



**PEDRO MANUEL
PINTO CAETANO**

RELATÓRIO DE ESTÁGIO NA RENAULT CACIA



**PEDRO MANUEL
PINTO CAETANO**

RELATÓRIO DE ESTÁGIO NA RENAULT CACIA

Relatório de Estágio apresentado à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Administração e Gestão Pública, realizado sob a orientação da Professora Doutora Maria Teresa Geraldo Carvalho do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro

O júri

Presidente

Prof. Doutor Luís Miguel Simões Lucas Pires
professor auxiliar da Universidade de Aveiro

Arguente

Prof. Doutora Maria Cristina do Nascimento Rodrigues Madeira Almeida de Sousa Gomes
professora auxiliar da Universidade de Aveiro

Orientador

Prof. Doutora Maria Teresa Geraldo Carvalho
professora auxiliar da Universidade de Aveiro

Agradecimentos

A realização deste relatório não teria sido possível sem a colaboração de algumas pessoas e instituições às quais gostaria de exprimir o meu agradecimento.

À Professora Doutora Maria Teresa Geraldo Carvalho pelo apoio e disponibilidade que sempre manifestou no acompanhamento e orientação deste trabalho.

À Renault Cacia, que me concedeu a oportunidade de estagiar na seção de Recursos Humanos onde desenvolvi parte deste trabalho e de forma particular à Dra. Gracinda Rocha, minha orientadora de estágio, pela confiança demonstrada.

Um especial agradecimento ao Sr. Carlos Andrade, ao Sr. António Barros, à Sra. Sofia Almeida, à Sra. Ana Matos e à Sra. Nilza Charana pelo acolhimento, pela excelente integração na equipa, pela amizade demonstrada e por todo o apoio cedido.

Um especial agradecimento a toda a minha família e amigos pelo apoio e amizade manifestado ao longo do tempo.

E por fim, um agradecimento muito especial à Inês Sousa por todo o seu apoio. O seu incentivo foi fulcral para a conclusão desta etapa.

Palavras-chave

Renault Cacia, Gestão de Recursos Humanos, Relação Trabalho-Família, Absentismo

Resumo

Tendo em conta a forte competitividade empresarial da actualidade e o aumento da importância dos factores humanos e sociais, o absentismo é cada vez mais um conceito presente no seio das organizações. O absentismo pode ter origem em diversos factores, relacionados com as pessoas ou mesmo com as organizações, podendo afectar a produtividade e consequentemente o lucro das empresas. Realçando os tipos de absentismo, as suas causas e consequências, este trabalho destaca a importância da gestão do mesmo, denotando algumas medidas preventivas postas em prática e o seu respectivo impacto na taxa de absentismo no presente ano na Renault Cacia.

Keywords

Renault Cacia, Human Resource Management, Work-Family Relationship, Absenteeism

Abstract

Given the strong business competitiveness of today and the increased importance of human and social factors, absenteeism is increasingly a concern within organizations. Absenteeism can be caused by several factors related to people or even organizations which could impact on productivity and thus corporate profits. Highlighting the types of absenteeism, its causes and consequences, this work highlights the importance of risk management, denoting some preventive measures implemented and their respective impact on absenteeism rate this year at Renault Cacia.

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I - Caracterização do Estágio e da Organização	2
Capítulo II – Gestão de Recursos Humanos – Enquadramento.....	5
2. Evolução da Função Recursos Humanos.....	5
2.1 Administração Pessoal	5
2.2 Gestão de Pessoal	6
2.3 Gestão de Recursos Humanos	7
2.4 Gestão Estratégica de Recursos Humanos	8
2.5 A Função Recursos Humanos em Portugal.....	10
Capítulo III – Relação Trabalho – Família.....	12
3. Fundamentação Teórica.....	12
3.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	14
Capítulo IV - A problemática do absentismo	16
4. Fundamentação Teórica.....	16
4.1 As diferentes tipologias de faltas.....	18
4.2 As possíveis causas do absentismo	21
4.3 Prevenção do Absentismo	23
4.4 Estratégias para a redução do absentismo por doença no trabalho e consequente processo de reintegração.....	25
4.5 Consequências do absentismo.....	27
4.6 Custos do Absentismo	28
4.7 Relação entre o presentismo e o absentismo.....	31
Capítulo V - Estudo de caso	33
5. Evolução do Absentismo na Renault Cacia.....	33

Conclusão	41
Propostas de Trabalho Futuro.....	43
Referências Bibliográficas.....	44
Anexos.....	48
Anexo I.....	48
Anexo II.....	72

Índice de Figuras

Figura 1 – Fatores Motivacionais.....	23
Figura 2 - O processo de doença, ausência ao trabalho, melhoras e respectivo regresso ao trabalho.....	26
Figura 3 - Modelo de Presentismo.....	32

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Evolução da Função Recursos Humanos.....	10
Tabela 2 - Indicadores de práticas administrativas direccionadas para a QVT.....	15
Tabela 3 - Taxa de Absentismo entre 2002 e 2012 na Renault Cacia.....	33
Tabela 4 - Taxa de Absentismo de Janeiro a Maio de 2014	39

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Taxa de Absentismo entre 2002 e 2012 na Renault Cacia por acidente/doença em contraponto com outros motivos.....	34
Gráfico 2 - Evolução do número de colaboradores na Renault Cacia entre 2000 e 2010....	35
Gráfico 3 - Projecções da população portuguesa residente (N.º) por Sexo e Grupo etário em 2010.....	36
Gráfico 4 - Projecções da população portuguesa residente (N.º) por Sexo e Grupo etário em 2060.....	37

Introdução

Tendo por base a minha formação em Administração e Gestão Pública com percurso na área de Recursos Humanos, desenvolvi, no último ano lectivo, um estágio curricular na Renault Cacia, empresa do grupo Renault. De entre as diversas actividades efectuadas ao longo do ano, o meu relatório de estágio centra-se na problemática do absentismo. Tanto o estágio como o relatório representam uma grande mais-valia para a minha formação tendo em conta a minha perspectiva de futuro profissional pois permite-me cimentar conhecimentos relativamente à realidade de uma organização e da gestão de recursos humanos da mesma.

Assumindo a forte competitividade empresarial da actualidade e o aumento da importância dos factores humanos e sociais, o absentismo é cada vez mais uma preocupação presente no seio das organizações. Procurei elaborar o meu trabalho sobre o absentismo para assim analisar um estudo de caso do impacto dos comportamentos de ausência dos trabalhadores no seio das organizações. O absentismo tem sido um problema tanto para as organizações quanto para os administradores, pois trata-se de um tema complexo, podendo ter como causas e consequências diversos factores. Por estes motivos, este tema, tem vindo a assumir um importante papel dos gestores, sobretudo procurando a sua prevenção pois este é um factor que pode ter efeitos directos e imediatos na produtividade das empresas. Tal conduz a que os gestores se preocupem com esta problemática, pondo em prática medidas que garantam a ausência do absentismo e, no caso de este ocorrer, o regresso dos trabalhadores aos seus postos de trabalho com a maior brevidade possível, considerando as particularidades de cada caso.

O presente relatório encontra-se estruturado em diversos capítulos, estando estes organizados do seguinte modo: o primeiro capítulo consiste na caracterização da organização de acolhimento do estágio (Renault Cacia) e do próprio estágio; o segundo capítulo expõe o enquadramento da Gestão de Recursos Humanos e a sua evolução; o terceiro consiste numa abordagem à relação entre o trabalho e a família; o quarto faz referência à fundamentação teórica relativa à problemática do Absentismo e o quinto capítulo baseia-se no estudo de caso do Absentismo na Renault Cacia.

Capítulo I - Caracterização do Estágio e da Organização

O estágio, desenvolvido entre os meses de Novembro de 2013 e de Julho de 2014, decorreu, como referido anteriormente, na empresa industrial Renault Cacia. Esta empresa, sendo uma fábrica do Grupo Renault, começou a ser construída em 1980, tendo iniciado a produção de componentes para a indústria automóvel desde 1981. A fábrica está localizada em Aveiro, zona que pela sua posição geográfica favorece os acessos, dinamizando a indústria e conseqüentemente, contribuindo para o desenvolvimento económico da região.

Tendo por base informações internas e disponíveis na sua página da internet, é possível afirmar que as instalações da Renault Cacia ocupam uma superfície total de 300.000m² e uma área coberta de 70.000m², que permite um esquema de distribuição e facilidade de fluxos, de pessoas e de equipamentos. No final de 2013 a empresa dispunha de 1144 trabalhadores.

A Renault Cacia dispõe de sofisticados meios de controlo de qualidade, como gabinetes de estudo e laboratórios, tendo em vista o domínio de todo o processo produtivo e de competências para implementar a industrialização de projectos, utilizando as metodologias do Grupo Renault. A procura da qualidade pela empresa, vai ao encontro dos critérios de exigência impostos pelo mercado, contando, desde a sua fundação, com meios humanos e técnicos competentes, o que se traduz num know-how que fica patente pelo investimento contínuo e pela valorização constante do pessoal através da sua formação.

A empresa produz actualmente caixas de velocidades assim como vários componentes para motores, nomeadamente bombas de óleo, árvores de equilibragem e outros componentes em ferro fundido e alumínio. A totalidade dos produtos produzidos destina-se a fábricas Renault e Nissan de montagem de veículos e de mecânica, situadas em países como Espanha, França, Roménia, Turquia, Eslovénia, Brasil, Chile, Marrocos, Africa do Sul, Irão e Índia. É relevante salientar a importância que a aliança Renault/Nissan celebrada em 1999 teve, não só na produção e transformação de produtos como também na sua exportação.

Ao nível da Gestão de Recursos Humanos, esta empresa diferencia-se de tantas outras também pelo facto de ter em conta as condições dos trabalhadores e de suas famílias, não só pelas condições de higiene e segurança que dispõe como também pelo facto de serem praticados horários desfasados, permitindo aos trabalhadores tempo livre para a sua vida pessoal e familiar. Assume também preocupações com possíveis dificuldades e impossibilidades dos trabalhadores facultando prémios de natalidade e eficácia para os colaboradores que cumpram determinados requisitos, mais a frente abordados, tentando sempre arranjar uma solução plausível para ambas as partes, até porque acredita que um trabalhador motivado atinge um nível mais elevado de desempenho, contribuindo assim para o desenvolvimento da empresa. Procura proporcionar boas condições aos seus colaboradores, exemplo disto é o facto de os trabalhadores terem ao seu dispor um campo de futebol de modo a fomentar a actividade física, como a criação de laços entres colaboradores. Isto reforça o relacionamento entre as pessoas da empresa, pois fomentando estas actividades desenvolvem-se competências como trabalho de equipa e companheirismo.

O estágio decorreu portanto, no departamento de Recursos Humanos da Renault Cacia, mais concretamente numa das suas secções, denominada de G.A.P., ou seja, Gestão Administrativa de Pessoal. Tendo em conta que o absentismo é um tema muito frequente no meio empresarial, que nenhuma empresa deve ignorar, uma das minhas tarefas na organização, eleita também como tema principal de análise neste relatório, passou pela análise e gestão do absentismo.

Esta é uma das áreas mais fulcrais na Gestão de Recursos Humanos em geral, o que me permitiu adquirir vários conhecimentos e práticas, assim como, perceber como actua um departamento responsável pela gestão e mobilidade de todos os trabalhadores. Tudo isto permitiu aliar a prática às diversas teorias adquiridas no decorrer do curso, na área específica da Gestão de Recursos Humanos (GRH). As práticas desenvolvidas ao longo do estágio também me permitiram adquirir experiência noutras tarefas específicas ligadas à Gestão de Recursos Humanos, tais como, recrutamento, processamento e regularização de horas-extras e de subsídios, entre outras.

Apresentada, ainda que de forma breve, a empresa onde se realizou o estágio, importa agora expor o plano de trabalho desenvolvido durante o período de estágio.

Ao longo do estágio, realizei diversas tarefas, todas elas relativas à gestão administrativa de pessoal, tais como: a actualização dos valores de absentismo dos colaboradores; a elaboração de mapas de absentismo relativos a determinados períodos temporais, aos diversos motivos de absentismo e em relação a uma dada população alvo; a regularização de horas-extras efectuadas pelos colaboradores e elaboração de mapas de horas-extras relativos a determinados períodos temporais; a elaboração e actualização do Mapa de Férias; bem como a Gestão dos armários dos trabalhadores. Desenvolvi ainda funções relacionadas com o processamento salarial; com a gestão de contratos, com a análise e actualização das contas correntes dos trabalhadores (actualização de saldos, como por exemplo, do saldo de horas-extras) e a gestão do sistema de ponto.

A grande maioria destas funções era realizada com o auxílio do programa informático de Gestão de Recursos Humanos usado na empresa. Este programa tornava acessíveis as actividades acima indicadas através da gestão do sistema de ponto e da ficha de ponto individual.

Capítulo II – Gestão de Recursos Humanos – Enquadramento

Os avanços que se têm observado nas últimas décadas, têm levado as organizações a procurarem novas formas de gestão com o intuito de melhorar o desempenho da empresa, alcançar resultados e atingir a missão institucional para o pleno atendimento das necessidades dos clientes. Tem-se tomado a consciência de que o sucesso das organizações modernas depende, e muito, do investimento nas pessoas, no capital humano.

Com a crescente necessidade das empresas serem eficazes e eficientes, actuando de forma competitiva no mercado global, tem-se observado um grande esforço no sentido de mudar do antigo modelo burocrático para um modelo de gestão mais moderno, capaz de reduzir hierarquias, apostando na competência do pessoal, na relação entre este e a organização e a implementação de instrumentos de avaliação de desempenho organizacional.

A vantagem competitiva no mercado não está apenas representada nos investimentos e controlos financeiros, mas sim no capital humano da organização. Neste sentido, tem existido a necessidade de reformular políticas de GRH, de maneira a corresponder às expectativas do mercado.

2. Evolução da Função Recursos Humanos

2.1 Administração Pessoal

A função recursos humanos tem evoluído bastante desde o seu surgimento em consequência da Revolução Industrial. Para Besseyers des Horts (1987) a Administração de Pessoal surgiu nas organizações aproximadamente entre o final do século XIX e os anos 1950 e 1960. Nos primeiros anos, a administração de pessoal ocupava-se essencialmente de questões administrativas, como remunerações, recompensas e questões disciplinares, focando-se essencialmente no cumprimento das regras internas e na legislação.

Relativamente às práticas de gestão, consistiam no recrutamento e na formação, sendo esta direccionada para a execução das tarefas, procurando combater a ausência de mão-de-obra qualificada.

O desenvolvimento da legislação social ocorreu na década de 1950, fazendo com que os serviços de pessoal fossem dirigidos por pessoal administrativo com formação jurídica, no intuito de fazer cumprir a lei. Os temas prioritários nesta época são a motivação e a satisfação do pessoal, sendo que as práticas de gestão centram-se nas remunerações, nas promoções e na formação. Assume-se o pressuposto de que a motivação e a satisfação dos trabalhadores beneficiam a produtividade da organização. (Besseyers des Horts, 1987)

2.2 Gestão de Pessoal

Segundo Serrano (2010) entre 1960 e 1980 a administração de pessoal entra em quebra, aparecendo assim um novo paradigma, baseado nas preocupações humanistas e na motivação para o trabalho, a gestão de pessoal. No âmbito da concepção da gestão de pessoal, são formalmente criadas as Direcções de Pessoal, começando a desenhar-se uma visão mais ampla e moderna da função, que tem como objectivo impulsionar a integração de elementos de gestão no intuito de aumentar a produtividade da empresa.

As pessoas começam a ser vistas como um recurso que pode contribuir para a melhoria da organização do trabalho e para funcionamento das organizações, abandonando-se assim a ideia de que as pessoas representam custos. (Serrano, 2010)

Assumindo que as pessoas são reconhecidas como um recurso importante para o desenvolvimento de uma organização, o colaborador reconhecido sente-se importante e motivado para a execução das suas tarefas com eficiência. Para as organizações é importante incentivar as pessoas, tendo em vista a melhoria do seu desempenho para estimular a produtividade e alcançar metas e objectivos. Assim sendo, deve ser tido em conta que: “Não basta remunerar as pessoas pelo seu tempo dedicado à organização. Isso é necessário, mas insuficiente. É preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor

possível, a ultrapassar o desempenho actual e alcançar metas e resultados desafiantes”. (Chiavenato, 2004: 288)

Em suma, a gestão de pessoas baseia-se num conjunto de políticas, métodos e práticas definidas, com o objectivo de gerir os comportamentos internos e valorizar o capital humano nas organizações. Visa não só o desenvolvimento das organizações como o dos seus trabalhadores, gerando assim, uma contribuição mútua entre pessoas e organização relativamente aos objectivos e metas.

2.3 Gestão de Recursos Humanos

O conceito de gestão de recursos humanos desenvolve-se a partir de 1980 e surge como uma resposta estrutural e de gestão às alterações apuradas nas empresas. Esta é uma época em que as empresas vivem profundas alterações em consequência do aumento da concorrência, da competição e da globalização dos mercados. (Tavares e Caetano, 1999)

A denominação de gestão de recursos humanos revela “uma evolução ao longo da qual, os conceitos de administração, custos, formação e negociação colectiva vêm sendo progressivamente substituídos pelos conceitos como: gestão, investimento, desenvolvimento, negociação individual e trabalho em equipa.” (Neves, 2000: 11)

Para Tavares e Caetano uma boa forma de distinguir a gestão de recursos humanos da gestão de pessoas é o facto de a gestão de recursos humanos “colocar a ênfase na gestão da cultura, ao invés de se centrar nas regras e nos procedimentos, e, ainda pelo facto de se entenderem os RH, e a vinculação destes à organização, como um dos principais factores da vantagem competitiva da empresa” (Tavares e Caetano, 1999: 39). Seguindo o mesmo raciocínio, estes autores consideram a gestão de recursos humanos como “uma tarefa de gestão estratégica mais central do que a gestão de pessoas, visto que os RH são experienciados pelos gestores como sendo o recurso que a organização tem de mais valioso para gerir, estando esta gestão directamente relacionada com o alcance dos objectivos organizacionais e sendo, de algum modo, um espelho dos valores organizacionais que a gestão sénior mais pretende destacar” (Tavares e Caetano, 1999: 42).

A natureza estratégica da GRH leva a que os indivíduos sejam considerados como activos da organização, geridos de acordo com os objectivos de longo prazo da organização. Para isso, aponta ao envolvimento intensivo e progressivo dos seus funcionários, identificando as suas especialidades e incentivando o vício do empreendedorismo, numa perspectiva de desenvolvimento pessoal. Assim sendo, a GRH tem em conta a individualidade de cada empregado, na medida em que o desempenho de cada um contribui para a melhoria dos resultados globais e reforçando assim a competitividade organizacional

2.4 Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Para Serrano a visão contemporânea da função recursos humanos surge com a proximidade dos anos 1990, altura em que são colocados às empresas múltiplos desafios, de natureza tecnológica, económica, social e legal. A estrutura responsável pela função, tem o objectivo de mobilizar e desenvolver as pessoas, uma vez que são consideradas um recurso, no qual é necessário investir e, assim sendo, os RH são vistos como os primeiros recursos estratégicos da empresa e a própria função torna-se mais relevante adquirindo o estatuto de grande função estratégica. A Gestão Estratégica de Recursos Humanos diferencia-se da visão quantitativa e colectiva da anterior abordagem, propondo uma gestão de recursos humanos qualitativa e individual, levando à perda de importância do volume de pessoas e ao aumento da gestão de competências. (Serrano, 2010)

Neste contexto, emerge a necessidade de renovação das práticas de gestão de recursos humanos. Peretti (1998) identifica a personalização, a adaptação, a mobilização, a partilha e a antecipação como as práticas adoptadas pelas empresas no âmbito de renovação da lógica de gestão de recursos humanos. A personalização consiste na conciliação das expectativas e ambições das pessoas tendo em conta os condicionalismos da empresa, e baseando-se na avaliação, nos comportamentos e nos resultados. A prática de adaptação baseia-se na adaptação da empresa às evoluções do meio ambiente e às solicitações internas e externas recorrendo para isso a vários meios de flexibilidade. A mobilização requer o envolvimento da hierarquia e da sua capacidade para motivar os recursos humanos, gerando informação capaz de assegurar a mobilização dos seus recursos

humanos, possibilitando escolhas com vista à resolução de problemas. A partilha é também uma prática de gestão muito importante, uma vez que todas as chefias assumem parte activa na gestão de recursos humanos, assim como a antecipação, pois face à imprevisibilidade do ambiente intensifica-se a ideia da necessidade de uma gestão activa e previsional do emprego a médio e longo prazo.

A função de recursos humanos está sujeita às leis e flutuações do mercado, pelo que deve incentivar acções para que as políticas e práticas em gestão de recursos humanos possam gerar valor acrescentado às empresas, para que estas, assumam uma visão dinâmica dos recursos que gerem.

Em suma, até aos anos 1960 predominava uma gestão de pessoas baseada em processos administrativos. A função era desempenhada por especialistas que aplicavam técnicas específicas para tratar os problemas correntes das empresas. De seguida, até à década de 1980, prevalece a fase de gestão, na qual se privilegiam as políticas de cariz humano e social e uma perspectiva de médio prazo na evolução da empresa. Após os anos 1980, a função recursos humanos entra numa fase de desenvolvimento, procurando responder aos desafios que se colocam, por via da conciliação das opções económicas, da aspiração ao lucro e da evolução dos RH. (Peretti, 1998)

O quadro que se segue ilustra a evolução da função de recursos humanos e as principais características de cada etapa.

Tabela 1 – Evolução da Função Recursos Humanos

ETAPA DA EVOLUÇÃO	TEORIA ORGANIZACIONAL	PRINCIPAL ENFOQUE	PRÁTICAS CHAVE
Administração do Pessoal (fim século XIX – 1960)	Teoria Clássica Relações Humanas	Gestão previsional dos efetivos	Recrutamento, Formação (treino), Remunerações, Recompensas (prémios) e questões disciplinares
Gestão de Pessoal (1960-1980)	Relações Humanas	Gestão previsional das carreiras	Crítérios de recrutamento; Formação de chefias; Gestão de carreiras; Participação e comunicação informal
Gestão de Recursos Humanos (1980-1990)	Desenvolvimento Organizacional; Gestão Estratégica; Teorias da Contingência	Gestão previsional dos empregos	Métodos de seleção de dirigentes; animação de grupos de trabalho; formação e requalificação; gestão de mobilidades; recrutamento e internacionalização de RH
Gestão Estratégica dos Recursos Humanos (1990)	Desenvolvimento Organizacional; Gestão Estratégica; Teorias da Contingência	Gestão previsional das competências	Personalização, Adaptação; Mobilização, Partilha; Antecipação

Fonte: Serrano (2010:20)

2.5 A Função Recursos Humanos em Portugal

A análise do caso português, no que à função de recursos humanos diz respeito, indica o predomínio de uma configuração administrativa conduzindo à formalização da função nas empresas portuguesas a partir de finais dos anos 1960 e inícios dos anos 1970. (Brandão e Parente, 1998)

Após a Revolução do 25 de Abril, a dinâmica interna das empresas, em termos de relações laborais sofreram profundas alterações. Como refere Serrano, estas alterações dividem-se em dois momentos, “Um primeiro momento foi rico em conflitualidade social, particularmente nas grandes empresas, expressa pelas contestações sindicais (e.g. greves, bloqueios produtivos e ocupações) ao poder patronal, o qual não estava preparado para o diálogo social. Um segundo momento, já num processo de consolidação do regime

democrático, a contratualização das relações laborais assume-se como o eixo fundamental da dinâmica social.” (Serrano 2010:21)

Perante esta envolvente político-social dá-se a criação de serviços de pessoal, tendo como objectivo administrativo o cumprimento das obrigações legais, tais como o salário mínimo nacional e as condições de contratação a prazo.

Na década de 1980, a função mantém a sua vertente administrativa diferenciando a sua aplicação às pequenas e médias empresas (PME) e às grandes empresas ou multinacionais. Relativamente à função nas PME, os serviços de pessoal “...não têm qualquer autonomia, estando inseridos nas funções de gestão administrativa, financeira ou mesmo de produção”. No que diz respeito às grandes empresas ou multinacionais, a função engloba outras preocupações, nomeadamente, com a motivação e a satisfação dos recursos humanos. (Brandão e Parente, 1998:36)

Recentemente existem duas tendências na GRH nas empresas portuguesas: por um lado, as empresas que optam por dispensar as grandes estruturas centralizadas de GRH, transferindo para as chefias directas e intermédias algumas tarefas de GRH como a aplicação de repreensões disciplinares e a contratação de novos trabalhadores, mantendo as tarefas de processamento salarial, de despedimentos e de processos contratuais relacionados com os serviços administrativos; e por outro, as empresas que optam pela externalização da função ou pela subcontratação de serviços, quer numa vertente mais técnica como recrutamento, selecção e formação, quer numa vertente mais administrativa. (Brandão e Parente, 1998)

Em suma, a função recursos humanos em Portugal é caracterizada por um forte pendor legislativo, associado a uma forte intervenção estatal, que tendo um importante papel na defesa das condições de trabalho, assume também um papel condicionante para as empresas que pretendam avançar para uma GRH desenvolvimentista. (Serrano, 2010)

Capítulo III – Relação Trabalho – Família

3. Fundamentação Teórica

O trabalho e a família são duas dimensões centrais na vida de qualquer pessoa, embora o equilíbrio entre ambas nem sempre seja fácil de atingir. Tradicionalmente, o trabalho e a família eram vistos de forma separada, uma vez que, na maioria dos casos, apenas os homens trabalhavam, sendo as mulheres responsáveis pela gestão da vida familiar. Na actualidade a relação entre trabalho e família assume um importante papel não só para as pessoas, podendo influenciar os seus comportamentos e atitudes, como para as organizações, dado que a vivência entre os papéis familiares e profissionais não acontece de forma isolada.

Esta relação pode ser agrupada numa perspectiva negativa, positiva ou integradora, sendo a perspectiva negativa a mais predominante. Esta perspectiva centra-se na constatação de que as pessoas dispõem de uma quantidade finita de recursos como tempo e energia, que são exigidos no desempenho de qualquer papel social. Desta forma, manter vários papéis diminui a quantidade de recursos disponíveis, levando a que o indivíduo acuse sentimentos de tensão. (Carlson & Grzywacz, 2008)

A perspectiva negativa assenta numa ideia de conflito entre papéis, deste modo, Greenhaus e Beutell (1985) definiram o conflito entre trabalho e família como o fenómeno que surge quando as exigências do papel desempenhado numa das esferas (família ou trabalho) são incompatíveis, ou dificultam o desempenho do papel na outra esfera. É importante referir a possibilidade de passagem de estados de humor, e comportamentos de uma esfera para a outra, podendo as emoções negativas de origem no trabalho influenciar a esfera familiar e vice-versa.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito entre o trabalho e a família pode assumir três formas: baseado no tempo, na tensão ou no comportamento. O conflito baseado no tempo dá-se quando o indivíduo sente dificuldades em desempenhar adequadamente um dos seus papéis (familiar ou profissional) devido ao tempo que lhe é

exigido pelo outro papel. O conflito baseado na tensão ocorre quando o indivíduo se sente preocupado com as exigências de um dos papéis, ao ponto de essa preocupação afectar o desempenho no outro papel. Por último, o conflito baseado no comportamento, que está ligado aos comportamentos que o indivíduo manifesta num dos papéis que são incoerentes com os comportamentos considerados adequados no outro papel, como no caso de profissões ligadas ao contexto militar.

A perspectiva positiva pressupõe que a relação entre trabalho e família pode trazer consequências positivas ou vantagens para o indivíduo. Os recursos não são vistos como limitados em quantidade e o envolvimento em vários papéis pode levar ao aumento da energia disponível. Desta forma, juntar vários papéis pode ser mais satisfatório para o indivíduo do que uma fonte de stresse. (Carlson & Grzywacz, 2008)

Esta perspectiva tem como base o enriquecimento, que diz respeito às experiências vividas num papel que melhoram a qualidade de vida no outro, como por exemplo o facto de um indivíduo que disponha de flexibilidade horária no seu trabalho, terá mais tempo para dedicar ao papel familiar. Deste modo, a perspectiva positiva realça a relação positiva que pode estabelecer-se na relação entre trabalho e família, salientando que esta não gera necessariamente conflito, mas pelo contrário, as experiências vividas num papel podem beneficiar a vivência do outro.

Por outro lado, uma perspectiva mais integradora desta relação engloba conceitos como o equilíbrio e a conciliação entre papéis. Segundo notas da Organização Internacional do Trabalho, sobre o trabalho e a família, há cada vez mais reconhecimento por parte das empresas de que funcionários e funcionárias têm responsabilidades familiares, o que pode reflectir-se na vida laboral. Uma organização que apoie a conciliação entre estas duas esferas, executa acções de apoio aos seus funcionários para que estes se sintam apoiados naquilo que pode ser um conflito, entre a família e o trabalho.

Ainda com base nas notas da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho e a família, as medidas de conciliação entre as duas esferas adoptadas pelas empresas geram benefícios mútuos, ou seja, tanto para as empresas como para os funcionários. No que diz respeito às empresas, pode gerar melhorias na capacidade das mesmas de atrair e manter os melhores trabalhadores, menos rotatividade de pessoal,

reduzindo custos de recrutamento e de formação, mais motivação e conseqüente melhor desempenho e menos absentismo. Relativamente aos funcionários os benefícios podem passar pelo facto de sentirem menos stresse, como conseqüência da diminuição dos conflitos entre trabalho e questões familiares, o que leva a um melhor ambiente de trabalho, contribuindo para a facilitação do mesmo, tornando o trabalhador mais eficiente.

Em suma, os conflitos vividos tanto na gestão de uma organização como nas relações familiares podem ter como conseqüência problemas emocionais, físicos e de saúde, podendo também prejudicar o relacionamento familiar e conseqüentemente o desempenho no trabalho. A relação trabalho-família, para além das conseqüências para o indivíduo, pode também resultar em conseqüências para a organização, dado o seu impacto no comportamento dos indivíduos, tais como, o decréscimo do desempenho profissional, o absentismo ou até mesmo intensão de saída.

Deste modo, é muito importante para as empresas e para os trabalhadores as medidas de conciliação entre as duas esferas, como já referido, para que as pessoas possam usufruir de qualidade de vida não só no contexto familiar, como também de qualidade de vida no trabalho.

3.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A qualidade de vida no trabalho envolve uma série de factores, tais como: “a satisfação com o trabalho executado, a possibilidade de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário, o relacionamento humano dentro da equipa de trabalho se for caso disso ou da organização em si, do ambiente psicológico e físico de trabalho”. (Chiavenato, 2004: 367) Deve ter-se a noção de que a Qualidade de Vida no Trabalho envolve muito mais do que os factores inerentes ao cargo que uma pessoa desenvolve, envolve também aspectos pessoais da mesma.

Segundo Maximiano (2005: 279) a satisfação dos funcionários e as práticas das empresas são classificadas em quatro categorias principais: “organizacional, social,

psicológica e biológica”, sendo que cada categoria se divide em diferentes indicadores específicos, como se verifica no quadro a seguir.

Tabela 2: Indicadores de práticas administrativas direcionadas para a QVT.

CATEGORIAS DE INDICADORES	INDICADORES ESPECÍFICOS
Organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Tratamento ético dos funcionários• Planos de carreira igualitários• Clareza das políticas e procedimentos
Social	<ul style="list-style-type: none">• Investimento na educação formal dos Funcionários• Benefícios familiares• Atividades culturais e esportivas
Psicológica	<ul style="list-style-type: none">• Valorização do funcionário• Apoio psicológico• Desafio e outros fatores motivacionais
Biológica	<ul style="list-style-type: none">• Ginástica Laboral• Controle dos acidentes de trabalho• Conforto físico e eliminação da insalubridade• Alimentação• Controle de doença

Fonte: Maximiano (2005:279)

Todos estes indicadores são de elevada importância para que exista Qualidade de Vida no Trabalho, uma vez que, para isso é necessário estar bem profissionalmente e pessoalmente de forma a ter produtividade dentro da empresa ao mesmo tempo que mantêm o interesse para a sua vida familiar.

Capítulo IV - A problemática do absentismo

4. Fundamentação Teórica

O absentismo bem como a sua gestão são fundamentais na política de gestão de recursos humanos de qualquer empresa. Os trabalhadores são habitualmente considerados como parceiros das organizações, esperando-se que os objectivos de ambos possam ser coincidentes. Os trabalhadores, enquanto parceiros são valorizados pois são sujeitos activos e indispensáveis às actividades da organização, permitindo que estas possam expandir no mercado.

O Absentismo, também denominado de ausentismo, “é a expressão usada para designar as faltas ou ausências dos empregados ao trabalho” (Chiavenato, 2002:192). Quer dizer, corresponde à soma dos períodos de tempo em que os empregados da organização se encontram ausentes do trabalho seja por falta seja por atraso. O índice de absentismo reflecte a percentagem do tempo não trabalhado, em consequência das ausências, em relação ao volume de actividade planeada (Chiavenato, 2002). De acordo com Idalberto Chiavenato (2002:192) o índice de absentismo é calculado da seguinte forma:

$$\text{“Índice de Absentismo} = \frac{\text{nº de homens/dias perdidos por ausência ao trabalho}}{\text{Efectivo médio X nº dias de trabalho}} \times 100$$

Todavia, esta equação só considera os homens/dias de ausência em relação aos homens/dias de trabalho, não sendo possível o cálculo de atrasos nem de ausências de meio-dia, o que levou a adaptações da fórmula anterior substituindo dias por horas, de onde resultou a seguinte fórmula:

$$\text{Índice de Absentismo} = \frac{\text{Total de homens/horas perdidas}}{\text{Total de homens/horas}} \times 100$$

Chiavenato considera, ainda, a necessidade de distinguir índices de absentismo com e sem afastados. De acordo com o autor podemos ter:

“1. Índice de absenteísmo sem afastados: funcionários em actividade normal, mas com faltas justificadas por motivos médicos ou não justificadas, e atrasos por motivos justificadas e não justificadas.

2. Índice de absenteísmo com afastados: é um índice de funcionários afastados por um período de tempo prolongado, tais como: férias, licenças, afastamentos por doença prolongada, maternidade e acidente de trabalho.”

(Chiavenato, 2002:192,193)

Deve-se também, ter consciência de que o quadro legal vigente influencia a legitimidade para a justificação de faltas assim como para o pagamento ou não do período de absentismo. Por outro lado, o quadro legal influencia também a prestação de trabalho temporário, uma vez que, muitas vezes as organizações recorrem a estas empresas para colmatar o absentismo existente.

No contexto laboral o absentismo é particularmente relevante dada a sua influência no cumprimento de prazos, na produção, na influência nas encomendas e no tempo de espera do cliente.

Tendo por base a ideia de que o absentismo e a gestão do mesmo está fortemente relacionada com a política de gestão assente numa empresa, uma Gestão de Recurso Humanos deve considerar as pessoas como parceiras das organizações, cujos objectivos tanto pessoais como organizacionais devem seguir o mesmo rumo. Logo, os parceiros devem ser valorizados, uma vez que são sujeitos activos na actividade da organização, estruturando estratégias e procurando potencializar as empresas no mercado, o que leva à ideia de que existe uma incidência directa deste índice na gestão de recursos humanos, assim como na produtividade da empresa.

A taxa de absentismo deverá traduzir a força de trabalho que deixou de ser aplicada numa organização num determinado período. Assim sendo e assumindo que num dado sector de uma empresa trabalham 100 efectivos, se 5 se encontram ausentes num determinado período, existe uma taxa de absentismo de 5 %, nesse mesmo espaço de tempo. Logo, neste caso, a produtividade não vai ser máxima, uma vez que somente se verificou 95% da força de trabalho. Posto isto, e tendo em conta que a empresa pretende ter

níveis de produtividade máximos é necessário um acréscimo de 5% de força de trabalho de forma a equilibrar a “balança”, atingindo assim os 100% de produtividade. É preciso também ter a noção de que este adicional de trabalho acarreta custos para a empresa, custos estes que poderiam ser direccionados para a prevenção do absentismo tentando reduzir as causas do mesmo. Resumidamente, elevadas taxas de absentismo geram ou podem gerar perda de produtividade, o que acarreta custos para a organização. Estes custos relacionam-se quer com novas admissões e conseqüente formação de novos admitidos, quer com o recurso a horas extras por parte de outros colaboradores para colmatar o período de absentismo dos colegas, ou até mesmo a rescisões contratuais.

Assim sendo, o que se pretende é que o valor do absentismo seja o mais baixo possível, ou seja, haja o menor número de faltas possível, por forma, a que as horas teóricas de trabalho (horário de trabalho previsto, por exemplo, 8 horas/dia por trabalhador) sejam iguais às horas líquidas ou horas efectivas de trabalho (horas de trabalho que efectivamente foram cumpridas), tornando possível maximizar a produtividade de cada trabalhador, e conseqüentemente a da organização.

Depois desta breve reflexão sobre o absentismo, suas causas e conseqüências, importa agora apresentar as diferentes tipologias de faltas.

4.1 As diferentes tipologias de faltas

São consideradas faltas as ausências do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário. Se a ausência do trabalhador for por períodos inferiores ao período normal de trabalho, esses tempos podem ser adicionados para determinação da falta. Não sendo a duração do período normal de trabalho diário uniforme, considera-se a duração média. Neste ponto são apresentadas três tipos de faltas: faltas justificadas, as faltas por assistência a membros do agregado familiar e as faltas injustificadas.

São consideradas faltas justificadas as dadas, durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento; as motivadas por falecimento de parentes directos (incluem-se aqui o

cônjuge, pai, mãe, filho/filha, padrasto/madrasta, enteado/enteada, sogro/sogra, genro/nora, ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador), durante 5 dias seguidos; por falecimento dos avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados, durante 2 dias seguidos; as motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, devendo o trabalhador apresentar documento a comprovar a sua presença na prova; as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador (nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal); as motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador; as motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um; as de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores; as de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral; e as autorizadas ou aprovadas pelo empregador. Além de todas estas possibilidades, consideram-se ainda faltas justificadas todas aquelas assim previstas no Código de Trabalho, podendo-se considerar todas as restantes como injustificadas.

Relativamente à comunicação da falta, sendo a ausência previsível deve ser comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo e com a antecedência mínima de cinco dias. Se por outro lado, se tratar de uma ausência imprevista esta deve ser comunicada à entidade patronal logo que possível.

O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável. A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico e a situação de doença pode ser verificada por médico, sendo que a apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento. É de salientar ainda, o facto de que, se o trabalhador não apresentar prova do motivo da ausência ou da situação de doença, a falta é considerada injustificada.

No que diz respeito à remuneração do período de absentismo, nem todas as faltas justificadas são remuneradas pelo empregador. Ainda que justificadas, não são

remuneradas, por parte do empregador, as faltas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença. Por outro lado, a falta com a finalidade de prestar assistência a membro do agregado familiar, é considerada como prestação efetiva de trabalho.

No que diz respeito às faltas por assistência a membros do agregado familiar, o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a cônjuge, ou a pessoa que com ele viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente (pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, avó/avô, bisavô/bisavó) ou no 2.º grau da linha colateral (irmão/irmã, cunhado/cunhada). Podem ainda, ser acrescentados 15 dias aos 15 já referidos, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador. No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

Pode ser exigido ao trabalhador, por parte do empregador, prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência, assim como uma declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, para a justificação das faltas.

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador. Considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave se faltou injustificadamente a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado. Se o trabalhador chegar com atraso superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante essa parte ou todo o período normal de trabalho.

Estas faltas podem resultar em despedimento, ou seja, o trabalhador pode ser despedido por faltas injustificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para as empresa, ou ainda, se o número de faltas injustificadas for de cinco

seguidas em cada ano civil, ou de dez intercaladas, independentemente de prejuízo ou risco.

Tratando-se de uma falta injustificada, a sua causa não é relevante, mas por outro lado, é importante perceber as causas das ausências, não só para a sua justificação como também, para perceber se as causas que provocaram a ausência são da esfera do trabalhador ou da empresa.

4.2 As possíveis causas do absentismo

Embora o absentismo se refira às ausências verificadas nas horas previstas de trabalho dos empregados, ou seja, enquanto deveriam estar a executar as suas tarefas, nem sempre as causas do absentismo estão no próprio empregado. Podem também ser fruto de uma deficiente supervisão, ou de uma integração inapropriada do empregado à empresa ou à função desempenhada ou até mesmo de condições desfavoráveis de trabalho, estando estas causas relacionadas directamente com a organização.

Tendo por base a ideia de Chiavenato de que “... a capacidade de assiduidade pode ser reduzida por barreiras à presença, como doenças, acidentes, responsabilidades familiares e particulares e problemas de transporte para o trabalho. A motivação para a assiduidade é afectada pelas práticas organizacionais (como recompensas à assiduidade e punições para o absentismo), pela cultura de ausência (quando as faltas ou atrasos são considerados aceitáveis ou inaceitáveis) e atitudes, valores e objectivos dos empregados.” (1999: 69); devem ser considerados também, factores como a remuneração, ambiente de trabalho e as relações interpessoais, ou falta de perspectiva de desenvolvimento de carreira profissional como factores que podem contribuir para um aumento do absentismo.

Chiavenato elencou como principais causas do absentismo a doença (comprovada ou não), as questões familiares, financeiras e de transporte. A estas acresce ainda, a supervisão precária, assim como, as políticas inadequadas da organização e a reduzida motivação para o trabalho, apontando como quatro, os factores intrínsecos ao absentismo, nomeadamente: O nível de emprego, uma vez que em regime de pleno emprego as pessoas

não temem os seus postos de trabalho acreditando que não serão despedidos e caso isso aconteça, não vêm grandes dificuldades para encontrar novo trabalho, visto que não faltam oportunidades de emprego. Por outro lado, num regime de oferta de recursos humanos a taxa de absentismo tende a ser mais baixa e cada vez mais reduzida uma vez que as pessoas temem punições e o seu despedimento.

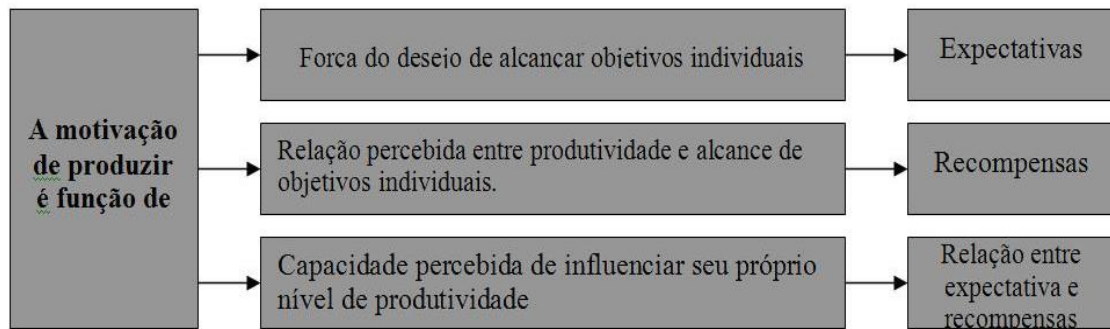
Outro dos factores que pode provocar alterações no índice de absentismo é o salário. Mas neste caso, não é possível ter a certeza do seu efeito no índice de absentismo. Pois se por um lado, quanto maior o salário menor o índice de absentismo devido à satisfação do trabalhador e à sensação de que o seu trabalho é devidamente recompensado, por outro lado, pode surgir o inverso, maiores níveis de absentismo sempre que os benefícios ou ganhos também aumentem, pelo facto de o trabalhador não se sentir prejudicado por alterações no salário devido às ausências dado que o valor elevado do seu salário, faz com que uma redução não tenha qualquer consequência na sua qualidade de vida

O sexo ou a situação familiar é outro dos factores, pois por norma, as mulheres têm maior tendência a ausentarem-se do trabalho por questões familiares, nomeadamente por assistência a filhos.

Relativamente à idade, surgem muitas divergências quanto à influência desta, nos índices de absentismo. Esta divergência resulta do facto de os empregados mais jovens estarem mais sujeitos a ausências relacionadas com o casamento e o nascimento de filhos e por outro lado, não é menos verdade, o facto de os empregados numa faixa etária mais elevada, estarem mais sujeitos ao aparecimento de doenças, levando a que o índice de absentismo possa ser elevado nesta etapa da sua vida.

Direccionando a atenção para os factores motivacionais, estes vão estar relacionados com expectativas criadas por parte dos trabalhadores e com as recompensadas obtidas pelo desenvolver da função conforme evidencia a figura a seguir apresentada.

Figura 1: Factores Motivacionais



Fonte: Chiavenato (2002: 90)

Uma vez diagnosticadas as causas do absentismo, deve haver uma acção coordenada no nível de supervisão, com o devido suporte de políticas da organização e apoio da direcção, para se tentar reduzir os níveis de ausência e de atrasos do pessoal, reconhecendo sempre efeitos benéficos numa actuação sobre as causas, de um modo preventivo. (Chiavenato, 1989)

4.3 Prevenção do Absentismo

As organizações bem-sucedidas incentivam a presença no trabalho através de práticas de gestão que privilegiam a participação, desenvolvendo também valores, atitudes e objectivos dos funcionários, gerando assim maior satisfação por parte dos mesmos, o que leva a consequências benéficas também para a própria organização, como para o aumento da produtividade (Souto, 1980)

Surge portanto a necessidade de uma orientação estratégica da empresa, por forma a fazer frente a este problema. É necessário ter em conta alguns cuidados a tomar por parte das empresas no combate ao absentismo, uma vez que, resultados sustentáveis advêm de estratégias consistentes. Estratégias estas, que assentam no retorno financeiro, pois existe a necessidade das organizações obterem lucro, na inovação, que visa a obtenção dos resultados com redução de custos, estando por isso fortemente relacionada com o

empreendedorismo e a sustentabilidade que acaba por ser e muito, influenciada pelos factores mencionados anteriormente.

O Absentismo pode ser “gerível” e “não gerível” pela empresa. As ausências por doença, por cumprimento de obrigações legais, casamento ou falecimento de parentes podem ser consideradas como “não geríveis”. “No gerível” podemos considerar as consultas médicas, o tratamento de assuntos particulares, entre outros, e em certa medida os acidentes de trabalho, sendo estes, uma matéria delicada, pois apesar das medidas preventivas e de segurança podem sempre ocorrer quando menos se espera.

A empresa que tenha a sua actividade em horários “desfasados” permite aos seus colaboradores disporem de tempo disponível para tratar dos seus problemas, dos seus assuntos pessoais, fazendo com que não prejudique a sua actividade diária, uma vez que já não há a necessidade de se ausentar do trabalho pois podem conciliar as duas coisas, indo antes ou depois do seu horário de trabalho consoante o mesmo. Assim sendo a flexibilização do horário laboral permite a gestão de uma parte do absentismo

Existem também medidas preventivas direccionadas para o ambiente vivido na empresa, procurando combater eventuais discrepâncias entre exigências impostas e capacidade de realização por parte do trabalhador, como por exemplo, a criação de bases de relações interpessoais e de participação na organização do trabalho, sendo que para ser levada a cabo, é necessário ter em conta um conjunto de factores como a ética, a boa educação e o bom senso.

No absentismo não gerível, é preciso ter em conta a política de prevenção e de Higiene e Segurança no Trabalho como fundamentais para a prevenção do absentismo forçado dos trabalhadores. Acções como a análise das infra-estruturas dos postos de trabalho e a sensibilização permanente para os riscos da não utilização do equipamento de protecção individual fazem parte da higiene e segurança no trabalho e são importante para prevenir o absentismo. É necessário ter em consideração que a taxa de Absentismo e a taxa de Sinistralidade são dois indicadores muito importantes na imagem de uma empresa. Ao mesmo tempo, uma baixa taxa de sinistralidade (acidentes de trabalho) traduz-se numa redução de custos pois, pode permitir à empresa uma vantagem comercial com as apólices seguradoras. Outro exemplo deste tipo de acções são medidas preventivas orientadas para

o indivíduo e para o reforço da capacidade de trabalho, como por exemplo, exames médicos periódicos de forma a evitar/prevenir acidentes de trabalho! Se a organização tiver políticas de Higiene e Segurança no trabalho preventivas vai reduzir o número de doenças e de acidentes dos trabalhadores, tendo como finalidade, a redução da taxa de absentismo.

Assim sendo ter uma gestão e estratégia activa para o problema do absentismo, em detrimento de uma gestão e estratégia reactiva, torna-se numa forma de o reduzir e prevenir, uma vez que a solução normalmente deste tipo de problemas está no agir (acção) e não no reagir (reacção), levando a uma responsabilização e respeito das pessoas, mobilizando e desenvolvendo as competências e a gestão individual.

4.4 Estratégias para a redução do absentismo por doença no trabalho e consequente processo de reintegração

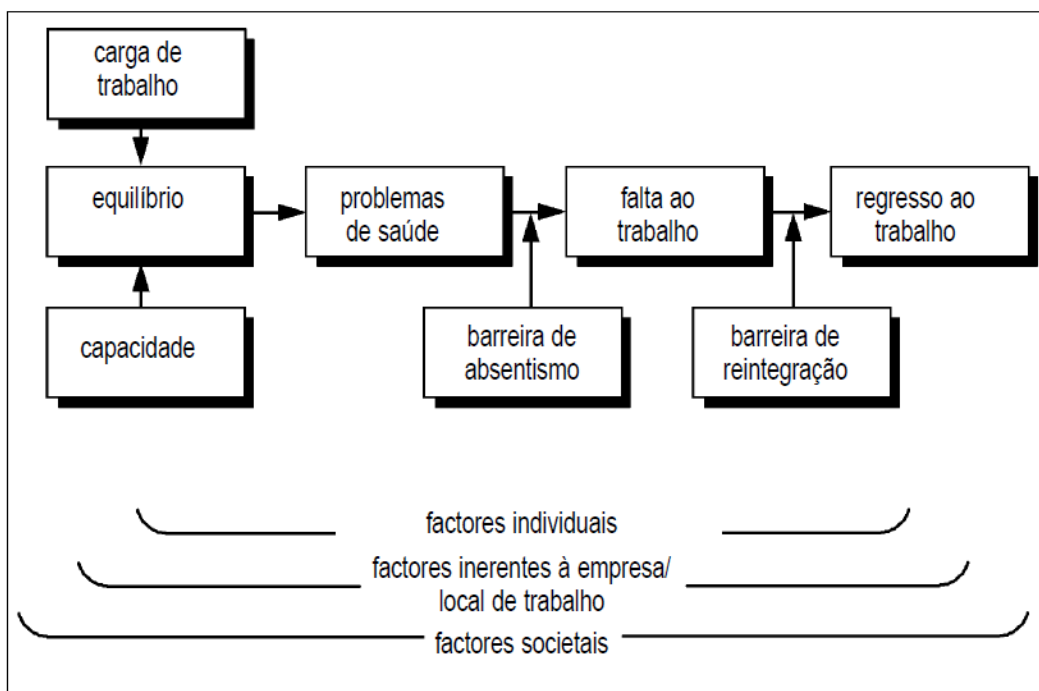
Os problemas de saúde podem surgir em resultado de uma discrepância entre a carga de trabalho (exigências e necessidades) e a capacidade do trabalhador (aptidões e competências).

Dependendo também de factores como a motivação e de factores psicológicos, os problemas de saúde têm como resultado o absentismo ou a ausência ao trabalho. Estes últimos factores reflectem-se na chamada “barreira de absentismo”. O regresso ao trabalho depende da evolução da doença e da “barreira de reintegração”, barreira esta que integra todos os factores que afectam a evolução da doença e o regresso ao trabalho.

Todo este processo é, por sua vez, influenciado por factores individuais, factores inerentes à empresa e ao local de trabalho e factores sociais ou societários. Por exemplo, ao nível individual, os factores biológicos e psicológicos, tais como a constituição física e a resistência mental de um empregado, influenciam a sua capacidade. A doença genuína, não resultante do local de trabalho, é um dos factores que diminuem a capacidade de um empregado, levando a um desfasamento entre o volume de trabalho e a capacidade do indivíduo. (Gründemann, Winter e Smulders, 1994)

O quadro que a seguir é apresentado (figura 2) ilustra o processo desde os problemas de saúde até ao regresso ao trabalho ilustrando as barreiras de absentismo e de reintegração.

Figura 2: O processo de doença, ausência ao trabalho, melhoras e respectivo regresso ao trabalho.



Fonte: UE União Europeia. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1997: 20)

É possível fazer uma distinção entre quatro tipos de intervenções que visam diferentes elementos presentes na figura acima representada:

1. Numa primeira fase o objectivo é ultrapassar a barreira do absentismo recorrendo a medidas de monitorização e de controlo do absentismo.
2. As medidas preventivas orientadas para o trabalho, visam reduzir o diferencial entre o volume de trabalho e a capacidade, com a finalidade de combater as causas dos problemas que se relacionam com o trabalho no domínio da segurança, saúde e bem-estar.

3. Entende-se por medidas preventivas orientadas para o indivíduo, aquelas que ajudam os empregados a trabalhar de uma maneira segura e saudável. Estas medidas são orientadas para o indivíduo e têm como objectivo melhorar o equilíbrio entre o volume e a capacidade de trabalho, aumentando a capacidade do indivíduo.
4. Outro tipo de intervenção, são as medidas de reintegração, que têm como base a redução do absentismo no trabalho. Estas medidas visam baixar a barreira de reintegração e acelerar o regresso ao trabalho dos empregados doentes. (e.g. Gründemann e Vuuren, 1997)

Em Portugal, por norma e de modo a fazer face ao absentismo, as empresas focam-se em acções que consistem, maioritariamente, na melhoria da segurança (redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais) e da saúde (exames periódicos, cuidados médicos). Entre as medidas de segurança recorre-se mais às medidas orientadas para os indivíduos (equipamento de protecção pessoal) do que às medidas orientadas para o trabalho propriamente ditas, tais como, o uso de incentivos financeiros que se traduzem, por exemplo, em prémios de assiduidade e de eficácia. (Graça, 1995)

4.5 Consequências do absentismo

O absentismo representa uma importante influência na gestão de recursos humanos, assim como na produtividade da empresa. Isto verifica-se, uma vez que, elevadas taxas de absentismo geram ou podem gerar perda de produtividade para as organizações, sendo um factor influenciador no cumprir de prazos na produção e que conseqüentemente vai influenciar a produção prevista, para fazer face às encomendas, assim como no tempo de espera do cliente. Está assim, fortemente ligado aos colaboradores e à mão de obra disponível, uma vez que, existe uma necessidade de equilíbrio entre produtividade e capacidade de produção estimada. Assim sendo, o absentismo numa empresa acarreta custos para a mesma, custos estes, que podem ir desde novas admissões e conseqüente formação aos novos admitidos, a horas extras por parte de outros colaboradores para colmatarem o período de absentismo dos colegas, ou até mesmo a rescisões contratuais).

Deve-se também, ter a consciência que o quadro legal em vigência vai influenciar a justificação das faltas assim como o pagamento do período de absentismo.

O Absentismo acarreta várias consequências. Entre elas e para os empregados, pode estar a redução das férias como consequência de faltas injustificadas, causando assim, dano à sua imagem pessoal, podendo afectar o desenvolvimento da sua carreira profissional. Pode também, ter uma influência directa na avaliação do seu desempenho, sendo que, no caso de estar inserido em equipas de trabalho, o absentismo pode significar excesso de trabalho para os restantes membros da equipa, podendo gerar insatisfação dos colegas e perda do espírito de trabalho em equipa.

Por seu turno, as organizações, para além da já referida perda de produtividade e do aumento de custo, podem ver a sua imagem degradada no mercado, assim como sujeitar-se a que alguns dos clientes optem por escolher a concorrência devido aos custos mais elevados ou a atrasos na produção e conseqüente atraso no cumprimento dos prazos de entrega das encomendas. Relativamente aos clientes o absentismo pode levar a perda de confiança na organização, devido ao aumento de reclamações, levando à insatisfação e a uma possível escolha de outras organizações, ou seja, pode traduzir-se na deslocação de clientes para outras, do mesmo ramo.

Tendo em conta todas estas consequências as empresas acabam por chegar à conclusão de que seus produtos e serviços são fortemente condicionados pela qualidade de vida, seja no trabalho, seja fora da organização, das pessoas que o produzem. A falta de qualidade de vida no trabalho faz com que as atitudes pessoais e comportamentais das pessoas diminuam o que em muitos casos afecta a produtividade do grupo, ou da organização com a falta de motivação e atenção ao trabalho. (Chiavenato, 1999: 173)

4.6 Custos do Absentismo

Sem esquecer a noção de absentismo, parece evidente que uma considerável forma de economizar recursos financeiros está na redução, mesmo que ligeira, do absentismo causado por doença. Assim sendo, são várias as partes envolvidas no meio, senão mesmo

todas, desde governos, empregadores, empregados, companhias de seguros e a sociedade no seu conjunto, que têm interesse em reduzir a doença e conseqüentemente o absentismo no trabalho. É necessário também, ter em conta factores como o bom senso e a ética pois desempenham um importante papel na eleição de medidas específicas, vocacionadas na redução do absentismo e também no próprio processo de implementação das mesmas. (Gründemann et al, 1994)

Um dos grandes incentivos ao combate ao absentismo é o potencial económico de redução de custos por parte da organização, porém, o principal é o aumento de produtividade que uma boa gestão de pessoas sobre este problema pode representar. Assim sendo, torna-se útil às organizações a contabilização das perdas financeiras e sociais que o absentismo provoca ou poderá provocar.

O tratamento administrativo do absentismo representa um custo que afecta a produtividade. Assim sendo, uma empresa com registo de ponto tem a possibilidade de analisar, de forma mais detalhada, o fenómeno do absentismo.

No que diz respeito à União Europeia, (Graça, 1995) o absentismo, devido a incapacidade para o trabalho por doença, acidente ou lesão, tem um custo total estimado entre 1.5% e 4% do PIB, conforme os Estados-Membros. Se acrescentarmos todos os custos subjacentes ao absentismo, os países comunitários pagam em média pelo absentismo, o valor aproximado à sua taxa de crescimento económico num ano.

4.6.1 Qual é a posição das diferentes partes?

Pese embora o facto de os custos não serem divididos idênticamente pelas várias partes envolvidas: governos, empregadores, empregados, companhias de seguros e a sociedade no seu conjunto, todas elas suportam uma parte dos custos relacionados com o absentismo e com a doença.

O trabalhador individual vê muitas vezes os seus rendimentos reduzidos em resultado de faltas por doença, com especial incidência nos casos em que a sua ausência é prolongada. Esse trabalhador pode ainda estar sujeito a outras despesas de ordem médica e

ao facto de o absentismo frequente, ou de longa duração, poder afectar a sua relação com os colegas e/ou superiores hierárquicos, como até provocar a perda do emprego.

Relativamente aos empregadores são afectados pelo facto do absentismo muitas das vezes ter uma natureza imprevisível que pode levar a ajustamentos de horários, ao pedido a outros trabalhadores de realização de horas-extras por forma a compensar o tempo de trabalho em falta. Tudo isto acarreta custos à empresa, tais como, subsídio de doença, menor qualidade, perda de produtividade, entre outros, podendo gerar um efeito negativo na sua posição concorrencial. Quanto às companhias de seguro, estas habitualmente garantem o risco do absentismo e a saúde dos trabalhadores e das suas famílias. Por norma, têm de pagar os subsídios, em caso de absentismo, e os custos dos cuidados de saúde nos casos de doenças dos empregados

O absentismo no trabalho gera também efeitos negativos na economia nacional em consequência da perda de produção potencial devido à redução da força de trabalho disponível, assim como ao aumento dos custos com tratamentos médicos e segurança social. (Gründemann et al, 1994)

Posto isto, os governos nacionais têm interesse em manter um baixo nível de absentismo, em limitar os custos da segurança social e as despesas com os cuidados de saúde, uma vez que os elevados custos de invalidez e das reformas antecipadas tornam-se grandes encargos para os governos. Por outro lado, para a sociedade, é importante que as pessoas trabalhem até à idade da reforma e que possam contribuir para o produto interno bruto. Em Portugal, o governo e as organizações patronais e sindicais assinaram um acordo histórico sobre saúde e segurança no trabalho, em 1991. Esse acordo tinha como objectivo acções que visassem a prevenção das doenças profissionais, assim como a reabilitação e reintegração dos trabalhadores. (Graça, 1995)

Para além do absentismo, entendido como ausência efectiva ao trabalho, surge actualmente o conceito de Presentismo, que não deverá ser esquecido pelas organizações. É importante salientar em que se traduz, ou seja, como se verifica e a sua ténue relação com o conceito de absentismo.

4.7 Relação entre o presentismo e o absentismo

O presentismo é um conceito que pode suscitar muitas interpretações, sendo que normalmente todas elas convergem no mesmo ponto, de que o presentismo se resume à presença do colaborador no seu local de trabalho, sem que isto signifique produtividade por parte do mesmo, ou seja, o trabalhador está presente no seu local de trabalho mas verifica-se uma queda de produtividade, devido à condição de saúde deficitária (tanto física como psicológica) em que este se encontra num dado momento (Martinez et al., 2007).

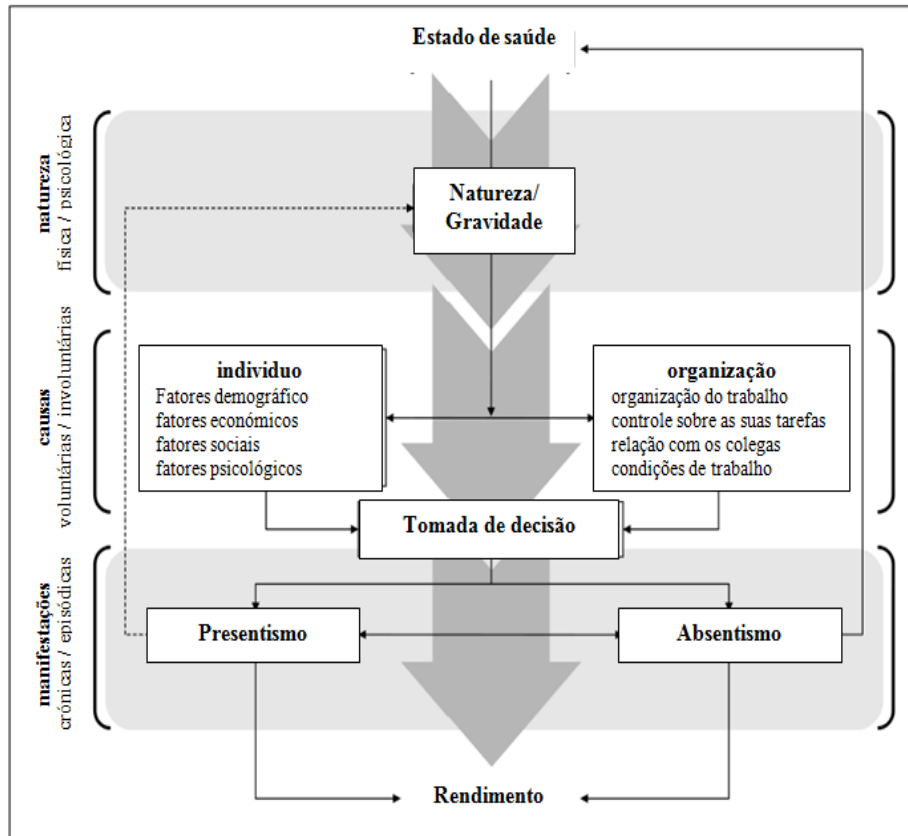
Assim sendo, o conceito de presentismo pode ser visto como o resultado de um decréscimo de produtividade em consequência das condições de saúde dos trabalhadores, de problemas financeiros ou familiares. Factores como estes, influenciam ou podem influenciar a perda de produtividade conduzindo assim à verificação de presentismo no trabalho.

Apesar de conceitos opostos, uma vez que, resumidamente, o absentismo consiste na ausência ao trabalho e o presentismo numa presença deficitária pelo trabalhador levando a perdas de produtividade, estes não são completamente distintos um do outro. Isto, deve-se ao facto de ambos os conceitos prejudicarem as organizações em termos de produtividade e, conseqüentemente custos. (Gosselin & Lauzier, 2011)

No caso do presentismo pode até, em algumas situações, ser proveniente da luta contra o absentismo. O que pretendo salientar com isto, é que podem existir casos em que o empregador oferecendo prémios e incentivos para aumentar a assiduidade dos seus trabalhadores visando o combate ao absentismo e a sua redução, fazem com que estes compareçam ao trabalho, levando a que o trabalhador compareça de facto no seu local trabalho, mesmo que debilitado ou em situação de doença. A perda de produtividade que daí resulta, acarreta custos, custos estes que podem ser difíceis de contabilizar pelo facto de o empregado estar presente. Mas isto são riscos que uma empresa assume na definição das suas políticas de gestão. Aquando da criação e implementação das mesmas, é necessário ter em conta estes dois factores que condicionam o rendimento de uma empresa e que

acarretam uma quantidade de factores quer individuais quer organizacionais como evidencia a figura a seguir.

Figura 3: Modelo de Presentismo



Fonte: Gosselin & Lauzier, 2011; 23 (Adaptado)

Capítulo V - Estudo de caso

Dada a importância do Absentismo na gestão de uma organização, sendo um factor que se pode reflectir na produtividade, é importante ter a consciência do volume de absentismo vivido em determinados períodos temporais.

Desta forma, decidi não direccionar o meu estudo para questões relativas às bonificações por parte da segurança social face a períodos de absentismo dos trabalhadores não só por ser uma área sensível, como também, pelo facto de que não daria para implementar o meu estudo em todas as vertentes que estão correlacionadas ao conceito de absentismo. A análise que se segue é centrada na evolução da taxa de absentismo na Renault Cacia. São apresentados primeiro os objectivos da análise e depois o estudo de caso.

Com este estudo pretendo realizar uma análise à Taxa de Absentismo ocorrida na Renault Cacia e descodificar quais os motivos mais relevantes para a sua oscilação; perceber de que modo as políticas de gestão influenciaram o Absentismo observado e a forma como a política de contratação da empresa pode influenciar a Taxa de Absentismo.

5. Evolução do Absentismo na Renault Cacia

A tabela que se segue evidencia a taxa de absentismo verificada entre 2002 e 2012 na Renault Cacia.

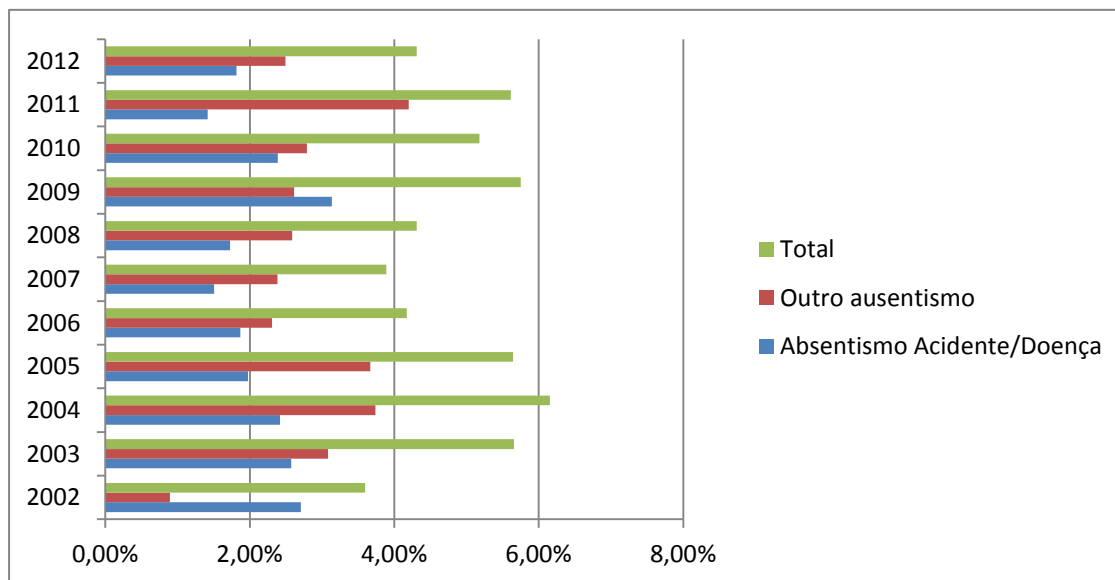
Tabela 3: Taxa de Absentismo entre 2002 e 2012 na Renault Cacia

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Absentismo Acidente/Doença (%)	2,71	2,57	2,42	1,98	1,87	1,50	1,72	3,14	2,39	1,41	1,82
Outro ausentismo (%)	0,89	3,08	3,74	3,67	2,31	2,38	2,59	2,61	2,79	4,20	2,49
Total (%)	3,60	5,66	6,15	5,64	4,17	3,89	4,31	5,75	5,18	5,61	4,31

Esta tabela mostra o valor da taxa de absentismo verificado ao longo da década compreendida entre 2002 e 2012. Não é possível, com estes dados, afirmar que a taxa total de absentismo, aglomerando todas as vertentes do mesmo, tem vindo a aumentar ou a diminuir ao longo dos anos, pois o que se verifica é uma oscilação de valores de ano para ano. De salientar o ano de 2011, que apresentando um total de absentismo de 5.61%, destes, 4.20% correspondem a outros tipos de absentismo, ou seja, onde não se inserem o absentismo por doença ou acidente de trabalho. É importante evidenciar isto, uma vez que o absentismo dado por doença e nesta análise específica que também engloba o absentismo dado por acidente de trabalho, normalmente apresentam índices mais elevados que qualquer outro motivo.

No gráfico que se segue, pretendo evidenciar claramente a forte contribuição que o absentismo por doença tem para a constituição da taxa total de absentismo em relação aos outros motivos de ausência.

Gráfico 1: Taxa de Absentismo entre 2002 e 2012 na Renault Cacia por motivo de acidente/doença ou outro absentismo

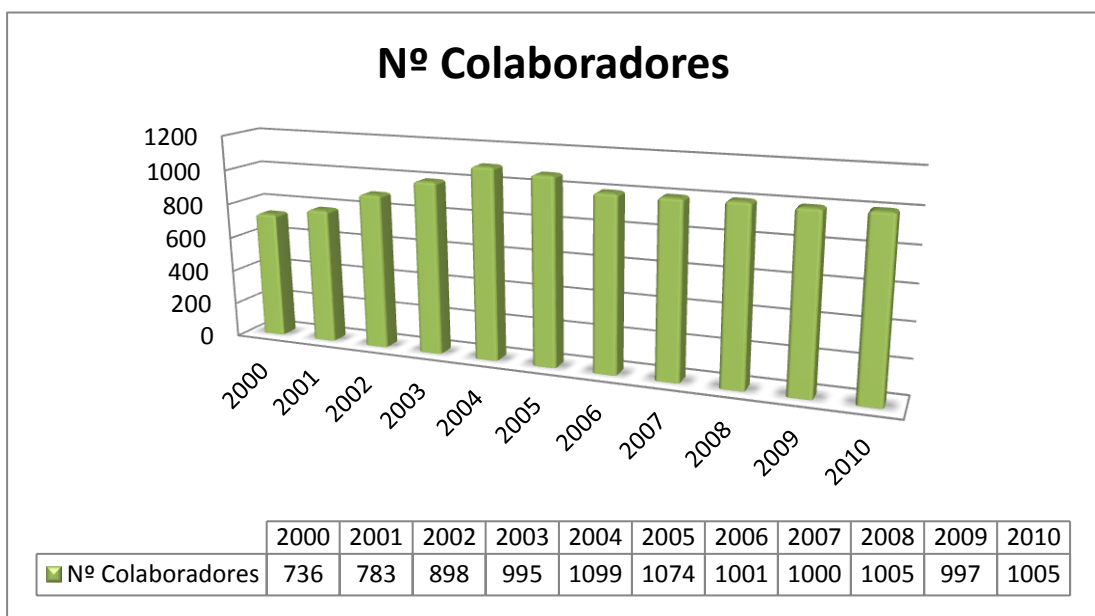


Tendo por base a ideia de que o motivo de doença é o mais relevante para a análise da taxa de absentismo, pelo volume de ausências que acarreta, Couto (1982: 12) identifica o absentismo por doença como “ o mais importante dos diversos tipos de absentismo...”. Neste sentido, e como se identifica no gráfico acima representado nomeadamente nos anos

de 2002 e 2009 o absentismo por motivos de doença e de acidente de trabalho na Renault Cacia representam forte incidência para a taxa de absentismo total. De resto, em 2003, 2006, 2007, 2008, 2010 e 2012, o absentismo por motivo de doença e acidente de trabalho é um pouco inferior ao absentismo por outros motivos, ou seja, estes índices não se distanciam muito. Isto já não se pode afirmar em relação aos anos de 2004, 2005 e 2011 onde o absentismo por doença e acidente de trabalho é consideravelmente inferior ao absentismo dado por outros motivos. Para a análise do absentismo por outros motivos, os factores que mais contribuíram para a sua formulação foram a tolerância de ponto e as ausências por actividade sindical, ou seja, actividades relacionadas com a Comissão de Trabalhadores.

Tendo em conta que a Renault Cacia é uma unidade fabril do sector automóvel é importante referir a importância que a crise geral, e a crise do sector automóvel em particular, teve junto da empresa, podendo ter algum reflexo no absentismo observado mas sobretudo na variância do número de trabalhadores na empresa como evidência o gráfico a seguir.

Gráfico. 2: Evolução do número de colaboradores na Renault Cacia entre 2000 e 2010

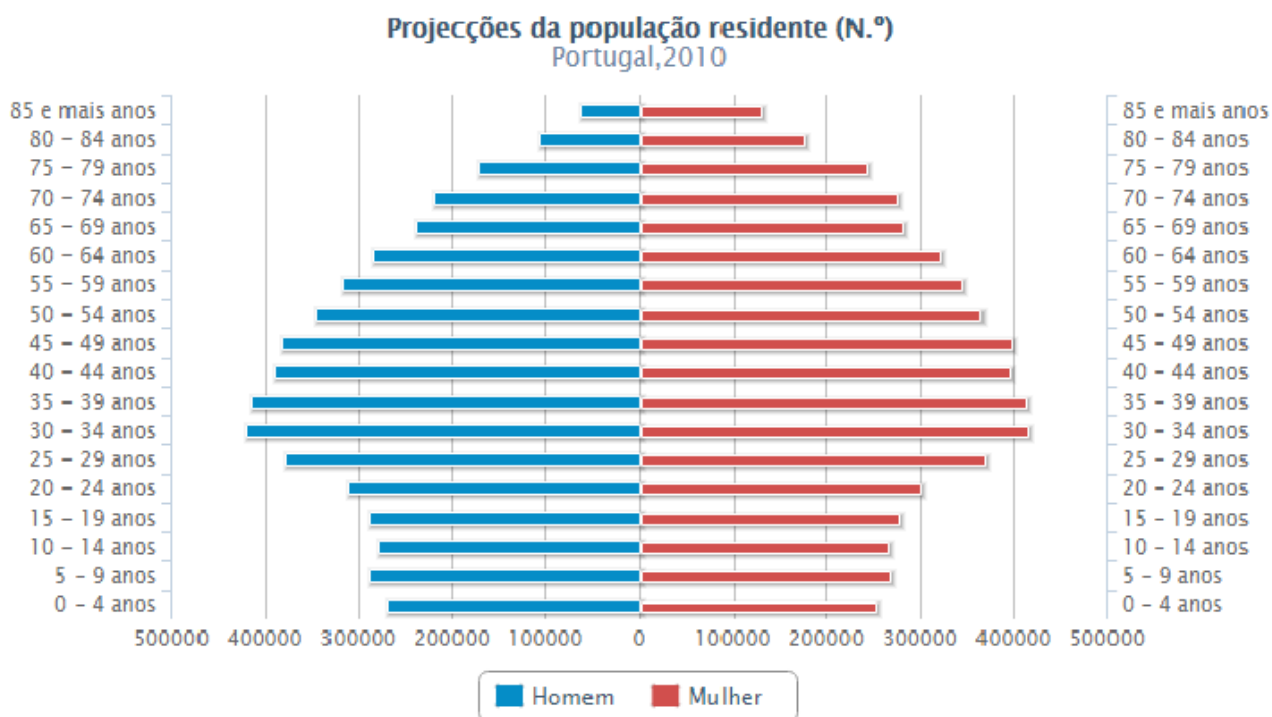


O gráfico evidencia um crescimento do número de trabalhadores até 2004 altura em que atinge os 1099, sendo que, a partir daí o número de trabalhadores foi diminuindo até

2007 atingido, nesta altura os 1000 colaboradores. No entanto, no ano de 2008 deu-se um ligeiro aumento de 5 colaboradores, seguido de um decréscimo de 8 em 2009 e voltando ao valor dos 1005 trabalhadores em 2010. É de salientar, o facto de em 2013 a Renault Cacia apresentar um número de trabalhadores de 1144, o que demonstra o desenvolvimento das suas actividades e o aumento da produção depois do impacto que a crise do sector automóvel fez denotar.

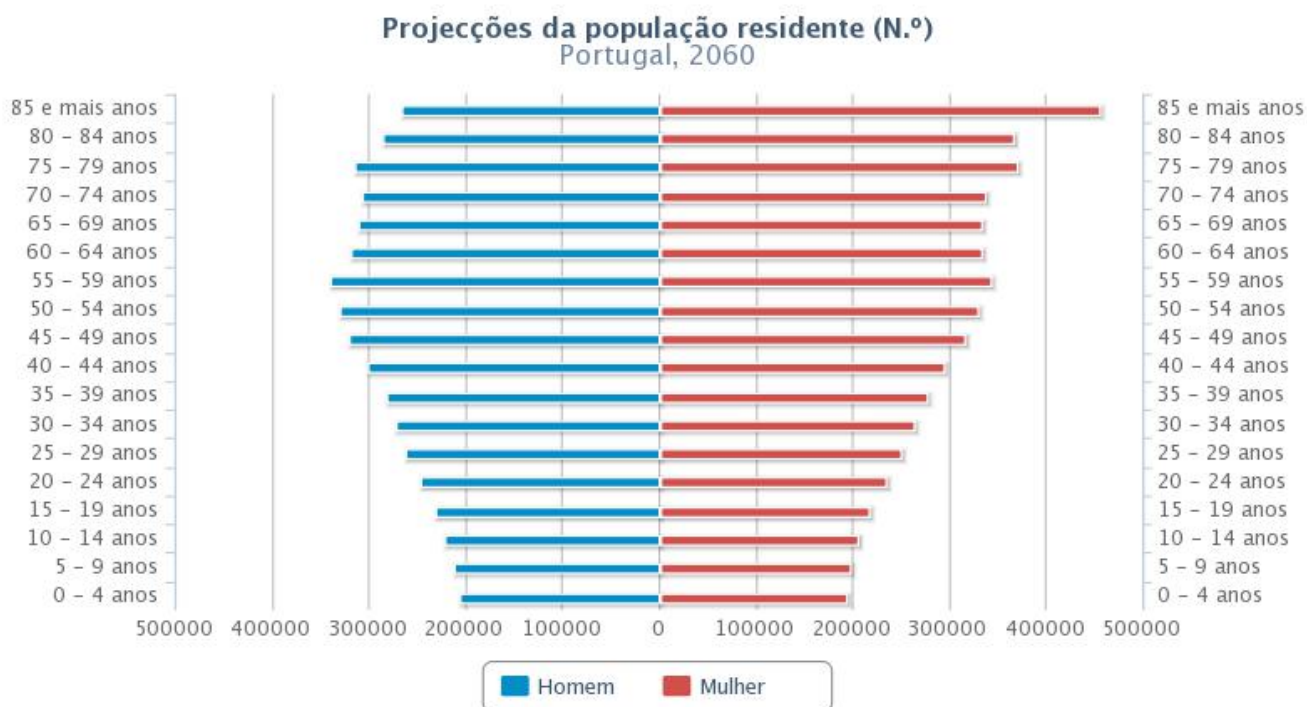
Tendo em conta a importância que a maternidade tem no absentismo procuro agora analisar o absentismo por Parentalidade (licença maternidade e de paternidade). Em Portugal denota-se cada vez mais um envelhecimento da população como é visível nos gráficos 9 e 10, sendo respectivamente, correspondentes à projecção de população residente no país em 2010 e em 2060.

Gráfico 3: Projecções da população portuguesa residente (N.º) por Sexo e Grupo etário em 2010



Fonte: Projecções da população residente (N.º) por Sexo e Grupo etário – INE.PT

Gráfico 4: Projecções da população portuguesa residente (N.º) por Sexo e Grupo etário em 2060



Fonte: Projecções da população residente (N.º) por Sexo e Grupo etário – INE.PT

Tendo em conta esta problemática, é importante que as empresas promovam o emprego jovem para assim rejuvenescer gradualmente a sua população activa, e facultem oportunidades e adoptem políticas que beneficiem e encorajam a natalidade aos trabalhadores. Muitas das vezes, é do conhecimento geral, que muitas empresas optam pela não contratação de mulheres em idade fértil pelo simples facto de estas poderem entrar em período de licença maternal em qualquer momento. No âmbito desta temática, a Renault Cacia no decorrer de 2011 prevê a atribuição de um prémio de Natalidade, como medida de incentivo à mesma por parte dos trabalhadores. Este prémio aplica-se a todos os empregados permanentes e contratados a termo certo de duração superior a um ano da Renault Cacia, que tenham nascimento de filho ou adoptado menor de 15 anos. O montante do Prémio de Natalidade a atribuir, por nascimento de filho ou adopção de menor de 15 anos de idade que visa o incentivo à natalidade é de aproximadamente metade do salário mínimo nacional.

Num momento difícil como este, em que a taxa de natalidade coloca em risco a renovação de gerações, a Renault Cacia tomou esta medida de apoio à natalidade promovendo também maior apoio à população mais jovem da empresa. Esta política de apoio começa com este prémio relacionado com o nascimento, continuando depois com o apoio à saúde, que é essencial nos primeiros anos de vida e no apoio desde o pré-escolar até à universidade. A Renault Cacia acredita que com o apoio dado aos trabalhadores estes possam também apoiar a empresa dotando-a assim de maior produtividade e competitividade.

Estas preocupações ficam latentes na política de contratação da empresa, que visa o rejuvenescimento da população activa dentro da mesma. Isto verifica-se através da contratação de pessoas preferencialmente em idade fértil e, sobretudo, de mulheres. Um bom exemplo é o facto de o número de mulheres na Renault Cacia ter aumentado acentuadamente ao longo dos anos. No ano de 2010 a empresa disponha de 2 operadoras ao passo que em 2012 o número subiu para 28. No total, em 2012 a Renault Cacia contava com a prestação de trabalho de 81 mulheres, sendo que destas 81 mulheres, 53 integravam a estrutura da empresa, ocupando diversas funções, desde secretariado, a cargos nos departamentos de Gestão, Engenharia, Recursos Humanos, Ambiente, Higiene e Segurança no Trabalho e ainda no Posto Médico.

Tratando-se de uma unidade fabril de construção de componentes automóveis é de salientar a aposta que a empresa tem vindo a fazer na contratação de mulheres não só para as funções acima identificadas mas essencialmente como operadoras. Este facto vai influenciar a taxa de absentismo ocorrida no presente, na fábrica, e diferenciá-la relativamente a análises de períodos de tempo passado. Na tabela que se segue apresento uma análise à taxa de absentismo ocorrido no período de Janeiro a Maio, inclusive, do corrente ano, período este que coincide com parte do meu estágio na empresa.

Tabela 4 – Taxa de Absentismo de Janeiro a Maio de 2014

Absentismo por Doença	2,26%
Absentismo Parentalidade	0,29%
Absentismo Actividade Sindical	0,14%
Absentismo por Acidente Trabalho	0,09%
Absentismo Falecimento Parentes	0,08%
Absentismo Doença sem Baixa	0,08%
Absentismo Prestação de Exames	0,07%
Outros motivos	0,07%
Total Absentismo	3,07%

Como se pode verificar, a política de contratação da empresa e a sua aposta na contratação de homens e mulheres jovens e em idade fértil, teve como consequência a alteração da preponderância dos motivos para o absentismo. Continuando o absentismo por motivo de doença com maior destaque na taxa de absentismo, o absentismo por parentalidade (maternidade/paternidade) assume agora novos contornos, uma vez que é o segundo motivo mais forte para a construção da taxa de absentismo. O absentismo por parentalidade segundo notas da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho e a família, em Portugal verificou-se uma evolução das licenças de maternidade e paternidade para a licença parental assumindo grande importância na igualdade de género e nas políticas de conciliação entre trabalho e família, estando presente na legislação portuguesa, na Constituição da República e no Código de Trabalho (AnexoI), dando conhecimento às várias de licenças previstas na lei para a justificação de faltas e o período das mesmas.

O terceiro motivo com maior preponderância na elaboração da taxa de absentismo é a Actividade Sindical, resultado dos plenários semanais ou mensais dependendo das negociações em curso entre os trabalhadores que representam a comissão de trabalhadores e a direcção da fábrica. Estes plenários têm como finalidade a troca de ideias entre colaboradores e directores assim como a definição dos acordos sociais para os trabalhadores da empresa e da marcação de dias colectivos de férias.

A Renault Cacia, adoptou medidas preventivas para o absentismo, sendo bom exemplo disso mesmo os horários desfasados que pratica (Manhã- das 6h às 14h; Tarde- das 14h às 22h; Noite- das 22h às 6h) fazendo com que os trabalhadores disponham de tempo fora do horário de trabalho para tratar de assuntos da esfera pessoal evitando assim a ausência durante o período normal de trabalho, reduzindo a taxa de absentismo.

Outra medida foi a contemplação de um prémio (prémio eficácia), sendo que, uma das variantes do cálculo do prémio é a assiduidade do trabalhador, levando a que os trabalhadores evitem ao máximo faltarem ao trabalho com a finalidade de não ver o seu prémio reduzido. Estes são apenas alguns exemplos de medidas administrativas preventivas que podem ser desenvolvidas com a finalidade de alcançar um absentismo o mais baixo possível, que neste caso concreto e como se pode verificar na comparação entre a tabela 3 e a tabela 4, foram factores decisivos para a redução da taxa de absentismo.

Conclusão

Com o aumentar da importância do absentismo no seio das organizações ao longo dos últimos tempos, tem-se verificado uma crescente preocupação com a análise deste índice, uma vez que pode ter repercussões na produtividade e até mesmo na imagem de uma empresa.

Para um departamento de Recursos Humanos é importante que os responsáveis por esta área tenham a noção da responsabilidade das suas funções, uma vez que apesar do tratamento de toda a burocracia inerente ao cargo, trabalham directamente com pessoas, e de forma indirecta com a vida delas. Neste sentido é importante saber quais as opções que devem ser tomadas consoante a especificidade de cada caso, pois é importante o bem-estar dos funcionários, e para isso é necessário saber lidar com eles da melhor maneira possível. A Legislação Laboral é também muito importante. A legislação é muita, e vão surgindo alterações das leis, sendo essencial o conhecimento das mesmas para não cair em erros que podem ter consequências graves não só para os trabalhadores como para a empresa.

A política de contratação de uma empresa vai ter influência na taxa de absentismo da mesma. A Renault Cacia assumiu um compromisso interno de querer ver o aumento do número de mulheres na população activa da fábrica, o que resultou na contratação de várias mulheres ao longo dos últimos anos, contratando preferencialmente mulheres jovens, em idade fértil. Esta aposta não só em mulheres como em homens em idade fértil fez com que, e naturalmente, as ausências por motivos ligados à maternidade, paternidade e por licenças de casamento, ou seja, por licença parental, aumentassem comparando a tabela 3 e a tabela 4, dado que a licença parental é o motivo mais representativo a seguir ao motivo de doença na elaboração da taxa de absentismo representada na tabela 4, tendo em conta que na análise da tabela 3 o absentismo por licença parental tinha pouco peso na construção da taxa de absentismo por outros motivos.

Concluindo, é pertinente salientar a importância que o sistema de ponto, maioritariamente através do sistema de picagem, e a gestão do mesmo têm para a gestão do absentismo, sendo fundamentais também para o seu controlo. O absentismo e tendo em conta todas as suas consequências já referidas para as organizações pode causar dano à

imagem de uma empresa, uma vez que, do decréscimo de produtividade causado pelo absentismo, podem resultar atrasos na produção e na entrega de encomendas sendo que o alto nível de competitividade entre empresas demanda a necessidade do perfeito equilíbrio entre produtividade e capacidade de produção estimada.

Propostas de Trabalho Futuro

Com a realização deste trabalho, partindo de algumas das actividades realizadas no estágio e assumindo a importância do absentismo para a gestão de uma organização, proponho uma análise entre o volume de trabalho suplementar registado numa organização e o volume do absentismo ocorrido no mesmo período. Para isto, pesa o facto de o trabalho suplementar ser uma das medidas, provavelmente a mais usual, de fazer frente ao absentismo em tempo real, logo, seria interessante realizar uma análise comparativa entre o volume do trabalho suplementar e os índices de absentismo no mesmo período. Para a realização desta análise seria necessário conhecer as causas do trabalho suplementar, dado que este pode aumentar significativamente sem qualquer relacionamento com o absentismo, em consequência do aumento de encomendas, ou seja, do acréscimo de produção. No caso de o absentismo ser a causa do trabalho suplementar realizado, no intuito de colmatar as ausências, era interessante realizar uma análise comparativa, por forma a tornar perceptível, um possível aumento do trabalho suplementar relacionado com o aumento do absentismo.

Referências Bibliográficas

- Besseyre des Horts, Charles-Henri Typologies (1987). Des pratiques de gestion des ressources humaines. *Revue Française de Gestion*.
- Brandão, Ana Maria e Parente, Cristina (1998). Configurações da função pessoal. As especificidades do caso português. *Organizações e Trabalho*.
- Carlson, D. S., & Grywacz, J.G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, And Best Practices* (pp. 57-73). London: Academic Press.
- Couto, H. A. *Ergo* n.2. (1982). Absentismo. Uma visão bem maior que a simples doença.
- Chiavenato, I. (1989) Recursos humanos na Empresa: Planejamento, Recrutamento, Seleção de Pessoal. Vol 2. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (1999) Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2002) Recursos humanos. Edição compacta. 7 ed. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2004) Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 8 ed.
- Gosselin, E., & Lauzier, M. (2011). Le présentéisme: Lorsque la présence n'est pas garante de la performance. *Revue Française de Gestion*.

- Graça, L. (1995). Ill-health and workplace absenteeism in Portugal: initiatives for prevention. In UE União Europeia (1997) Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A prevenção do absentismo no trabalho Sinopse da investigação. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. 44 pp. ISBN 92-828-0343-0

- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Journal*, 10, 76–88.

- Gründemann, RWM., Winter C R. de e Smulders, P GW. (1994). Absenteeism in the European Union. In UE União Europeia (1997) Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A prevenção do absentismo no trabalho Sinopse da investigação. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. 44 pp. ISBN 92-828-0343-0

- Gründemann, RWM., Vuuren C V. van (1997). Workplace absenteeism as a health issue in the European Union: examples of good practice in the workplace. In UE União Europeia (1997) Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A prevenção do absentismo no trabalho. Sinopse da investigação. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. 44 pp. ISBN 92-828-0343-0

- Grzywacz, J., & Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 4 (9), 455–471.

- Martinez, L. F., Ferreira, A. I., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 37-54.

- Maximiano, A. C. A. (2005). Teoria Geral da Administração: da revolução urbana a revolução digital. 5.ed. São Paulo: Atlas,

- Neves, J. (2000), *Gestão de Recursos Humanos: Evolução do Problema em Termos dos Conceitos e das Práticas*. Lisboa. RH Editores.
- Organização Internacional do Trabalho – Nota 3, disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_3.pdf, Página consultada a 25 de Setembro de 2014.
- Organização Internacional do Trabalho – Nota 4, disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_4.pdf, Página consultada a 25 de Setembro de 2014.
- Organização Internacional do Trabalho – Nota 5, disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_5.pdf, Página consultada a 26 de Setembro de 2014.
- Peretti, J.-M. (1998). *Recursos Humanos*. 2.^a ed. Lisboa : Sílabo.
- Portal do Instituto Nacional de estatística. Disponível em: <http://www.ine.pt> Página consultada a 20 de Março de 2014.
- Renault Cacia. Disponível em: <http://www.renault.pt/descubra-a-renault/cacia/> Página consultada a 25 de Agosto de 2014,
- Serrano, M. (2010) *A Gestão de Recursos Humanos: Suporte teórico, Evolução da Função e Modelos*, SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações - ISEG.
- Souto, D. F. (1980). *Absenteísmo, preocupações constante das organizações*. Temas de Saúde Ocupacional. Eletrobrás Gridis.

- Tavares, Susana e Caetano, António (1999). A Emergência da Gestão de Recursos Humanos Estratégica. In Caetano, António (Coord.). *Mudança Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

- UE União Europeia (1997) Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A prevenção do absentismo no trabalho Sinopse da investigação. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. 44 pp. ISBN 92-828-0343-0, disponível em: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/1997/15/pt/1/ef97_15pt.pdf, Página consultada a 20 de Novembro de 2013.

Anexos

Anexo I

Código do Trabalho

Excerto do Código do Trabalho, versão 2009, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/2, rectificado pela Declaração de Rectificação 21/2009, de 18 de Março

(parte preambular da Lei 7/2009)

Artigo 13º

Aplicação das licenças parental inicial e por adopção a situações em curso

1 - As licenças previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 39º e no artigo 44º são aplicáveis aos trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adopção nos termos do artigo 35º, da alínea c) do nº 2 do artigo 36º e do artigo 38º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, e nos termos do artigo 68º, do nº 3 do artigo 69º e do artigo 71º da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, contando-se, para efeito daquelas licenças, os períodos de gozo de licença já decorridos.

2 - Para efeito do disposto no número anterior, os trabalhadores devem informar os respectivos empregadores de acordo com os procedimentos previstos naqueles artigos, no prazo de 15 dias a contar da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.

(...)

SUBSECÇÃO IV - Parentalidade

Artigo 33º

Parentalidade

1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 - Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 34º

Articulação com regime de protecção social

1 - A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2 - Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35º

Protecção na parentalidade

1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;

- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 36º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o

empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no nº 1.

Artigo 38º

Licença por interrupção da gravidez

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no nº 1.

Artigo 39º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40º

Licença parental inicial

1 - 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, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o nº 2 do artigo seguinte.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 - Na falta da declaração referida nos n.os 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
- 3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 42º

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

- 1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 2 ou 3 do artigo 40º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
 - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no nº 2 do artigo 40º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
- 3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do nº 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.
- 6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

Artigo 43º

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no nº 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 44º

Licença por adopção

1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.os 1 ou 2 do artigo 40º

2 - No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 - Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 40º

4 - O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

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

7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 - Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45º

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46º

Dispensa para consulta pré-natal

- 1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
- 2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- 3 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
- 4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
- 5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47º

Dispensa para amamentação ou aleitação

- 1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- 2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
- 3 - 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.
- 4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 - Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49º

Falta para assistência a filho

1 - 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.

2 - 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.

3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 - No caso referido no nº 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 50º

Falta para assistência a neto

1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 - Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

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

4 - Para efeitos dos n.os 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 - O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 - No caso referido no nº 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.os 1 ou 2 do artigo 253º, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 51º

Licença parental complementar

1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) 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;

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

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 52º

Licença para assistência a filho

1 - Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 - No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 - O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

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

5 - Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 - À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.os 1 e 2, é aplicável o disposto no n° 6.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 53º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 - É aplicável à licença prevista no n° 1 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n° 1.

Artigo 54º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 - Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 - Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 - O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 - A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6 - Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 56º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no nº 1.

Artigo 57º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador 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, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no nº 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no nº 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

Artigo 58º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 - O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 59º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 - A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 - A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do nº 1, com a antecedência de 10 dias.

5 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 61º

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62º

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 - 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, nos termos dos números seguintes.

2 - Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração

da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 - Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 - Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no nº 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 - É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 - As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no nº 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no nº 4.

Artigo 63º

Protecção em caso de despedimento

1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no nº 2 do artigo 356º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no nº 1 do artigo 370º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377º, no despedimento por inadaptação.

4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no nº 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o nº 1.

6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do nº 1 do artigo 392º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do nº 3 do referido artigo.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

Artigo 64º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 - O adoptante, 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.

2 - Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 65º

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 - A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.

Anexo II

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SUBSECÇÃO XI - Faltas

Artigo 248.º

Noção de falta

- 1 – Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2 – Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3 – Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Artigo 249.º

Tipos de falta

- 1 – A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2 – São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a

técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3 – É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Artigo 250.º

Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Artigo 251.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 – O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou

no 2.º grau da linha colateral.

2 – Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 252.º

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1 – O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho 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 ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2 – Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3 – No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4 – Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 253.º

Comunicação de ausência

- 1 – A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 – Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3 – A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4 – A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5 – O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Artigo 254.º

Prova de motivo justificativo de falta

- 1 – O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
- 2 – A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
- 3 – A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
- 4 – A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
- 5 – O incumprimento de obrigação prevista nos n.os 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Artigo 255.º

Efeitos de falta justificada

1 – A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 – Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista no artigo 252.º;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 – A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Artigo 256.º

Efeitos de falta injustificada

1 – A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 – A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3 – No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Artigo 257.º

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 – A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2 – O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.