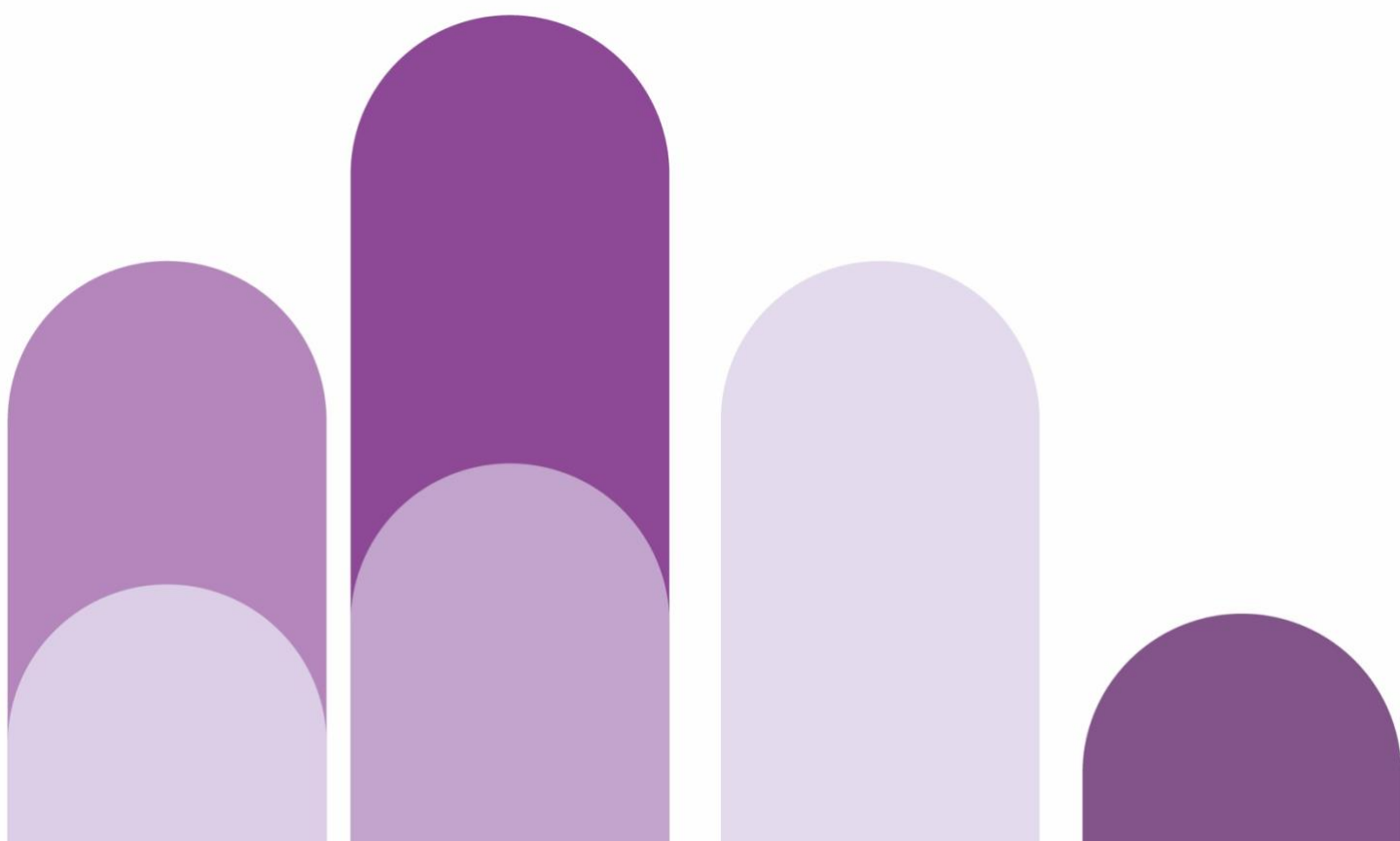




POLÍTICA DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL

RECURSOS HUMANOS\
SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE LOURES





Política de conciliação da vida pessoal, familiar e laboral

0. ÍNDICE

1. Introdução	pág. 4
2. Objetivo	pág. 4
3. Medidas de Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Laboral	pág. 5
3.1. Organização do Tempo de Trabalho	pág. 5
3.2. Benefícios Diretos a Trabalhadores e Familiares	pág. 6

1. INTRODUÇÃO

O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar está consagrado na constituição da República Portuguesa (CRP), que no seu artigo 59º, n.º1 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”.

Atualmente, a Santa Casa da Misericórdia de Loures, na definição das suas práticas, considera que o funcionamento das famílias foi alterado e que é habitual que ambos os elementos do casal estejam envolvidos no sustento económico do seu lar e desempenhem uma profissão. Assim, ambos os elementos do casal têm de conciliar a vida familiar com a vida laboral, simultaneamente, gerindo as várias exigências inerentes à realização dos múltiplos papéis. Este dado, é hoje tido como central e considerado na atribuição de funções, gestão de expectativas e gestão de carreiras dos trabalhadores da Misericórdia de Loures.

Acreditamos que se a conjugação das responsabilidades pessoais e profissionais acabar por se traduzir numa fonte de stress físico e mental, ansiedade, depressão e até divórcio do trabalhador, poderão existir implicações a nível organizacional, conduzindo à redução da produtividade e mesmo, eventualmente, à insatisfação profissional e ao absentismo. Assim sendo, a Misericórdia de Loures considera-se atenta a este fenómeno e criou, na relação com o trabalhador, mecanismos de suporte que fomentem o equilíbrio trabalho-família.

2. OBJETIVO

A adoção de políticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, é uma preocupação da Santa Casa da Misericórdia de Loures, que assenta em valores de maior coesão social, solidariedade, maior qualidade de vida e bem-estar. A implementação destas medidas tem como objetivos, além de conferir maiores índices de satisfação aos trabalhadores, favorecer a diminuição do absentismo e aumentar a produtividade.

Assumindo que a competitividade gera uma maior exigência por parte dos empregadores em relação aos trabalhadores, torna-se crucial colmatar algumas dificuldades que advêm da maior dedicação ao trabalho, e que acabam por prejudicar

não só o próprio trabalhador, que atinge níveis de saturação e cansaço na procura do alcance dos objetivos que lhe são definidos, como também a esfera pessoal do mesmo. Nesse sentido, de forma a equilibrar as exigências laborais do mundo atual e as exigências da vida pessoal dos trabalhadores, atingindo uma boa performance em ambos os campos, evitando a transferência de conflitos entre as duas esferas, a Misericórdia de Loures compromete-se com políticas e medidas de conciliação, com o intuito de harmonizar estes tipos de conflitos.

As medidas de conciliação são tão importantes para os trabalhadores como para a Instituição, trazendo um conjunto de vantagens que passam pelo aumento da produtividade, diminuição do absentismo, retenção dos melhores talentos, incremento do empenho dos trabalhadores, que se sentem orgulhosos e na necessidade de retribuírem a uma Instituição que se preocupa com a sua vida pessoal. Para os trabalhadores, estas medidas facilitam a gestão das duas esferas, profissional e pessoal, reduzindo o stress associado à acumulação de tarefas, e evitando a negligência de uma das esferas por falta de tempo. Nesta nova orientação de gestão do capital humano é reconhecido o facto de os trabalhadores terem vida para além do trabalho, assim como a importância e impacto que o conflito entre os dois campos da vida dos indivíduos pode significar para os mesmos e para a Instituição, se esta questão for ignorada.

3. MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Para alcançar o objetivo definido, a Santa Casa da Misericórdia de Loures promove as seguintes medidas que pretendem, favorecer uma melhor articulação entre as exigências profissionais e os encargos da vida familiar.

3.1. Organização do tempo de trabalho

- Flexibilidade do horário de trabalho no período de amamentação e para consultas antes e depois do nascimento dos filhos;
- Flexibilidade do horário de trabalho no primeiro dia de aulas e em festas escolares dos filhos;
- Oferta de dia de férias no aniversário do trabalhador;
- Flexibilidade na marcação do período de férias dos trabalhadores, devendo existir acordo com a coordenação/chefia por forma a que o período de férias marcado garanta o funcionamento da instituição;
- Flexibilidade na jornada laboral diária que permite aos trabalhadores uma certa autonomia no que diz respeito à definição dos períodos em que se dedicam ao trabalho, respeitando desta forma as suas necessidades e fomentando a motivação

e dedicação ao trabalho, nomeadamente, trocas de turno ocasionais; possibilidade de redução da hora de almoço para sair mais cedo no final do dia com acordo da coordenação/chefia; tolerância de ponto no Natal/Ano Novo, ou próximos de feriados, de acordo com a coordenação/chefia;

- Flexibilidade na jornada laboral para fazer face a urgências familiares, sempre com a concordância da coordenação/chefia;
- Teletrabalho – possibilidade de trabalhar à distância, caso a função o permita e a necessidade o justifique;
- Possibilidade de acumular horas de trabalho, permitindo aos trabalhadores ter um maior número de dias livres (compensação de trabalho extraordinário prestado em dias ou horas de folga);
- Banco de horas grupal, se necessário e aplicável;
- Apoio à formação por iniciativa do trabalhador;
- Estatuto de trabalhador-estudante (dispensa de horas semanais para assistir a aulas e utilização de dias necessários para preparação das provas de avaliação).

3.2. Benefícios diretos a trabalhadores e familiares

Protocolos com empresas em diversas áreas (saúde, estética, ótica, material ortopédico), podendo os trabalhadores ter benefícios e descontos na prestação de bens e serviços extensíveis ao agregado familiar (mediante apresentação de cartão de trabalhador). O cartão do trabalhador pretende fortalecer a reação entre a Instituição e os trabalhadores, reconhecer o seu esforço e dedicação e reforçar o seu sentimento de pertença para com a Instituição.