

**POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E PROMOÇÃO DE  
IGUALDADE**

**UC NEXT UNIPessoal, LDA**

Aprovado em Conselho de Gerência no dia 10 de janeiro de 2022

## Índice

<b>I. Enquadramento</b> .....	3
<b>II. Caracterização da UC NEXT</b> .....	5
1. Missão, Visão e Valores.....	6
2. Retrato atual dos Recursos Humanos.....	7
<b>III. Boas Práticas de Igualdade no Emprego e no Trabalho</b> .....	9
1. Boas Práticas de Igualdade de Género .....	9
2. Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional Familiar e Pessoal .....	10
<b>IV. Gestão de Recursos Humanos: Ponto da Situação</b> .....	11
1. Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos .....	11
2. Formação .....	12
3. Gestão de Carreiras e Remunerações.....	12
4. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal .....	12
5. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família.....	12
<b>V. Medidas a implementar</b> .....	16
<b>VI. Vigência e Acompanhamento</b> .....	17

## I. Enquadramento

A promoção da igualdade é um tema que tem merecido crescente destaque no panorama nacional e internacional, em resposta a uma preocupação social crescente, no sentido de definir medidas que promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

Neste sentido, é importante a adoção de políticas de responsabilidade social que invistam em objetivos sociais, desenvolvendo políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade.

A título meramente exemplificativo, no que diz respeito ao ordenamento jurídico nacional, existem diversas disposições constitucionais, nas quais o princípio da igualdade e não discriminação se encontra consagrado, nomeadamente:

- O artigo 9.º, alínea h) da Constituição da República Portuguesa (doravante, CRP) enuncia como tarefa fundamental do Estado a promoção da **“igualdade entre homens e mulheres”**;
- O artigo 13.º da CRP determina, ainda, que **“todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”** e **“ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”**;
- O n.º 2 do artigo 58.º da CRP consagra o dever do Estado na promoção da **“igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categoria profissionais”**;
- O n.º 1 do artigo 59.º da CRP dispõe que **“todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião (...)”**.

De resto, a legislação laboral preconiza o princípio da igualdade entre homens e mulheres, designadamente através da promoção da igualdade no acesso ao emprego, à



formação profissional e às condições de trabalhado, nos termos dos artigos 23.º e ss. do Código do Trabalho.

Recentemente, tem-se assistido a um aumento significativo de políticas nacionais e europeias relacionadas com o princípio da igualdade e não discriminação. Desde logo, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 08 de março de 2012, que determina a obrigatoriedade de todas as entidades do setor empresarial do Estado, adotarem um plano de igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e oportunidade entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Também o regime jurídico do setor público empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro, estabelece:

**“Artigo 49.º**

***Responsabilidade social***

*As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial.”*

**“Artigo 50.º**

***Política de recursos humanos e promoção da igualdade***

- 1. As empresas públicas implementam políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.*
- 2. As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.”*

Neste contexto, a presente política de recursos humanos e promoção de igualdade foi desenvolvida com o objetivo de reforçar a promoção da igualdade de género e, bem assim, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Nos termos do n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 07 de março, será elaborado, em cada triénio, relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, sujeito a aprovação do Conselho de Gerência e posteriormente divulgado internamente e no sítio na Internet da UC NEXT Unipessoal, Lda (UC NEXT), com vista a facilitar o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

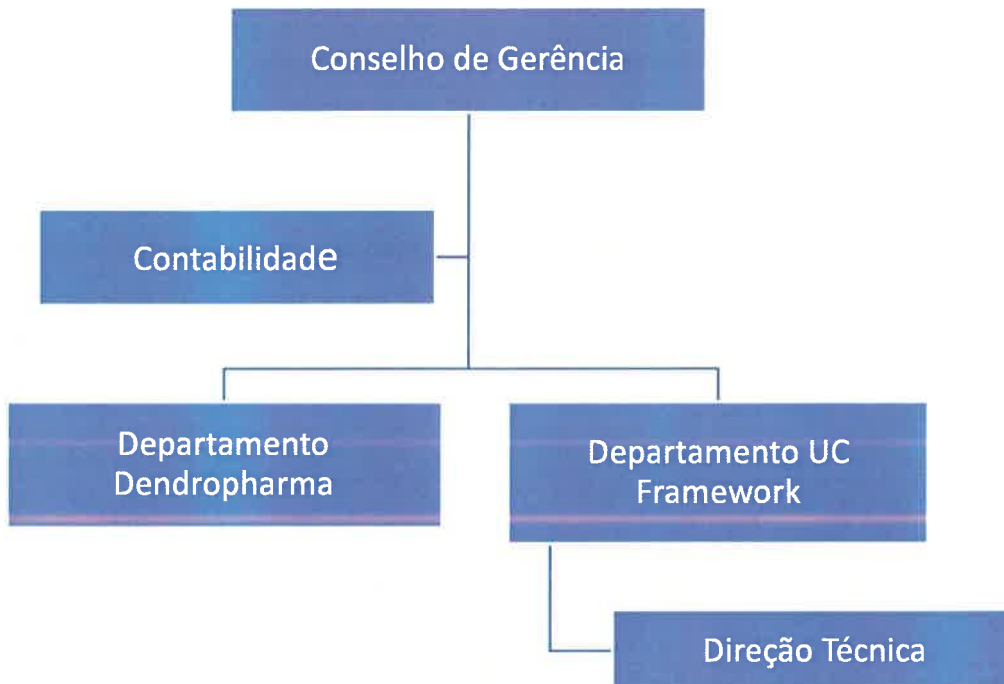
## **II. Caracterização da UC NEXT**

A UC NEXT é uma pessoa coletiva de natureza pública, sujeita a um regime de direito privado, fundamentalmente regido pelo direito aplicável às sociedades comerciais, embora sujeita ao Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, nos termos dos artigos 2.º, 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro.

É uma sociedade unipessoal por quotas, cujo objeto social é (i) a conceção e desenvolvimento de soluções técnicas e projetos na área das tecnologias de informação e comunicação, para a Universidade de Coimbra, bem como operar o licenciamento dos mesmos no mercado; (ii) a consultoria técnico-científica, a realização de ensaios e análises técnicas, desenvolvimento de investigação na área de produtos de saúde e a realização de formação na área farmacêutica.

Handwritten initials and a checkmark in the top right corner.

## a. Organograma



## 1. Missão, Visão e Valores

A **Missão** da UC NEXT é a identificação e o desenvolvimento de soluções inovadoras do ponto de vista tecnológico, desenhadas e orientadas para responder às necessidades da Universidade de Coimbra e outros clientes, bem como oferecer serviços e soluções de qualidade e excelência na área farmacêutica.

A empresa na sua **Visão** pretende conquistar uma posição de referência no mercado das tecnologias de informação e dos ensaios e de análises técnicas farmacêuticas.

A UC NEXT rege-se e reconhece um conjunto de **Valores** permanentes e transversais a toda a organização. Estes são:

- **Transparência** – atuar e informar de forma clara e verdadeira
- **Integridade** – agir de acordo com valores que conduzem a uma conduta íntegra, transparente e honesta
- **Inovação** – procura por desafios tecnológicos com retorno para o cliente, visando a eficiência
- **Rigor** – no exercício da atividade

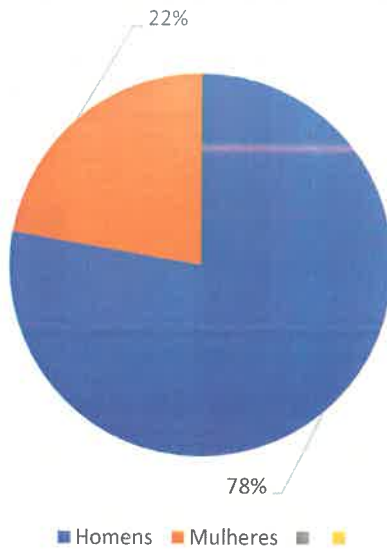
R.  
J.

- **Dedicação** – oferecer sempre as melhores soluções aos clientes

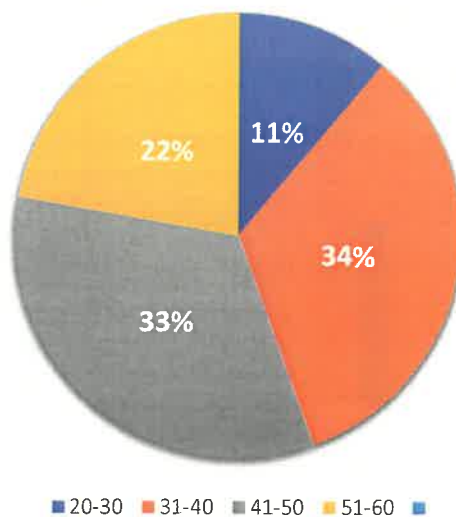
## 2. Retrato atual dos Recursos Humanos

### a. IDADE E GÉNERO

**Trabalhadores e Gerência**



**Idades**

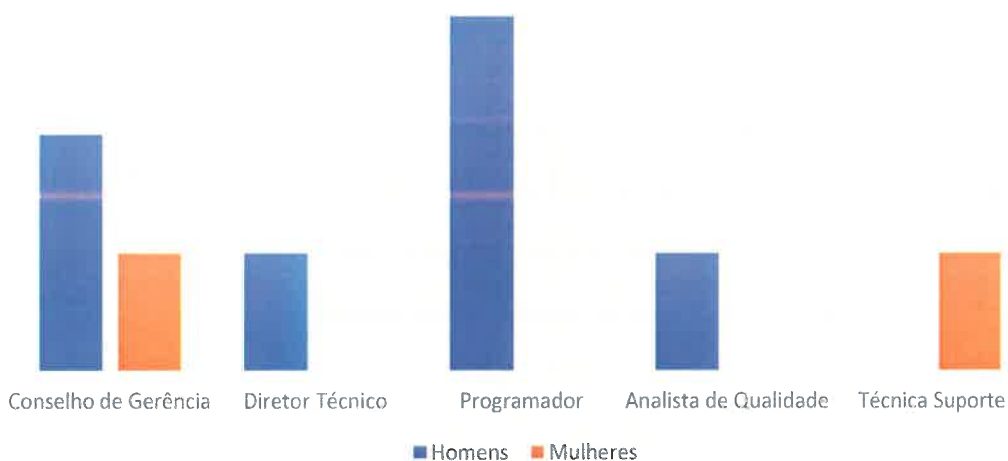




**b. QUALIFICAÇÕES E CATEGORIA PROFISSIONAL POR GÉNERO**

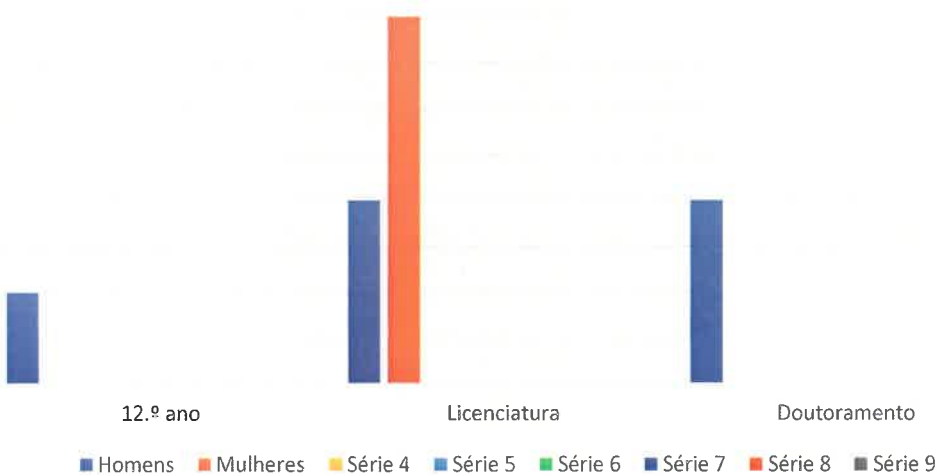
**i. CATEGORIA PROFISSIONAL POR GÉNERO**

**Categoria Profissional por Género**



**ii. QUALIFICAÇÕES POR GÉNERO**

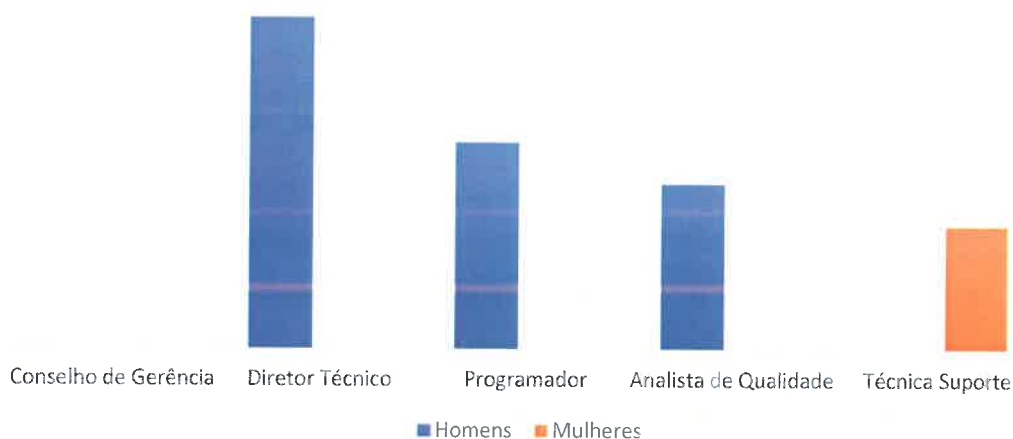
**Qualificações por Género**







### Retribuição por Género



## III. Boas Práticas de Igualdade no Emprego e no Trabalho

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) define boas práticas de igualdade no emprego e no trabalho, em duas vertentes: (i) igualdade de género e (ii) conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

### 1. Boas Práticas de Igualdade de Género

- Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção;
- Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;
- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre;



- Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;
- Implementação de Planos de Ação para a Igualdade;
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes;
- Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem nas áreas das tecnologias e engenharias onde estão sub-representadas;
- Incluir as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores;
- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;
- Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens.

## **2. Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional Familiar e Pessoal**

- **Formas de organização do tempo de trabalho:**
  - Flexibilidade de horário;
  - Horário compactado num número reduzido de dias por semana;
  - Teletrabalho;
- **Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares:**

- Apoios financeiros;
- Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress;
- Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar;
- Serviços de transportes;
- Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa;
- Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além dos instituídos na lei.

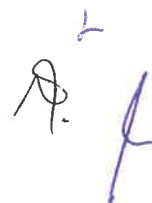
## **IV. Gestão de Recursos Humanos: Ponto da Situação**

### **1. Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos**

Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção são realizados conforme o disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho. Assim, *“o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical (...)”*.

Os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género, respeitando o princípio da igualdade e não discriminação.

A informação constante dos processos de recrutamento e seleção é mantida e tratada por género.



## **2. Formação**

A UC NEXT incentiva e reconhece o acesso à formação e à participação em processos de aprendizagem como um direito comum a homens e mulheres, não existindo discriminação nesta matéria.

## **3. Gestão de Carreiras e Remunerações**

A UC NEXT assegura, na sua política salarial, a não existência de diferenciação retributiva entre homens e mulheres que possuam a mesma categoria profissional. As ligeiras diferenças retributivas verificadas no quadro C) estão relacionadas com a antiguidade e nível de habilitações literárias.

Atualmente, a UC NEXT não dispõe de um processo de avaliação de desempenho, contudo tem como objetivo a curto prazo a elaboração e implementação daquele instrumento.

## **4. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

A UC NEXT possibilita horários de trabalho flexíveis aos trabalhadores, quando tal seja necessário para fazer face a contingências da vida pessoal e familiar, designadamente através de:

- Flexibilidade de horário de trabalho (horas de entrada e saída) no cumprimento do período normal de trabalho semanal;
- Adequação de regimes de horário de trabalho em função de necessidades de apoio familiar ou em função de inibições de natureza médica.

## **5. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família**

A UC NEXT cumpre as disposições legais em matéria de proteção na maternidade, paternidade e assistência à família, dando a conhecer aos seus colaboradores os direitos que lhes assistem nesta matéria, designadamente através da afixação de

informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade nas suas instalações.

A UC NEXT assegura, assim, os seguintes direitos e deveres aos pais e mães trabalhadores/as:

- Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante: a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde – art.º 62.º CT;
- Dispensa para consulta pré-natal: a trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários. A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal. O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais;
- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial, de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. A mãe tem que gozar obrigatoriamente seis semanas de licença a seguir ao parto – art.º 40.º do CT;
- No caso da partilha do gozo da licença, a mãe e o pai trabalhadores devem informar os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e fim dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta - artigo 40.º n.º 4 do CT;
- Caso a licença não seja partilhada pela mãe e pelo pai, o progenitor que gozar a licença (mãe ou pai) informa o respetivo empregador sete dias após o parto da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não gozará a licença parental inicial – artigo 40.º n.º 5 do CT;
- Períodos da licença parental - 120 dias pagos a 100 % da remuneração; 150 dias pagos a 80 %, mas se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, o montante é igual a 100 %;





- A licença parental inicial (usualmente de 150 dias consecutivos) pode ter a duração de 180 dias consecutivos, se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas, pagos a 83% da remuneração de referência – artigo 40.º n.º 2 do CT;
- Dispensa de trabalho - para amamentação (pela mãe) e aleitação (pela mãe ou pai) de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, devendo ser comunicada ao empregador com a antecedência de 10 dias – art.º 47.º e 48.º do CT; e, bem assim, dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (art.º 58.º CT); dispensa de prestação de trabalho suplementar (art.º 59.º CT); e dispensa de prestação de trabalho no período noturno (art.º 60.º CT);
- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica (art.º 54.º CT);
- Trabalho a tempo parcial (art.º 55.º e 57.º CT) ou horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (art.º 56.º e 57.º CT);
- Faltas:
  - 30 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos;
  - 15 dias por ano para assistência, a filho/a com 12 ou mais anos de idade - estas faltas são justificadas, podendo o empregador exigir ao trabalhador prova da justificação- art.º 49.º n.ºs 2 e 5 do CT;
  - até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola - as faltas são justificadas e não determinam perda de retribuição – art.º 249.º n.º al. f) e art.º 255.º n.º 1 do CT;
- Direitos exclusivos do pai trabalhador:
  - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança (art.º 43.º Código do Trabalho); cinco daqueles dias devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento do filho;



- O pai pode ainda gozar mais 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. O trabalhador deve avisar o respetivo empregador com a antecedência possível, que não pode ser inferior a cinco dias no caso do gozo dos 5 dias facultativos.
  - No caso de nascimentos múltiplos são acrescidos dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 
- Proteção no despedimento: a trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente o/a filho/a ou de trabalhador no gozo da licença parental inicial (mãe ou pai) têm direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio pela entidade empregadora à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que o deverá emitir em 30 dias – art.º 63.º do CT.
  - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, o empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental (mãe ou pai) – art.º 144.º/3 CT;
  - O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos: a) Dispensa para aleitação; b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica; c) Falta para assistência a filho ou a neto; d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica; e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares; f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

## V. Medidas a implementar

Domínio	Objetivo	Medida	Calendarização
Estratégia, Missão e Valores	Salvaguardar os princípios da igualdade de género e não discriminação	Promoção de reunião com os colaboradores para divulgação da Política de Recursos Humanos e Promoção da Igualdade, assim como para obtenção de contributos para a implementação do plano.	Anualmente
Estratégia, Missão e Valores	Assegurar a implementação da Política de Recursos Humanos e Promoção da Igualdade	Nomear um responsável pela implementação e acompanhamento da Política de Recursos Humanos e Promoção da Igualdade.	10/01/2022
Estratégia, Missão e Valores	Promover a participação dos trabalhadores	Realizar um inquérito sobre igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Anualmente
Estratégia, Missão e Valores	Garantir a facilidade de acesso à Política de Recursos Humanos e Promoção da Igualdade	Disponibilizar a todos os colaboradores a presente política.	Afixada no local de trabalho
Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos	Garantir as condições para o cumprimento do princípio da igualdade e não discriminação	Publicitar as necessidades de recrutamento, assegurando a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres	Aquando processos de recrutamento
Formação	Promover a comunicação e informação relativamente à igualdade de género e não discriminação	Realizar ações de formação em igualdade de género e não discriminação.	Anualmente



Domínio	Objetivo	Medida	Calendarização
Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	Encorajar a participação dos trabalhadores em matérias de igualdade e não discriminação	Promover reuniões para abordar questões e recolher sugestões relacionadas com a igualdade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade.	Anualmente


## VI. Vigência e Acompanhamento

O presente Plano, bem como qualquer sua subsequente alteração, será aprovado pelo Conselho de Gerência e vigorará por um período de dois anos, sendo anualmente revisto.


Cabe ao responsável para tal designado pelo Conselho de Gerência proceder à avaliação anual sobre o cumprimento do plano, bem como realizar propostas de ajustes ou medidas adicionais.

O Plano vigorará desde a sua aprovação e até ser expressamente revogado.

O Conselho de Gerência,

  
Luís José Proença de Figueiredo  
Neves

  
Francisco José Batista Veiga

  
Catarina Sofia Ventura Parrado  
Baptista Moniz