



POLÍTICA DE APOIO À MATERNIDADE E PATERNIDADE

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

Sumário

1.	Introdução.....	3
2.	O que a CEDAE já vem fazendo?	4
	E a CEDAE quer fazer muito mais... ..	6
3.	Contexto da maternidade no ambiente corporativo	7
4.	Abrangência	8
5.	Objetivo.....	8
6.	Termos e Definição	9
7.	Diretrizes	10
8.	Das ações efetivas	12
8.1	Ações de Apoio e Fortalecimento à Maternidade	12
8.2	APOIO E FORTALECIMENTO À PATERNIDADE	13
8.3	AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO E CARREIRA.....	14
9.	Atribuições e Responsabilidades	15
10.	Documentos relacionados:	16
11.	Disposição Finais	16
12.	Etapas de Aprovação.....	17

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

1. Introdução

As relações parentais referem-se aos vínculos emocionais e responsabilidades compartilhadas entre mães, pais e filhos, independentemente do tipo de arranjo familiar e da diversidade das relações afetivas, sob a perspectiva da orientação sexual e da identidade de gênero das pessoas. Essas relações são fundamentais para o desenvolvimento saudável e o bem-estar das crianças, proporcionando-lhes segurança, apoio emocional e orientação ao longo de suas vidas.

Atualmente, deve-se reconhecer a diversidade de arranjos familiares e, sendo assim, a CEDAE entende que tanto mães quanto pais podem desempenhar uma variedade de funções e responsabilidades na criação dos filhos. Essa mudança de paradigma reflete uma compreensão da Companhia sobre a sua responsabilidade em promover a diversidade, equidade e inclusão em sintonia com os papéis parentais na sociedade contemporânea.

A maternidade e paternidade são papéis e responsabilidades associados à criação, manutenção, provisão e educação dos filhos por parte das mães e dos pais, independentemente de orientação sexual e identidade de gênero. A maternidade inicia-se com a gestação, seguida do parto e docuidado físico, emocional e educacional da criança desde o seu nascimento até a fase adulta. A maternidade está intrinsecamente ligada ao vínculo emocional e ao amor entre mães e filhos, independentemente das questões de gênero e sexualidade, bem como às responsabilidades cotidianas relacionadas à nutrição, proteção e desenvolvimento da criança e, de forma especial, a prática do aleitamento materno.

O período gestacional e o início da maternidade são fases na vida da mulher repletas de desafios estruturais, emoções, desgastes físicos, jornada intensificada de trabalho e abdições. A maternidade é um dos maiores desafios de uma mulher e fonte de insegurança para mulheres trabalhadoras, seja no âmbito de sua vida pessoal, familiar ou no próprio ambiente de trabalho no que se refere às práticas laborativas e, principalmente, na sua jornada de crescimento profissional e progressão na carreira.

Neste cenário, a maternidade é uma experiência única e complexa na vida de uma mulher. Além de mudar completamente a rotina e as prioridades, a maternidade pode ensinar uma série de habilidades de gestão que podem ser aplicadas em diversas áreas da vida da mulher, incluindo o trabalho, como: priorização, flexibilidade, gerenciamento de tempo, comunicação, liderança, organização, paciência, adaptabilidade, dentre outros conhecimentos, habilidades e atitudes, assim como também ensina a paternidade.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

Já a paternidade é o estado ou condição de ser pai, independentemente das questões de gênero e sexualidade. Envolve o cuidado e responsabilidade pela criação e educação dos filhos, o que inclui o suporte emocional, financeiro e prático, bem como a participação ativa na vida dos filhos, sejam eles legítimos, adotivos ou reconhecidos socialmente. Deve ser exercida em conjunto com a mãe, a fim de ajudar no desenvolvimento saudável e equilibrado dos filhos.

A Cedae sempre buscou melhorias contínuas para seus colaboradores fixando, em seus Acordos Coletivos, benefícios voltados para o exercício da coparentalidade visando a organização familiar e proteção dos filhos, como, por exemplo, o auxílio-creche, a bolsa de estudo aos dependentes, a licença maternidade e paternidade estendida, as quais respeitam a legislação pertinente sobre a matéria, o que denota sua posição de vanguarda no estado do Rio de Janeiro, especialmente sob o prisma dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e 8 – Igualdade de Gênero e Trabalho decente e crescimento econômico, corroborando com o compromisso da empresa com a Agenda 2030 da ONU.

É importante destacar que, desde agosto de 2023, com o lançamento do **Programa Cedae Por Elas**, a Companhia vem investindo em ações setoriais voltadas para as mulheres empregadas, e, dentre o cardápio de atividades e iniciativas, estão à disposição das gestantes e, principalmente, lactantes as salas de apoio à amamentação (lactário), que servem para fortalecer a maternidade das empregadas da Companhia. Já foram instaladas duas salas de apoio à amamentação (prédio-sede e Tijuca), com previsão de novas salas na ETA Laranjal e Guandu em breve.

Por fim, também a partir do ano de 2023, a Assessoria de Gestão de Pessoas vem intensificando suas ações voltadas ao **desenvolvimento e treinamento dos gestores** em relação ao acolhimento dos colaboradores que retornam das licenças por maternidade e paternidade, principalmente das mulheres, a fim de tornar a Companhia uma efetiva apoiadora e facilitadora da construção de uma rede de apoio aos novos pais.

2. O que a CEDAE já vem fazendo?

2.1 Garantia da privacidade em relação à gravidez, onde nenhum exame ou atestado pode ser solicitado para admissão ou exigido em exames periódicos da medicina do trabalho;

2.2 Estabilidade provisória garantida desde o início da gravidez até o quinto mês após o parto;

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

2.3 Durante o período da gravidez, quando a ocupação oferecer riscos à saúde da mulher, a pedido da gestante, é garantida a mudança do seu local de trabalho para maior conforto e segurança ocupacional;

2.4 Abono parcial mediante a apresentação de declaração de comparecimento nas consultas de pré-natal, de uma (01) consulta mensal durante toda a gestação para o acompanhamento pré-natal;

2.5 Licença por maternidade de 120 dias prevista na Constituição Federal e CLT, com acréscimo de 60 dias, totalizando 180 dias de licença- maternidade em razão do Programa Empresa Cidadã;

2.5.1 Em caso de aborto espontâneo, a colaboradora também tem odireito de 15 dias de afastamento remunerado, dependendo da indicação médica;

2.6 Licença por Adoção de filhos de até 1 ano de idade com os mesmos critérios da Licença-Maternidade de 180 dias;

2.7 Abono parcial mediante apresentação da declaração de acompanhante para filho (a) de até 06 anos de idade, para comparecimentodo responsável em uma consulta mensal;

2.8 Na forma do artigo 394-A da CLT, a empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre;

2.9 Abono parcial dos pais Cedae em virtude de acompanhamento dos filhos até 01 (uma) reunião escolar bimestral, mediante a apresentação de Declaração Escolar;

2.10 Abono parcial dos pais Cedae em virtude de acompanhamento dos filhos até 01 (uma) reunião escolar bimestral, mediante a apresentação deDeclaração Escolar;

2.11 Auxílio-creche para apoio à escolarização de filhos de até 7 anos;

2.12 Bolsa de estudo para ensino fundamental, ensino médio e/ou ensino médio profissionalizante para filhos com até 18 anos completos;

2.13 Jornada móvel/flexível de até 60 minutos;

2.14 Licença por paternidade de 05 dias, conforme legislação, estendida pela Companhia por mais 15 dias devido ao Programa Empresa Cidadã, acrescido de mais 10 dias pelo Acordo Coletivo, que totalizam 30 dias de licença paternidade;

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

2.15 Lançamento do Programa Cedae Por Elas, com a disponibilização de salas de apoio à amamentação como incentivo para manutenção do aleitamento materno após o retorno da licença-maternidade, com apoio técnico especializado para ordenha do leite, armazenagem e técnicas de pegas;

2.16 Suporte à maternidade com equipe interdisciplinar para apoiar gestantes e nutrizes durante a gestação, a licença-maternidade e o período de retorno após a licença;

2.17 Acolhimento psicossocial para todas as mulheres, com ênfase na maternidade;

2.18 Atividades coletivas preparatórias para o período de licença-maternidade com objetivo de orientar, tirar dúvidas e trocar experiências sobre o início da maternidade, rede de apoio, amamentação, os cuidados com o bebê e ênfase no acolhimento da mamãe no seu retorno da licença.

2.19 Lançamento do acolhimento das Mamães Cedae no retorno da licença-maternidade, para a sua reinserção na equipe de trabalho e administração da sua carreira e maternidade mediante treinamento e desenvolvimento dos gestores pela Assessoria de Gestão de Pessoas da Cedae.

E a CEDAE quer fazer muito mais...

Nesta perspectiva, apresenta-se esta Política para nortear as ações corporativas e de gestão de pessoas voltadas para o apoio e fortalecimento das relações parentais e corporativas como rede de apoio dos empregados do quadro e extraquadro da CEDAE e, sobretudo, voltadas para a sensibilização da alta administração, diretores, gestores, especialistas e demais colaboradores da Companhia no que tange ao combate à discriminação e preconceito relacionados à maternidade e a paternidade.

Esta política não apenas beneficiará os empregados e suas famílias, mas também contribuirá para a construção de uma cultura organizacional inclusiva, saudável e sustentável ao reconhecer e valorizar as diferentes formas de parentalidade, combater o estigma, preconceito, discriminação, segregação, construindo pontes seguras para o progresso profissional de mães e pais da Companhia e, por fim, criando ambientes de trabalho mais acolhedores, produtivos, éticos e socialmente responsáveis.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

3. Contexto da maternidade no ambiente corporativo

A vida profissional para algumas mães pode gerar a maternopenalidade, ou seja, a percepção de que há uma penalização social para elas no ambiente corporativo quando do seu retorno ao trabalho. Tal percepção pode envolver a sensação de falta de confiança na execução das suas tarefas, isolamento social no setor de trabalho, silenciamento, dentre outros sentimentos.

No âmbito da CEDAE, considerando o prazo de afastamento das novas mamães, que pode durar, em média, até 07 (sete) meses, já que muitas delas estendem o afastamento por mais 20 ou trinta dias de férias, em razão da especificidade da maternidade, deve-se garantir à gestante um ambiente acolhedor em seu período de saída e retorno da licença-maternidade, que somente será possível se a chefia imediata e a equipe de trabalho ligados à gestante forem orientados e capacitados quanto ao acolhimento dessa nova mamãe em seu retorno da licença, para sua reinserção às rotinas de trabalho, a fim de garantir um ambiente ocupacional inclusivo, saudável e receptivo, sem discriminação em razão da condição de ser mãe.

Sendo certo que a maternidade pode ensinar uma série de novos conhecimentos, habilidades e atitudes que podem ser aplicadas em diversas áreas da vida, incluindo o trabalho. Ao reconhecer e desenvolver essas habilidades, as mães podem se tornar líderes mais eficazes e bem-sucedidas em todas as áreas da vida.

Além disso, a maternidade ensina a importância de gerenciar bem o tempo. Com tantas demandas, é necessário ser capaz de planejar e organizar as atividades para garantir que tudo seja feito dentro do prazo. A gestão do tempo é uma habilidade fundamental em qualquer área da vida, incluindo o trabalho, esses novos conhecimentos, habilidades e atitudes devem ser reconhecidas, desenvolvidas e apoiadas pela liderança da Cedae.

Para tal, é de extrema importância a sensibilização da Chefia e equipe sobre essa nova fase da vida da mulher que irá conciliar as demandas da maternidade com sua carreira profissional, visando minimizar a maternopenalidade. Esse processo de orientação e sensibilização se torna indispensável e será efetivado pela equipe de gestão de pessoas juntamente com profissionais que atuam nas iniciativas de promoção de igualdade de gênero na CEDAE, sob a perspectiva da transversalidade.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

Destaca-se que, em 2023, foi estruturado na CEDAE o programa de igualdade de gênero, Cedae Por Elas, que objetiva promover o bem-estar físico, mental e social às mulheres trabalhadoras da CEDAE, tendo como uma das demandas principais de atuação a temática da maternidade e seus desafios no dia a dia do trabalho, bem como foram implementadas ações de sensibilização dos gestores para o acolhimento da Mamãe Cedae no retorno da sua licença-maternidade pela Assessoria de Gestão de Pessoas.

Além disso, essa política está relacionada à promoção da igualdade de gênero (ODS 5) e ao trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8), ao incentivar a participação das mulheres no mercado de trabalho e criar condições mais justas, seguras e acolhedoras para a carreira profissional das mães. Portanto, reconhecer a importância do retorno ao trabalhodessas mulheres e apoiar políticas e práticas que promovam essa igualdade é um passo fundamental para a construção de um futuro mais sustentável e igualitário.

Assim, a Companhia avança em sua vertente corporativa de parceria à rede de apoio das nossas profissionais mães, buscando outras formas de proporcionar mais segurança, conforto e acolhimento, reconhecendo suas potencialidades nesse período tão desafiador e dando suporte ao bem-estar da criança em seus primeiros meses de vida e de chegada ao novo lar.

4. Abrangência

Essa política se aplica aos colaboradores do quadro efetivo e extraquadro de todos os níveis hierárquicos, cargos, carreiras e especialidades estabelecidos pela Companhia.

5. Objetivo

A Política de Apoio à Maternidade e Paternidade tem por objetivo promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor, reconhecendo a importância da maternidade, paternidade e parentalidade homoafetiva na vida dos colaboradores, e o desenvolvimento de novos conhecimentos, habilidades e atitudes com a paternidade e maternidade, pois o apoio às relações corporativas e parentais não apenas fortalece os laços familiares, mas também contribui para a produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho.

Nesta perspectiva, independentemente de orientação sexual e identidade de gênero, esta Política objetiva apoiar as mães gestantes no período que antecede a saída para a licença-maternidade e orientar e auxiliar gestores/líderes e demais membros da equipe de trabalho de que o período gestacional, que pode compreender até os nove meses de gravidez, tem um impacto significativo no ambiente de trabalho das gestantes.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

Nesse diapasão, ao lançar esta Política, a CEDAE também se preocupa com a reinserção da empregada, afastada por ocasião da licença- maternidade, e, ainda, do empregado no seu retorno da licença-paternidade, independentemente da orientação sexual e das identidades de gênero. Para tanto, a Política se apoia no desenvolvimento da liderança para reconhecer e abordar o necessário acolhimento, de maneira sensível, ampliativa e proativa, para garantir o bem-estar das funcionárias grávidas, o cumprimento de seus direitos e para que este líder/chefe esteja preparado e atento às novas competências e necessidades da colaboradora mamãe Cedae, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável, acolhedor e inclusivo, promovendo o incentivo à retenção de talentos e o fortalecimento do compromisso da Cedae com a diversidade, equidade e inclusão.

Assim, pelo acolhimento de mães, pais e figuras parentais no universo corporativo da Cedae, buscamos o aumento do engajamento e a produtividade, contribuimos para a criação de um ambiente psicologicamente seguro, em que todas as pessoas se sintam pertencentes, o que favorece a inovação. Contribuímos para um olhar mais humanizado da liderança, aumentando a percepção de bem-estar da sua comunidade interna e externa, contribuindo para uma sociedade mais justa, ética e sustentável.

6. Termos e Definição

6.1. Estabilidade provisória: proteger o emprego dos trabalhadores em determinadas situações específicas, sendo possível a dispensa apenas por justa causa.

6.2. Programa Empresa Cidadã: programa mantido pela Receita Federal, que oferece benefícios fiscais as empresas que disponibilizam licenças por maternidade e paternidade estendidas a seus colaboradores.

6.3. Maternopenalidade: descreve mães que vivem uma rotina de exaustão frequente diante da expectativa social de “dar conta de tudo” no ambiente profissional.

6.4. Conhecimento: se concentra na compreensão de novos conceitos, teóricos ou práticos.

6.5. Habilidades: são as habilidades que transformam conhecimentos em ações para chegar a um determinado objetivo e podem ser técnicas ou ligadas ao perfil e comportamento das pessoas. SABER FAZER esse algo.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

6.6. Atitudes: é a decisão consciente e emocional de seu modo de agir e reagir no seu dia a dia em relação aos fatos e a outras pessoas do seu ambiente. QUERER FAZER esse algo.

6.7. Rede de Apoio: colaboradores, time e liderança da Cedae que, de forma humanizada, olhem com uma consciência ampliada para esse momento em que a mãe está emocionalmente sensível e insegura.

7. Diretrizes

São diretrizes que norteiam a presente Política:

7.1 Produtividade e Retenção de Talentos: Apoiar os empregados e empregadas da CEDAE em suas responsabilidades parentais tende a promover um ambiente de trabalho mais produtivo ao engajar as mães e os papais nas suas atividades de rotina no trabalho. Além disso, demonstra o compromisso da Companhia com o bem-estar familiar, aumentando as chances de retenção de talentos qualificados.

7.2 Equilíbrio entre trabalho e família: A promoção de políticas que apoiem a maternidade, o aleitamento materno, a paternidade e a coparentalidade no retorno ao trabalho e suas atividades permitem que os colaboradores equilibrem suas responsabilidades familiares com suas obrigações profissionais, reduzindo o estresse e melhorando a qualidade de vida no ambiente de trabalho e no seio familiar.

7.3 Reconhecimento da pluralidade familiar, da diversidade e inclusão: A CEDAE adotará essa política para proteger e apoiar os variados arranjos familiares, incluindo casais homotransafetivos, demonstrando um compromisso sério e efetivo com a diversidade, a igualdade de direitos e a inclusão. Isso contribuirá para a criação de um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso para todas as pessoas empregadas, independentemente de sua orientação sexual, gênero ou do arranjo familiar do empregado(a).

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

7.4 Reconhecimento do desenvolvimento de novos saberes: Empregados que são pais, mães, não importando o gênero, a orientação sexual e o tipo de arranjo parental, desenvolvem habilidades valiosas, como empatia, resolução de problemas e gerenciamento do tempo, que podem ser aplicadas no ambiente de trabalho. Além disso, a experiência de criar e educar uma criança pode contribuir para o desenvolvimento de líderes mais compassivos e conscientes na Companhia, uma vez que com a maternidade e paternidade há geração de novos saberes.

7.5 Responsabilidade social corporativa e prática ESG: Promover o apoio às relações parentais demonstra que a CEDAE se compromete com a responsabilidade social corporativa, contribuindo para o bem-estar da sociedade como um todo e gerando impactos positivos na comunidade.

7.6 Promoção da igualdade de gênero: Eliminar qualquer forma de discriminação de gênero no local de trabalho, promovendo a equidade de oportunidades e tratamento inclusivo para todas as pessoas, independentemente de seu gênero ou orientação sexual.

7.7 Trabalho decente e crescimento econômico: Promover o crescimento econômico sustentável e inclusivo, a partir da garantia do alcance do emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e para as pessoas com deficiência, protegendo os direitos trabalhistas e promovendo ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

7.8 Flexibilidade e Adaptação: Reconhecemos que cada família tem suas próprias necessidades e desafios. Portanto, esta Política tem como diretriz a flexibilidade e a adaptação, para que permita aos empregados(as) ajustarem seus horários e responsabilidades para atender às demandas da parentalidade, observados os parâmetros do regramento de frequência da Companhia.

7.9 Promoção da valorização da carreira e do desenvolvimento: Entendemos que o retorno ao trabalho após o período das licenças é desafiador e de muita insegurança. Por isso, será oportunizado suporte emocional aos pais, bem como treinamento e recursos aos gestores para facilitar a transição das mães e pais na volta ao ambiente de trabalho.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

8. Das ações efetivas

8.1 Ações de Apoio e Fortalecimento à Maternidade

Considerando as diretrizes estabelecidas pela CLT para licença- maternidade, a CEDAE reconhece a necessidade de ir além do mínimo estabelecido na Constituição e na lei, respaldados nos princípios de igualdade de gênero, valorização da mulher profissional e respeito à diversidade sexual e de gênero para moldar nossas políticas corporativas e promover o alicerce necessário para o crescimento econômico sustentável inclusivo, a partir da garantia do alcance do emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens.

São ações de apoio e fortalecimento o ato da Cedae em promover desenvolvimento do Gestor, a fim de subsidiá-lo com informações e treinamento que o apoie a viabilizar para a colaboradora que se tornou gestante e mãe, Mamãe Cedae, quando na sua prática laborativa durante o período gestacional até o seu retorno da licença-maternidade, acolhimento, escuta ativa, sensibilização quanto às necessidades da gestação e da maternidade, principalmente na reinserção da Mamãe Cedae na equipe de trabalho, preenchendo os seguintes requisitos:

8.1.1 Antes da Licença-maternidade:

8.1.1.1 Promover ações de orientação, sensibilização e conscientização da liderança e membros da equipe de trabalho onde a gestante está inserida sobre a eventual necessidade de repasse gradual das atribuições, atividades e funções desempenhadas pela empregada gestante, a fim de que todos estejam integrados na rede de apoio, de modo a oportunizar um processo de transição de tarefas, sem prejuízos para as rotinas de trabalho da equipe e, de forma convergente, evitando construir rupturas antecipadas no trabalho desempenhado pela gestante.

8.1.1.2 Dar suporte à maternidade, com apoio efetivo para liberação das gestantes participarem das atividades presenciais, individuais ou coletivas, promovidas pela equipe multidisciplinar do Programa Cedae Por Elas, cujas abordagens auxiliem a empregada gestante a se preparar para o grande momento de ser mãe e iniciar o período de licença-maternidade;

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

8.1.2 Retorno da Licença-maternidade:

Antes do término da licença-maternidade, o setor de Gestão de Pessoas, num período de até 30 dias anteriores, contactará o gestor imediato da empregada, a fim de orientá-lo sobre a necessidade de acolher, de maneira sensível, ampliativa e proativa a trabalhadora, para garantir o bem-estar e o cumprimento de seus direitos e deveres, e esteja preparado e atento para as novas competências e necessidades da nova colaboradora mamãe Cedae, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável, acolhedor e inclusivo, promovendo o incentivo a retenção de talentos e o fortalecimento do compromisso da Cedae com a diversidade, equidade e inclusão.

Este processo de reinclusão da mamãe Cedae será realizado com abordagem técnica conduzida pela Assessoria de Gestão de Pessoas articulada com a equipe multiprofissional que atua na temática de promoção da igualdade de gênero do Programa Cedae Por Elas, que juntos compartilharão informações relativas aos direitos e necessidades da mamãe nesse período de adaptação à nova rotina de trabalho e familiar.

8.2 APOIO E FORTALECIMENTO À PATERNIDADE

8.2.1 Considerando as diretrizes estabelecidas pela CLT para licença paternidade, reconhecemos a necessidade de ir além do mínimo estabelecido na Constituição e na lei, respaldados no Programa Empresa Cidadã, concedendo mais dias de licença paternidade para o Papai Cedae, independentemente da orientação sexual e das questões de gênero, valorizando a paternidade responsável e a divisão de tarefas da coparentalidade.

8.2.2 Tendo por objetivo oportunizar que o Papai Cedae acompanhe as consultas de pré-natal, assim como durante toda a gestação de sua mulher ou companheira, a Cedae reconhece a importância da participação da figura paterna no apoio durante o período gestacional e pós-parto, concedendo a extensão do período da licença paternidade.

8.2.3 Promover apoio para o retorno do Papai Cedae quanto à gestão de sua rotina pessoal e profissional, assim como ao desenvolvimento e fortalecimento de sua carreira, com o objetivo de contribuir para o seu crescimento dentro da Companhia sem perder de vista sua atuação de cuidado ao novo membro familiar.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

8.2.4 Orientar a liderança do empregado sobre a retorno da licença paternidade e a importância do seu gozo pleno, com a atuação da área de Gestão de pessoas no processo de sensibilização para um olhar humanizado acerca de seu liderado, a fim de apoiar o trabalhador sobre seu direito e importância do gozo dessa licença.

Assim, a liderança, com todas as informações e insumos para o acolhimento de seus liderados, deverá realizar uma reunião de equipe para planejar e reorganizar as atividades com todo o time, definir novos objetivos e enumerar as tarefas e metas, considerando o retorno dos colaboradores de suas licenças ao seu local de trabalho.

8.3 ACÇÃO DE DESENVOLVIMENTO E CARREIRA

O processo de desenvolvimento da liderança para o momento de retorno proporcionará segurança, apoio e valorização da Mamãe Cedae e do Papai Cedae, reinseridos na equipe de trabalho, a fim de que toda a equipe participe desse momento especial e desafiador, mas de comemoração de um novo membro familiar Cedae.

Oportunizando um ambiente seguro e acolhedor, fortalecendo o senso de pertencimento dos colaboradores com apoio na gestão de sua rotina pessoal e ao seu desenvolvimento profissional, com o objetivo de contribuir para o seu crescimento dentro da Companhia.

Competindo a liderança fazer cumprir os benefícios corporativos da Cedae, sejam eles legais ou provenientes do acordo coletivo, voltados para o apoio a maternidade e paternidade, sem perder o foco no desenvolvimento profissional da Mamãe Cedae e Papai Cedae;

Caberá, ainda, a liderança alinhar com a área de Desenvolvimento de Pessoas o recebimento do guia de orientação das ações de fortalecimento e apoio à maternidade e paternidade aos gestores, que orientará as ações do(a) gestor(a) e da equipe na ação de reinserção da Mamãe Cedae e Papai Cedae, demonstrando que a Companhia incentiva os momentos em família e valoriza a vida pessoal e profissional de suas colaboradoras, assim como do recebimento do Kit de Boas-Vindas para a Mamãe Cedae e o Crachá infantil para as Boas-Vindas do Papai Cedae, como ferramenta de apoio e sensibilização para as ações específicas de gestão;

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

Além disso, a Cedae continuará a prestar suporte à maternidade, através do Programa Cedae Por Elas, com acompanhamento da mamãe Cedae e o seu bebê através de atendimento remoto e visitas domiciliares, quando necessário, disponibilizando acolhimento psicossocial e apoio à amamentação, com orientações sobre todo o processo de aleitamento materno.

9. Atribuições e Responsabilidades

9.1 Assessoria de Gestão de Pessoas: Promover a disseminação do conteúdo desta política através de ações de gestão de pessoas, como treinamentos, palestras, bate-papo, RH itinerante e demais ações, a fim de conscientizar e apoiar quanto à ação de acolhimento, desenvolvimento e carreira das Mamães e Papais Cedae quando do retorno das licenças, reintegrando os profissionais à equipe de trabalho.

9.2 Assessoria de Carreira e Desenvolvimento e Gerente de Gestão de Pessoas: Identificar nome da colaboradora Mamãe Cedae e do colaborador Papai Cedae e a data de retorno ao trabalho, para oportunizar contato com a Chefia imediata, a fim de ser realizadas reuniões de conscientização do momento profissional e pessoal da Mamãe e Papai Cedae.

9.3 Liderança: Solicitar apoio e orientação da Assessoria de Gestão de Pessoas e da equipe do Programa Cedae por Elas para realizar a ação de retorno da colaboradora Mamãe Cedae junto a sua equipe, assim como comunicar data de efetivo retorno da Mãe Cedae e, em especial, do Papai Cedae, já que este controle é realizado pelo Gestor junto ao sistema de frequência uma vez que não há licença pelo INSS.

9.4 Compete, ainda, a liderança:

9.4.1 permitir que a Mamãe Cedae disponha de até 30 minutos para extrair o leite materno no lactário;

9.4.2 autorizar a participação da colaboradora nas atividades individuais e/ou coletivas de suporte à maternidade do programa Cedae Por Elas;

9.4.3 estar atento na redistribuição das atividades, os novos conhecimentos, habilidades e atitudes apresentados pela nova colaboradora mamãe, a fim de oportunizar ajustes de tarefas e atividades, assim como ter sempre consciente junto a toda equipe a postura de todos como uma rede de apoio ao novo integrante da família Cedae.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

9.5 Equipe do Cedae por elas – Realizar encontro com a chefia para orientar e sensibilizar sobre os direitos e necessidades da colaboradora, em especial, no que se refere ao processo de amamentação durante a jornada de trabalho. Fornecer acolhimento à colaboradora e apoio no processo de ordenha do leite e de amamentação. Realizar ações coletivas e acolhimento psicossocial com suporte à maternidade para a mamãe Cedae.

10. Documentos relacionados:

- 10.1 Norma de Frequência
- 10.2 Acordo Coletivo 2023/2024
- 10.3 Cartilha de apoio aos Gestores

11. Disposição Finais

11.1 Esta Política de Apoio à Maternidade e Paternidade Cedae tem como objetivo garantir um ambiente de trabalho saudável, acolhedor e inclusivo, contribuindo para o apoio à maternidade e paternidade de empregados e empregadas da Cedae, independentemente da orientação sexual e de gênero, e precisam sair de licença com posterior retorno às atividades laborativas, visando fortalecer o cuidado parental, integrando a Companhia à rede de apoio.

11.2 O descumprimento das disposições contidas nesta Política sujeita o(s) responsável(eis) às penalidades previstas na Política de Consequências, além de estar sujeito a sanções administrativas, civis e penais cabíveis.

11.3. Esta política será revisada a cada 4 (quatro) anos, ou sempre que for necessária, conforme entendimento da alta administração da Companhia ou alteração na legislação trabalhista.

11.4 A presente política entra em vigor, produzindo os seus efeitos, a partir da sua publicação no site da CEDAE.

		POLÍTICA		
Assunto: Política de Apoio a Maternidade e Paternidade				Código documento PI – DPR - 004
Emitido por: Assessoria de Gente e Gestão	Aprovador: Conselho de Administração	Vigência: 10/2024	Data de Emissão 09/10/2024	Versão V.1

12. Etapas de Aprovação

Responsável	Área	Assinatura
Elaboração	Assessoria de Carreira e Desenvolvimento e Superintendencia Socioambiental	
Revisão	Assessoria de Gestão de Pessoas e Superintendência Executiva de Governança Socioambiental	
Aprovação	Diretoria Executiva e Conselho de Administração	

12.1 Controle de Alterações

Nº da Alteração	Data do Documento	Descrição da Alteração
V.1	09/10/2024	Primeira versão