira 9125-114 Caniço 291 939 120 / 917 499 500</p>
	<p>Santa Casa da Misericórdia de Santa Cruz Rua irmã Jane Wilson, Santa Cruz 291 524 190 scmscm.provedor@gmail.com</p>
	<p>Casa da Sagrada Família e Refúgio São Vicente de Paulo Rua Professora Júlia Graça França e Sousa, Nº16 Gaula 9100-078 Santa Cruz 291 526 237 / 962 048 186</p>

	<p>Casa do Povo do Caniço Rua Dr. Francisco Peres, Ed. Jardins do Caniço loja 12, Caniço 291 932 508 casadopovodocanico@gmail.com</p>
	<p>Casa do Povo da Camacha Largo Conselheiro Aires Ornelas, Nº18 9135-053 Camacha 291 922 118</p>
<p>Santana</p>	<p>ASCS – Associação Santana Cidade Solidária / Lar de Idosos de Santana / Centro de Dia 291 570 500 lardeidosos@santanasolidaria.org</p>
	<p>Casa do Povo da Ilha de Santana Rua Manuel Marques da Trindade 291 572 026 casapovoilha@gmail.telepac.pt</p>
<p>São Vicente</p>	<p>Lar Idosos Ponta Delgada Sítio do Serrão – São Vicente 291 862 959</p> <p>Adenorma – Inovação Social Criativa Estrada das Ginjas, Nº1 Feiteiras de Cima 9240-207 São Vicente 291 846 311 adenorma@sapo.pt</p>
	<p>Casa do Povo da Boaventura Rua da Casa do Povo Prof. Helena Nunes Nº17 – Serrão 291 863 041 casadopovoboaventura@gmail.com</p>

Centros de Dia

Calheta	Centro de Dia da Ponta do Pargo Rua do Centro Cívico, Nº1 9385-238 Ponta Do Pargo 291 882 075
Câmara de Lobos	Centro de Dia da Quinta Grande Estrada Padre António Dinis Henriques 9200-261 Quinta Grande 291 910 019
	Centro Social e Paroquial da Encarnação Rua Padre Manuel Carlos da Silva Vargem 9325-037 Câmara de Lobos 291 947 590 cecentroencarnacao@gmail.com
	Casa São José – Centro Social e Paroquial do Carmo Rua João Ricardo Ferreira César, Nº8 9300-076 Câmara de Lobos 291 942 162 / 925 790 499
	Centro Social e Paroquial de Santa Cecília Rua Condes Torre Bella, Nº15 9300-041 Câmara de Lobos 291 940 737
	C.M.C Lobos – Centro Comunitário Cidade Viva Edifícios Nova Cidade Bloco D Rés-do-Chão, Fração AY 9300-061 Câmara de Lobos 291 941 310
	Centro de Dia do Jardim da Serra Rua de Santo Isidro, Nº1 – A 9325-148 Jardim da Serra
Ponta do sol	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas e Centro de Dia Rua do Outeiro, Nº6 – Urbanização Santa Teresinha 9360-312 Canhas – Ponta do Sol 291 976 633
Funchal	Centro Social e Paroquial do Imaculado Coração de Maria Rua da Levada de Santa Luzia, N.º15 9050-046 Funchal 291 238 807

	<p>Centro Comunitário de Santa Luzia – Centro de Convívio, Centro de Dia Rua Pedro José Ornelas, Nº1 9050-069 Funchal 291 603 136</p>
	<p>Centro de Dia da Penteadá 291 755 441</p>
Machico	<p>Centro de Dia do Caniçal Rua Garcia Moniz, Nº6 9200-031 Caniçal 291 969 796</p>
	<p>Centro Social e Paroquial de São Bento da Ribeira Brava Rua Visconde, Nº10 9350-213 Ribeira Brava 291 957 957 / 291 957 778 cspsaobento@gmail.com</p>
Ribeira Brava	<p>Centro Social e Paroquial de São Bento da Ribeira Brava Rua Visconde, Nº10 9350-213 Ribeira Brava 291 957 957 / 291 957 778 cspsaobento@gmail.com</p>
Santa Cruz	<p>Centro Comunitário da Nogueira Rua das Camélias - Complexo Habitacional da Nogueira 9135-052 Camacha 291 922 799</p>
	<p>Centro Social e Paroquial do Bom Jesus de Ponta Delgada Estrada Padre Casimiro Freitas Abreu, Nº4 9240-105 Ponta Delgada 291 862 959</p>
São Vicente	<p>Casa do Povo Sítio dos Enxurros – Ponta Delgada 291 863 269</p>

ATL'S de Verão

Câmara de Lobos	Câmara Municipal de Câmara de Lobos Praça da Autonomia 9304-001 Câmara de Lobos 291 911 080 dga@cm-camaradelobos.pt
	Biblioteca Municipal de Câmara de Lobos Avenida da Autonomia, N.º 5 9300-146 Câmara de Lobos 291 910 130
	MBOOX, Lda (The Inventors) Rua Padre Pita Ferreira 916 805 246 hello@inventors.io
	Casa do Povo Jardim da Serra 291 946 888
	Centro Social e Paroquial de Santa Cecília – ATL da Palmeira Rua Condes Torre Bella, N.º15 9300-041 Câmara de Lobos 291 940 737
	Casa São José – Centro Social e Paroquial do Carmo Rua João Ricardo Ferreira César, N.º8 9300-076 Câmara de Lobos 291 942 162 / 925 790 499
Machico	Junta de freguesia de Machico Travessa do Mercado, N.º13 9200-097 291 965 648
	Casa do Povo de Machico Rua Infante Dom Henrique, N.º29 Machico 291 966 384
	Ludens Clube de Machico 291 783 480 ludensmachico@gmail.com
Funchal	Clube Desportivo Mar e Serra Estrada Comandante Camacho de Freitas, N.º 308 9020-149 Funchal 965 346 084 cdmareserra@gmail.com

Clube Naval do Funchal

Rua da Quinta Calaça, Nº 32

9000-108 Funchal

291 701 770

quintacalaca@clubenavaldofunchal.com

Arca d’Ajuda – Associação Recreativa e Cultural da Ajuda

932 341 062

Sonhos Divertidos

966 975 037

Doutorecos – Academia da Universidade da Madeira

291 705 060

doutorecos@amadeira.pt

Escola da Apel

Caminho dos Saltos, Nº6 ou Rua do Til Nº 69

9050-219 Funchal

291 740 470

campoferias@escola-apel.com

The International School of Madeira

291 773 218

Escola dos Salesianos

Rua Mãe dos Homens, Nº45

9064-508 Funchal

291 200 450

Escola Básica do 1º Ciclo com Pré-Escolar e Creche dos Louros

Rua dos Louros, Nº5

291 795 709

Hospício da Princesa Dona Maria Amélia

Rua Elias Garcia, Nº27 – Bloco B – 2R/C Esq.

Edifício Elias Garcia III

291 220 358

Infantário Planeta das Crianças

Edifício Várzea Park

Caminho do Amparo, Nº138 – São Martinho

291 600 444 / 964 087 428

planeta37@gmail.com

A Toca dos Traquinas

Travessa Ribeiro dos Alecrins, Nº 7

9020-258 Funchal

291 776 964 / 911 199 000

geral@tocadostraquinas.com

Associação Amigo do Museu da Quinta das Cruzes

910 815 471

IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM

291 207 220

Infantário Refúgio de Bebé

3ª Travessa do Transval, N.º9

291 795 444

geral@refugiodobebe.pt

Infantário Refúgio de Bebé II

Caminho de Santo António, N.º246

9020-117 Funchal

291 751 168

refugiodobebe@gmail.com

Associação Náutica da Madeira

Marina do Funchal Loja 12

9000-055 Funchal

291 617 506

Centro Comunitário de Santa Luzia – Centro de Convívio, Centro de Dia

Rua Pedro José Ornelas, N.º1

9050-069 Funchal

291 603 136

Junta de Freguesia de S. Martinho

291 700 580

Garouta do Calhau – ADCF

Rua da Alegria, N.º 14 B

9000-040 Funchal

291 755 232 / 291 622 214

adcfunchal@gmail.com

SocioHabita Funchal

291 002 360

Espaço Diálogo – Projetos de Formação, Lda

291 720165

Fantasia das Princesas Lda – Princlândia Funchal

936 891 084

Eu'Génio – Centro de Aprendizagem

Rua da Carreira, N.º 125 – Funchal

969 162 439

Eugeniocentro.wix.com/eugenio

	Associação Hípica da Madeira – Cantinho Na Floresta Quinta Vila Alpires, Caminho dos Pretos Funchal 962 381 093 nossacasanaarvore@gmail.com
	Clube Desportivo da Escola Francisco Franco Rua João de Deus, N.º10 291 615 579
Ponta do Sol	Município da Ponta do Sol Rua Santo António, N.º 5 9360-218 Ponta do Sol 291 972 106
Porto Moniz	Junta de Freguesia do Porto Moniz 291 853 153
	Clube Naval do Seixal 918 240 118 / 962 331 301
Ribeira Brava	Associação Cultural e Desportiva de São João 291 951 970 / 912 446 301
	Associação Desportiva do Campanário 291 953 612
	ADBRAVA 291 612 344
	Clube Desportivo Garachico 291 940 024
	Associação Desportiva da Serra de Água Rua Dr. João Faria Paulino, N.º 18 962 637 450
	Associação Crescer sem Risco Lombo do Moleiro – Serra D'Água 9350 Ribeira Brava 291 957 190 geral@crescersemrisco.com
Santa Cruz	Associação Desportiva da Camacha 291 923 177
	late Clube de Santa Cruz 291 524 036
	Câmara Municipal de Santa Cruz – Subunidade de Intervenção e Habitação Social Praça Dr. João Abel de Freitas – Santa Cruz 291 528 001

	Associação Desportiva do Galomar Rua D. Francisco Santana 9125-909 Caniço de Baixo 291 930 946
	Casa do Povo do Caniço Rua Dr. Francisco Peres, Ed. Jardins do Caniço loja 12, Caniço 291 932 508 casadopovodocanico@gmail.com
	Infantário Academia da Fantasia Rua da Longueira, Nº16 – Edifícios Assomada Park Caniço 291 935 340
	Creche “O Príncipezinho” Rua Padre Silvério Aníbal Matos, Nº4 9125 Caniço
	Infantário Estrelinhas do VIP Estrada João Gonçalves Zarco – Edifício VIP VIII – Caniço 291 932 700
	São Vicente
Associação Crescer sem Risco Avenida Marcos Marques Rosa, Nº103 – Fajã da Areia 9240-050 São Vicente 291 842 298 geral@crescersemrisco.com	
Calheta	Casa do Povo Fajã da Ovelha 964 092 060 Via Ativa – Animação Turística, Lda 969 163 853 Viaactiva.geral@gmail.com
Santana	Clube Desportivo e Recreativo Santanense 291 573 977
Porto Santo	Casa do Voluntário 291 109 602

Infantários, Jardins de Infância e creches da Madeira

Calheta	Jardim de infância Apresentação de Maria Sítio do Lombo da Estrela 291 822 123 jjamcalheta@madeira-edu.pt
Câmara de Lobos	Creche e Jardim de Infância Dona Jacinta Ornelas Pereira Rua Capitão Armando Pinto Correia, Nº 37 – Câmara de Lobos 927 322 290
	Infantário O Golfinho – Coolobos Complexo Habitacional do Serrado do Mar 291 944 197 infantariogolfinho@madeira-edu.pt
	Creche o Golfinho II Rua Dr. João Marcelino Pereira – Câmara de Lobos Infantariogolfinho2@madeira-edu.pt
	Universo dos Traquinas – Elenco Perfeito LDA Caminho dos Preces, Nº119 Bloco E R/C – Câmara de Lobos 291 612 312
	EB1/PE da Laurencinha Rua dos Lamaceiros, Nº21 9300-092 Câmara de Lobos 291 944 282
Funchal	Auxílio Maternal do Funchal Rua dos Frias, Nº55 291 740 420 auxmatfunchal@madeira-edu.pt
	Infantário Donamina – Cruz Vermelha Rua do Pina, Nº14 291 230 013
	Infantário O Canto dos Reguilas II Rua da Vargem Conjunto Habitacional da Várzea, Nº 17 Bloco A R/C – AF 291 761 605 cantoreguilas@portugalmail.com
	Infantário O Carrocel Av. Colégio Militar – Bairro da Nazaré, Edifício C 291 762 443 Inf.carrocel@madeira-edu.pt

Infantário Planeta das Crianças

Edifício Várzea Park
Caminho do Amparo, Nº 138 – São Martinho
291 600 444 / 964 087 428
planeta37@gmail.com

Infantário O Pimpão

Entrada dos Colonos, 4ª
291 232 614
pimpao@netmadeira.com

Infantário Os Louros

Rua Dr. Juvenal, 20B
291 225 745

Infantário Primavera

Rua Avista Navios, 2.º Quinta da Nazaré, Nº12
291 773 298
infantario_primaveras@netmadeira.com

Infantário Refúgio de Bebé

3ª Travessa do Transval, Nº9
291 795 444
geral@refugiodobebe.pt

Infantário Refúgio de Bebé II

Caminho de Santo António, Nº246
9020-117 Funchal
291 751 168
refugiodobebe@gmail.com

Infantário A Rochinha

Rua Coronel Cunha, Nº2 A
291 280 410

Infantário “As Capuchinhas”

Travessa das Capuchinhas, Nº27
291 741 203
infantariodascapuchinhas@netmadeira.com

Jardim de Infância Patronato S. Pedro

Rua das Maravilhas, Nº 128 e 130
291 741 528

Jardim da Infância Nossa Senhora Conceição

Avenida do Infante, Nº16 – 18
291 220 374
abrigoinfantilnsconceicao@hotmail.com

A Toca dos Traquinas

Travessa Ribeiro dos Alecrins, Nº7
9020-258 Funchal
291 776 964 / 911 199 000
geral@tocadostraquinas.com

The International School of Madeira

291 773 218

Jardim de Infância Patronato S. Pedro

Rua das Maravilhas, Nº 128 e 130
291 741 528

Jardim Escola João de Deus

Avenida Estados Unidos da América, Nº 163
291 764 142

A Quinta do Traquinas

Rua do Til, Nº22
9050-328 Funchal
291 220 557

Escola EB123/PE Bartolomeu Perestrelo

Rua Bartolomeu Perestrelo, Nº5
9050-564 Funchal
291 203 400

EB1/PE e Creche de Santo Amaro – Santo António

Travessa Dr. Fernando Rebelo, Bairro St. Amaro – Funchal
291 775 051 / 291 775 052
Eb1pecsantoamaro@edu.madeira.gov.pt

Hospício da Princesa Dona Maria Amélia

Rua Elias Garcia, Nº27 Bloco B – 2 R/C Esq.
Edifício Elias Garcia III
291 220 358

Escola dos Salesianos

Rua Mãe dos Homens, Nº45
9064-508 Funchal
291 200 450

Escola Básica do 1º Ciclo com Pré-Escolar e Creche dos Louros

Rua dos Louros, Nº5
291 795 709

Machico	Infantário A Gaivota Sítio Banda do Silva – Caniçal 291 961 687
	Infantário Santo António da serra Sítio da Ribeira de Machico 291 146 079
	Infantário O Barquinho Caminho da Quinta da Palmeira – Sítio da Graça 291 965 430 nf.obarquinho@madeira-edu.pt
	Infantário Rainha Santa Isabel Rua do Desembarcadouro, Nº 50 291 969 185
	Creche o Búzio Travessa do Cemitério, Nº7 291 145 514
Ponta do Sol	Infantário O Sol Travessa do Livramento, Nº4 291 973 146 infosol@madeira-edu.pt
	Infantário o Pirilampo Mágico Sítio do Serrado e Cova – Canhas 291 972 028 pirilamp@pirilampomagico.com
Porto Moniz	Infantário A Estrela do Mar Sítio do Poço da Penedia – Porto Moniz 291 853 119 estreladomar@madeira-edu.pt
Porto Santo	EBS/PE/Creche Professor Dr. Francisco de Freitas Branco – Porto Santo Estrada Regional 120 – Campo de Baixo 291 980 030 / 291 982 535
Ribeira Brava	Creche Campanário Conjunto Habitacional do Tranqual 291 953 300 / 963 938 380 crechedocampanario@iol.pt

	<p>Infantário O Balão Rua de São Francisco – Ribeira Brava 291 952 868 infantariobalao@madeira-edu.pt</p>
<p>Santa Cruz</p>	<p>Infantário Academia da Fantasia Rua da Longueira, Nº 16 – Edifícios Assomada Park Caniço 291 935 340</p>
	<p>Infantário A Palmeira Sítio da Palmeira de Cima, Nº 194 291 523 508 / 291 523 607</p>
	<p>Infantário A Quinta Rua da Quinta, Nº 37 – Caniço 291 933 064</p>
	<p>Infantário Estrelinhas do VIP Estrada João Gonçalves Zarco – Edifício VIP VIII – Caniço 291 932 700 estrelinhas@hotmail.com</p>
	<p>Infantário Pegadas Janotas Sítio da Igreja, Caminho do Hotel, Nº4 962 879 742 pegadasjanotas@gmail.com</p>
	<p>Creche “O Príncipezinho” Rua Padre Silvério Aníbal Matos, Nº4 9125 Caniço 291 607 552</p>
<p>São Vicente</p>	<p>EB1/PE do Caniço Rua da Escola, Nº 4 9125-015 Caniço 291 936 571 / 936 438 364 eb1pecanico@edu.madeira.gov.pt</p>
	<p>EB1/PE e Creche Escola de São Vicente Sítio do Passo 291 846 308</p> <p>Centro Social e Paroquial do Bom Jesus de Ponta Delgada Estrada Padre Casimiro Freitas Abreu, Nº4 9240-105 Ponta Delgada 291 862 959</p>

Entidades de Apoio a Pessoas com Deficiência

Câmara de Lobos	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) de Câmara de Lobos Rua Dr. Carlos Manuel Henrique Pereira 9300-047 Câmara de Lobos 291 942 253
Funchal	Associação Portuguesa das Pessoas com necessidades especiais – Associação sem Limites Urb.Ribeira Grande – Rua Antero de Quental, Bloco 10 – Loja 11 Santo António 9000-127 Funchal 291 774 219 aslimites@hotmail.com
	Associação de Paralisia Cerebral da Madeira Caminho do Pico do Funcho, Nº 58 9000-501 Funchal 291 721 090 geral@apcmadeira.pt
	Centro de Inclusão Social da Madeira Rua da Levada de Santa Luzia, Nº7 9050-057 Funchal 291 146 600 ISSMadeira-Inclusaosocial@seg-social.pt
	Lar Residencial e Centro de Apoio à Pessoa com Deficiência Rua da Levada de Santa Luzia, Nº7 9050-057 Funchal 291 146 330 ISSMadeira-Inclusaosocial@seg-social.pt
	Escola Básica do 1º Ciclo com Pré-Escolar Prof.Eleutério de Aguiar – Serviço Técnico de Educação para a Deficiência Auditiva Rua Juvenal, Nº20B 9060-147 Funchal 291 146 017 291 145 758 (DASC e Audiologia) 962 727 403 eb1peleuterioaguiar@edu.madeira.gov.pt

Machico	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) de Machico Rua Dr. Abel de Freitas, Nº2 Edifício EB1/PE 9200-090 Machico 291 145 724 issmadeira@seg-social.pt</p>
	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CAO) do Caniçal Rua Garcia Moniz, Nº6 9200-031 Caniçal 291 969 797 issmadeira@seg-social.pt</p>
Ponta do Sol	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) de Ponta do Sol Estrada do Livramento / Levada do Poiso, Nº135 9360-537 Ponto do Sol 291 973 963</p>
Porto Santo	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) do Porto Santo Rua das Matas – Pavilhão Multiusos do Porto Santo 9400-035 Porto Santo 291 939 435</p>
Ribeira Brava	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) da Ribeira Brava Estrada Regional, Nº227, Sítio da Praia – Tábua 9350-412 Ribeira Brava 291 954 163 issmadeira@seg-social.pt</p>
	<p>Centro de Recursos Educativos Especializados (CREE) Estrada Regional, Nº 104, Escola Básica do 1º Ciclo com Pré-Escolar da Ribeira Brava e Ponta do Sol 291 951 444</p>
Santa Cruz	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) de Santa Cruz Rua Velha da Terça, Nº58 9100-186 Santa Cruz 291 526 427 issmadeira@seg-social.pt</p>

	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CAO) da Camacha Rua Maria Ascensão, Nº 72A 9135-382 Camacha 291 924 151 issmadeira@seg-social.pt</p>
<p>Santana</p>	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) de Santana Rua da Achada António Teixeira, Nº 67 9230-140 São Jorge - Santana 291 572 044 issmadeira@seg-social.pt</p>
<p>São Vicente</p>	<p>Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) de São Vicente Estrada da Perfumaria, Nº29 Vargem 291 846 658 issmadeira@seg-social.pt</p>

» FICHA TÉCNICA

Editor

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude

Coordenação Geral

Direção de Serviços de Igualdade e Cidadania

Coordenadora

Mariana Luísa de Aragão Gouveia Bettencourt

Redação

Direção de Serviços de Igualdade e Cidadania

Grafismo

Mónica Maria Câmara Soares

Periodicidade

Quadrienal

Distribuição

Gratuita

2.ª Edição

Maio de 2024

Contactos

Rua do Esmeraldo, Número 64, 9004 - 554 Funchal

Telefone: 291 145 717

www.madeira.gov.pt/dras/

dras@madeira.gov.pt

igualdade.dras@madeira.gov.pt

