

**POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E PROMOÇÃO DE
IGUALDADE PARA O ANO DE 2023**

UC NEXT UNIPESSOAL, LDA

Aprovado em Conselho de Gerência no dia 1 de setembro de 2022

Índice

I.	Enquadramento.....	3
II.	Caracterização da UC NEXT	5
1.	Missão, Visão e Valores	6
2.	Retrato atual dos Recursos Humanos	7
III.	Boas Práticas de Igualdade no Emprego e no Trabalho.....	9
1.	Boas Práticas de Igualdade de Género.....	10
2.	Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional Familiar e Pessoal.....	11
IV.	Gestão de Recursos Humanos: Ponto da Situação	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.....	13
5.	Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família	13
V.	Medidas a implementar	17
VI.	Vigência e Acompanhamento	21

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 trabalho, 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 8 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 3 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 7 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.

Acresce que a Lei n.º 62/2017, de 1 agosto, prevê, no artigo 7.º, sob a epígrafe “Planos para a igualdade”, que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

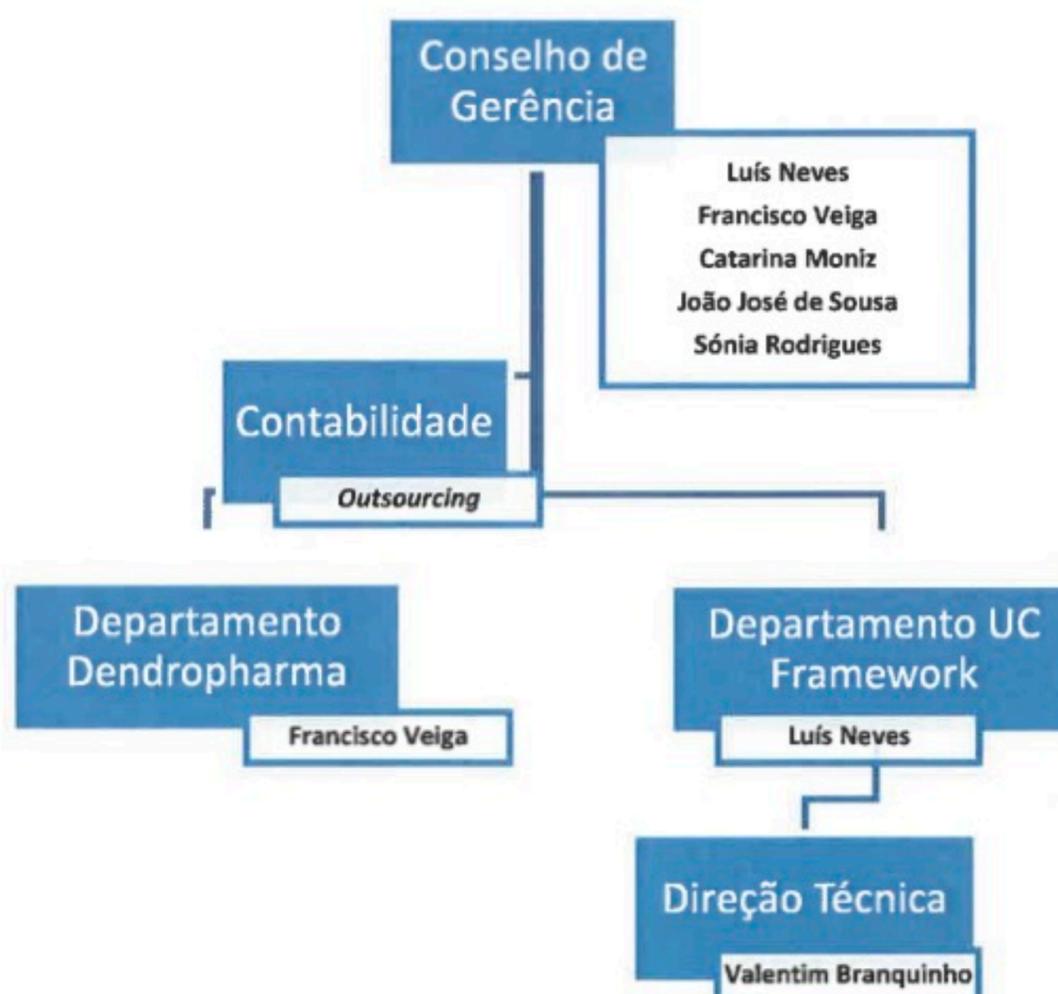
Por último, o Despacho Normativo nº 18/2019, determina, no artigo 3.º, que os planos para a igualdade são comunicados anualmente pelas entidades do setor empresarial do Estado no SIOE, até 15 de setembro do ano anterior a que dizem respeito.

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 projectos 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.

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.

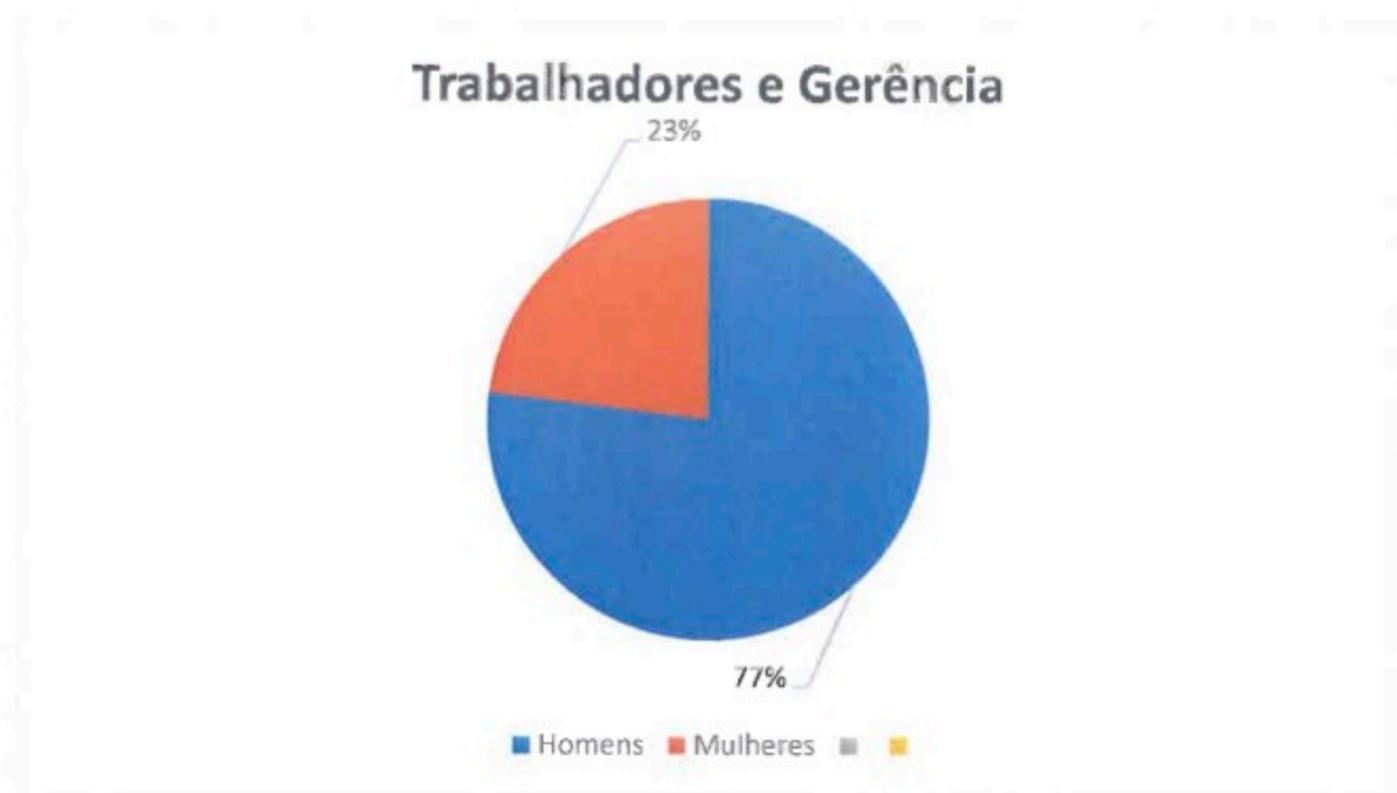
A empresa na sua **Visão** pretende conquistar uma posição de referência no mercado das tecnologias de informação e dos ensaios e de análises técnicas farmacêuticas.

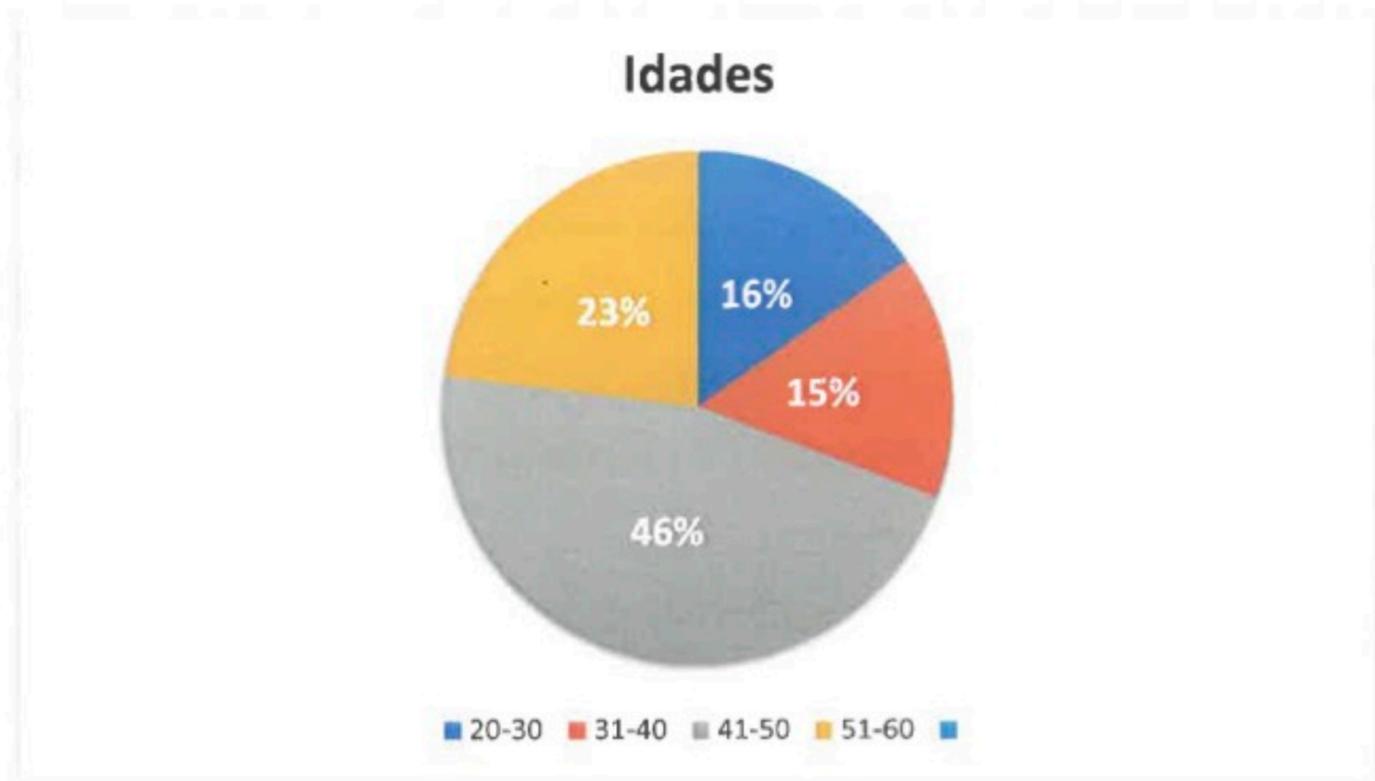
A UC NEXT rege-se e reconhece um conjunto de **Valores** permanentes e transversais a toda a organização. Estes são:

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

2. Retrato atual dos Recursos Humanos

a. IDADE E GÉNERO



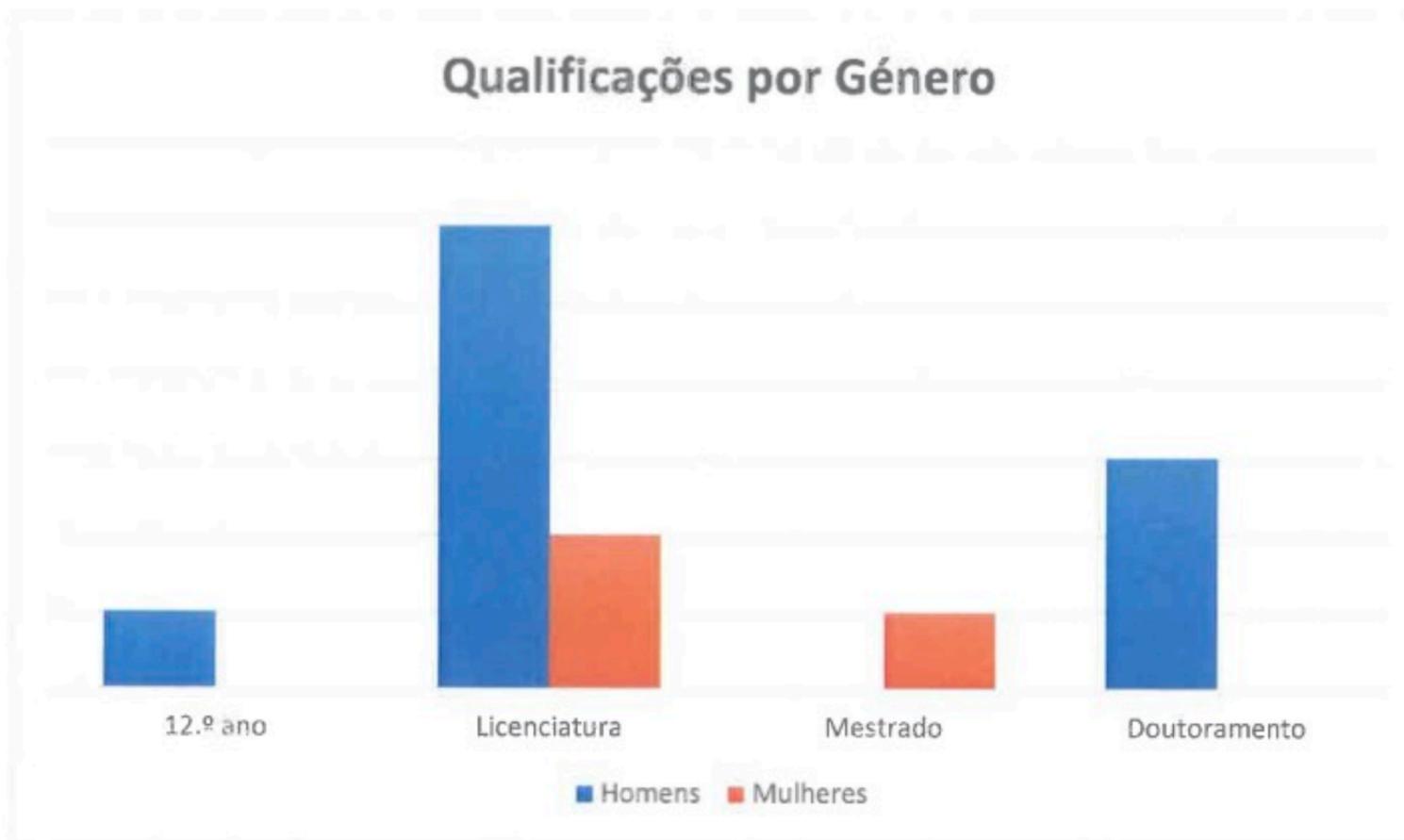


b. QUALIFICAÇÕES E CATEGORIA PROFISSIONAL POR GÉNERO

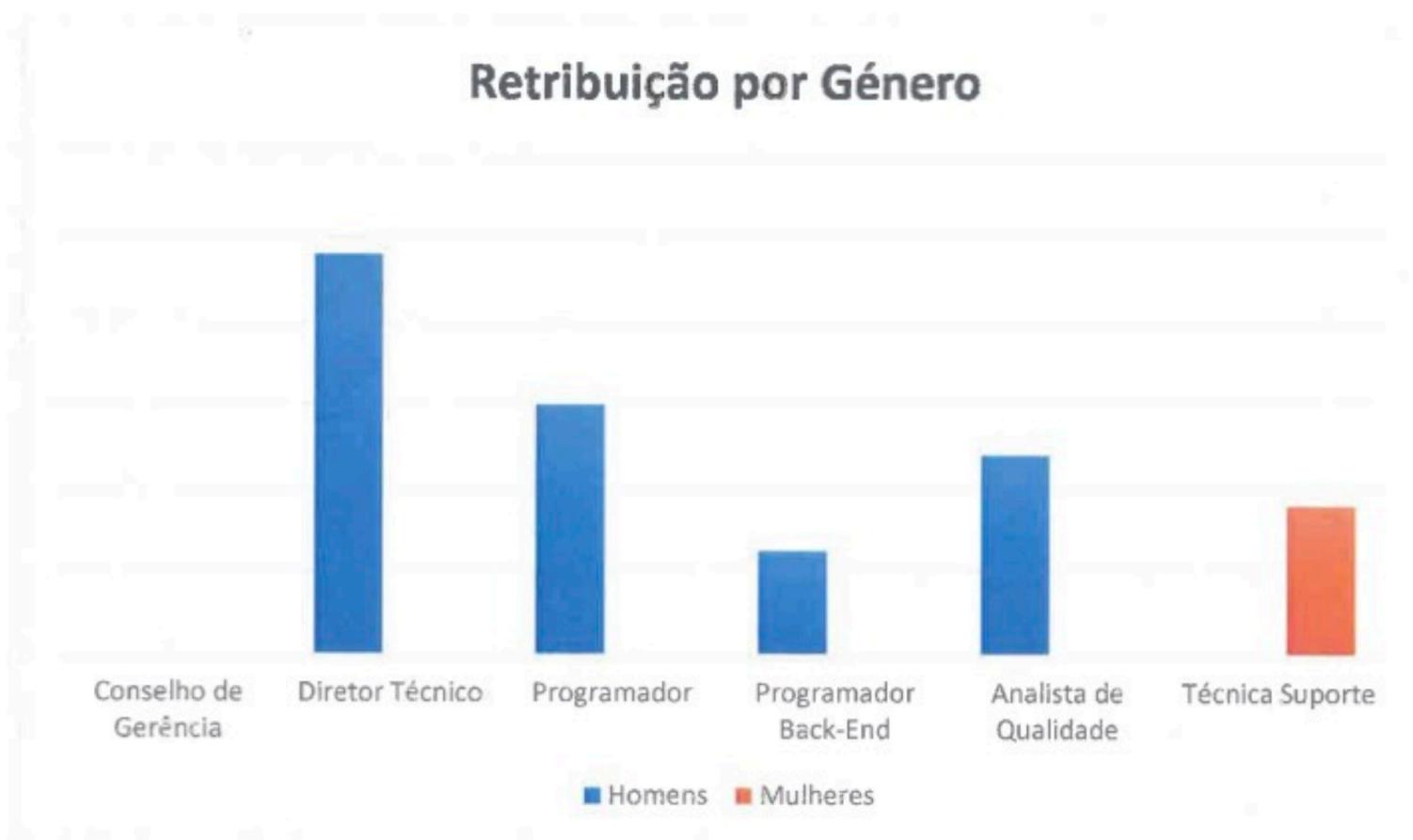
i. CATEGORIA PROFISSIONAL POR GÉNERO



ii. QUALIFICAÇÕES POR GÉNERO



c. 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 acrescentados 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 família.

V. Medidas a implementar

Domínio	Objetivo	Medida	Indicadores	Meta	Calendarização
Estratégia, Missão e Valores	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Inscrição do compromisso com a igualdade entre homens e mulheres nos valores da empresa	Inclusão da igualdade entre mulheres e homens nos valores da empresa	Inclusão efetuada e divulgada no sítio eletrónico da página da empresa, no primeiro trimestre de 2023	2.º trimestre de 2023
Estratégia, Missão e Valores	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Apresentar de forma sistemática os dados desagregados por sexo nos relatórios de gestão da empresa	Relatórios com dados desagregados por sexo	Incorporar nos relatórios trimestrais os dados desagregados por sexo, com início em 2023	Trimestralmente
Estratégia, Missão e Valores	Dar a conhecer a Política de Recursos Humanos e Promoção da Igualdade no sítio eletrónico da empresa e por correio eletrónico	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da página da empresa e por correio eletrónico, no ano de referência	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da página da empresa e por correio eletrónico, em 2023	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da página da empresa e por correio eletrónico, no primeiro trimestre de 2023	2.º trimestre de 2023

Estratégia, Missão e Valores	Encorajar a participação dos trabalhadores em matérias de promoção da igualdade entre homens e mulheres	Criação de mecanismo interno que incentive a apresentação de sugestões relacionadas com a igualdade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a proteção da maternidade e paternidade, e outros.	Mecanismo de sugestão criado em 2023	Mecanismo de sugestão criado até ao final do primeiro semestre de 2023	2.º trimestre de 2023
Estratégia, Missão e Valores	Assegurar um contexto de trabalho respeitador e isento de discriminação	Incluir no código de ética e conduta procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de falta de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Código de ética com inclusão de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de falta de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Código de ética com inclusão de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de falta de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Na próxima revisão do código
Igualdade no Acesso a Emprego	Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Os anúncios de oferta de emprego não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada	Anúncios de oferta de emprego não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada	Todos os anúncios de oferta de emprego não contêm qualquer restrição, especificação ou	Em cada anúncio de oferta de emprego

		no sexo	no sexo, em 2023	preferência baseada no sexo, em 2023		
Igualdade de Acesso ao Emprego	no acesso ao emprego	Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Anúncios de oferta de emprego de forma contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível em 2023	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível em 2023	Em cada anúncio de oferta de emprego
Igualdade de Acesso ao Emprego	no acesso ao emprego	Manter os registos dos processos de recrutamento atualizados	Manter durante 5 anos o registo dos processos de recrutamento efetuados com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código de Trabalho	Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código de Trabalho em 2023	Registos de todos os processos de recrutamento efetuados, nos termos definidos pelo Código de Trabalho em 2023	Anualmente
Igualdade de Condições de Trabalho	nas condições de trabalho	Assegurar uma política salarial equitativa entre homens e mulheres baseada no princípio de "salário igual para trabalho igual ou	Definição de uma tabela salarial, onde constam os valores por função	Tabela salarial criada, em 2023	Tabela salarial criada até ao primeiro trimestre de 2023	Primeiro trimestre de 2023

	de valor igual”				
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores e trabalhadoras em 2023	100% de trabalhadores e trabalhadoras em regime de teletrabalho em 2023	Quando aplicável
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	Promover os mecanismos de denúncia	Incluir no código de ética e conduta procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência	Código de ética com inclusão de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência	Código de ética com inclusão de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência	Na próxima revisão do código

VI. Vigência e Acompanhamento

O presente Plano, bem como qualquer sua subsequente alteração, será aprovado pelo Conselho de Gerência e vigorará por um período um ano.

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 Conselho de Gerência,



(Luís José Proença de Figueiredo Neves)



(Francisco José Batista Veiga)



(Catarina Sofia Ventura Parrado Baptista Moniz)



(João José Martins Simões de Sousa)



(Sónia Alexandra Marques Rodrigues)