

## POLÍTICA DE CONCILIAÇÃO


As Pessoas e a sua valorização integram a estratégia atual da PARPÚBLICA. A preocupação com o bem-estar e a qualidade de vida das suas Pessoas fazem parte do ADN da organização, que procura disponibilizar as condições necessárias para que todos e todas se sintam envolvidos/as e comprometidos/as com a missão e os objetivos da organização.

Consciente de que a promoção de um maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal afeta positivamente não só os/as seus/suas trabalhadores/as mas também potencialmente os seus familiares, a PARPÚBLICA define e adota através da sua Política de Conciliação um conjunto de compromissos que lhe permitirão prosseguir as ambições que detém para as suas Pessoas e, simultaneamente, sistematizar, validar e reconhecer procedimentos e práticas já adotados neste domínio.

Assim, a PARPÚBLICA assume os seguintes compromissos:

1. Criar condições que favoreçam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, através de uma atuação concertada em três eixos complementares:
  - **Bem-estar organizacional**, com vista à melhoria da qualidade de vida das pessoas, garantindo o desempenho do Sistema numa perspectiva de melhoria contínua e assegurando os recursos necessários para alcançar os objetivos definidos;
  - **Desempenho organizacional**, através do alinhamento e envolvimento das pessoas com a missão da organização, fomentando uma cultura de autonomia e responsabilização e pela melhoria das condições de trabalho;
  - **Clima Organizacional**, pela adoção de uma comunicação transparente, atempada e relevante, que reforce o envolvimento das Pessoas, clarifique o seu contributo para os resultados da organização e estimule a colaboração;
2. Garantir a conformidade com os requisitos do Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, estabelecidos na Norma Portuguesa 4552;
3. Garantir o contributo e envolvimento de todos/as em torno da temática da Conciliação, assegurando a eficácia do sistema e garantindo a sua contínua adequabilidade às necessidades dos/as trabalhadores e trabalhadoras.

Lisboa, 17 de março de 2023



Jaime Andrez  
Presidente do Conselho de Administração

Esta política entra em vigor na data acima indicada.

## **ÂMBITO DO SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO**

No contexto da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, o Sistema aplica-se a todos/as os/as trabalhadores e trabalhadoras envolvidos/as na concretização das atividades exercidas pela PARPÚBLICA, nomeadamente, na defesa dos ativos públicos que estão na sua esfera patrimonial, através da promoção de uma gestão eficiente e da sua adequada rentabilização, e na promoção da eficiência de gestão das empresas públicas.

## **OBJETIVOS DO SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO**

A PARPÚBLICA segue uma política de recursos humanos orientada para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os/as trabalhadores e trabalhadoras e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.

No quadro da sua atual estratégia enquadra-se a promoção de um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para que trabalhadores e trabalhadoras se sintam dedicados/as, empenhados/as e dispostos/as a levar a cabo a missão e os objetivos da PARPÚBLICA.

A implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal constitui-se, assim, como uma ferramenta de suporte à concretização dos objetivos de Conciliação instituídos na PARPÚBLICA.

Neste contexto, a PARPÚBLICA definiu como objetivos para o seu Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal os seguintes:

1. Disponibilizar medidas de conciliação com impacto positivo no envolvimento, na satisfação e no aumento da qualidade de vida das pessoas, favorecendo um diálogo contínuo nesta matéria para concretizar o compromisso relativo ao bem-estar organizacional;
2. Rever as formas de organização do trabalho, incluindo o tempo de trabalho no sentido de promover uma cultura organizacional de autonomia e responsabilização baseada em relações de confiança;
3. Definir e implementar procedimentos que permitam a monitorização periódica assente na definição de indicadores, e que favoreçam a recolha de informação fidedigna e atempada para suporte às decisões no âmbito da Conciliação;
4. Certificar a organização no âmbito da Conciliação, pelo referencial NP 4552:2016.