

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Sonae Capital – Análise Técnica

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da Sonae Capital.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Sonae Capital correspondente ao biénio 2019-2020 surge na sequência da legislação em vigor.

Diagnóstico

Refere-se ter sido realizado diagnóstico mediante recurso a uma ferramenta de autodiagnóstico, nomeadamente, o *Guião para a implementação de planos de igualdade para empresas*, de 2008, assim como efetuado diagnóstico de clima organizacional na empresa, abrangendo toda a população trabalhadora. São fornecidos breves indicadores de recursos humanos da organização em termos de igualdade de género.

Objetivos

O presente plano visa *alcançar uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.*

Componentes de Intervenção

O Plano abrange duas dimensões da igualdade de género nas organizações: Recrutamento e Seleção (engloba “Processo de recrutamento consonante com as políticas de não discriminação”) e Ciclo de Vida do Colaborador (engloba “Meritocracia como base para avaliação e progressão na carreira”; “Plano de formação interna”; “Formação de cargos de liderança”; “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”; “Proteger e promover políticas de parentalidade”; e “Consciencialização de Colaboradores”). São propostas 18 medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência do Plano de Igualdade corresponde ao remanescente do ano de 2019 e ao ano de 2020.

Acompanhamento e Avaliação

Relativamente à metodologia de monitorização do Plano, prevê-se que o acompanhamento e controlo sejam feitos pelo Grupo de Trabalho criado para o efeito, o qual será *responsável pela recolha e análise de dados a fim de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o plano, comprometendo-se a propor à Administração eventuais ajustes ao mesmo, sempre que sejam identificados desvios ou pontos de melhoria.*

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

1. De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4.º do Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho foi produzido “*um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais*”, sendo que cada entidade deve começar por realizar o diagnóstico interno tendo como base a **Matriz de apoio ao diagnóstico** disponibilizada *online* pela CITE.

2. No caso da Sonae Capital, embora seja indicado que foi efetuado diagnóstico mediante uso de instrumento existente para o efeito, assim como consulta às trabalhadoras e aos trabalhadores da organização, não é fornecida informação que fundamente a necessidade das atividades previstas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.

3. O Plano ora apresentado carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivo para cada medida, recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas dentro da organização, orçamento para cada medida, indicadores de resultado, metas esperadas e calendarização.

4. Das medidas previstas, oito são medidas que visam o cumprimento da lei:

- A medida 1 - “*Utilizar linguagem inclusiva, permitindo a aceitação de candidaturas de qualquer género.*” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho; Parecer n.º 10/CITE/91);
- A medida 2 - “*No final de cada anúncio de emprego (interno ou externo) inserir menções ao respeito pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação.*” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º; n.º 1 e alínea a do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- A medida 4 - “*A retribuição, nas suas diversas componentes, deverá depender exclusivamente do mérito individual, não podendo em caso algum ser influenciada por questões relacionadas com o género.*” (alíneas c e d do n.º 1 do art.º 23.º; n.º 1 e alínea c do n.º 2 do art.º 24.º, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, art.º 270.º do Código do Trabalho; ver ainda n.º 2 do art.º 31.º, n.º 3 do art.º 261.º e n.º 3 do art.º 278.º do Código do Trabalho);
- A medida 6 - “*Assegurar oportunidades de carreira e acesso a funções de chefia/liderança independentemente do género.*” (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto);
- A medida 10 - “*Analisar a possibilidade de implementação de políticas de flexibilização horária para colaboradores cujas concretas funções possam ser compatíveis com esses regimes. A título exemplificativo, mas não exaustivo, comprometemo-nos a avaliar a exequibilidade de:*
 - *Permitir a prestação de trabalho remoto sempre que seja adequado às necessidades pessoais de cada colaborador, assim como às necessidades da empresa.* (para além do previsto no n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho);
 - *Ajustar horários de trabalho consoante as necessidades pessoais/familiares de cada colaborador, assim como às necessidades da empresa.*” (art.º 56.º, art.º 57.º, art.º 64.º do Código do Trabalho; ver ainda alínea b do n.º 2 do art.º 212.º, art.º 220.º, n.º 2 do art.º 221.º do Código do Trabalho).
- A medida 12 - “*Divulgar internamente os direitos atribuídos aos colaboradores em situação de parentalidade.*” (n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho);

- A medida 13 - “Facilitar aos colaboradores o acompanhamento académico dos filhos.” (alíneas e e f do n.º 2 do art.º 249.º do Código do Trabalho); e
- A medida 16 - “Avaliar a possibilidade de atribuição do regime de trabalho a tempo parcial a colaboradores que o solicitem, sem prejuízo de uma análise casuística.” (art.º 55.º, 57.º, 64.º e 150.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Sonae Capital:

- Na sequência da regulamentação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e considerando que o Plano para a Igualdade da Sonae tem um horizonte temporal de 2 anos (2019-2020), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o nº 4 do art.º 3º do referido Despacho Normativo, os planos para igualdade anuais relativos ao ano seguinte são comunicados até 15 de setembro do ano anterior. Assim, até 15 de setembro de 2019, deveriam ser comunicados os planos para 2020, até 15 de setembro de 2020 as empresas devem apresentar os planos para a igualdade anuais para o ano de 2021.
- Dando cumprimento ao **Despacho Normativo n.º 18/2019**, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que o Guião ao qual a legislação atualmente em vigor diz respeito, se encontra disponível no site da CITE em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- É mencionada a criação de um **Grupo de Trabalho**, composto por Administrador responsável pelo pelouro dos Recursos Humanos, Director do Grupo de Recursos Humanos e Director do Grupo Legal. Este Grupo, por forma a envolver toda a organização, idealmente incorpora não apenas elementos do departamento de Recursos Humanos, mas também oriundos de todos os departamentos/unidades da organização, de modo a abarcar todas as áreas de negócio. É igualmente importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Grupo e ter-se em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzirem-se correções. Para além da já realizada identificação da equipa responsável e menção à monitorização contínua, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, bem como indicação dos instrumentos a utilizar, nomeadamente os indicadores que se pretende analisar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- A redação do Plano deve contemplar a utilização de linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim, deve ser usada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia

“trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es” / “colaboradoras e colaboradores” ou “colaboradoras/es” e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.

- Na ausência de uma referência concreta à prevenção do **assédio** no trabalho por parte da Sonae Capital, tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno violento, a medida 18 (*“Assegurar o pleno conhecimento dos manuais de boas práticas implementados.”*) poderia ser reformulada, englobando o plasmado na alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho.
- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, tal como foi efetuado aquando da elaboração do diagnóstico da Sonae Capital, pois, ao perceber os interesses e colmatar as necessidades concretas das pessoas que constituem uma organização, estimula-se a coesão das equipas e o sucesso da implementação, quer de um Plano para a Igualdade, quer da própria missão da organização. No entanto, não é referida auscultação às estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, ficando deficitária a concretização do **diálogo social**.
- Relativamente à medida 14, *“Criar parcerias e atribuir benefícios directamente relacionados com a parentalidade.”*, considera-se a medida imprecisa, sendo que, a partir do diagnóstico oportunamente realizado, deveria ser concretizado que tipo de parcerias se visa e que outros benefícios a Sonae Capital considera pertinentes de atribuir, no sentido de melhorar as condições das trabalhadoras e dos trabalhadores com responsabilidades parentais. A título exemplificativo, conforme a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, *“Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei.”*, *“Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei.”*, *“Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras.”*
- A medida 17, *“Organizar iniciativas direccionadas para a promoção e aceitação da diversidade.”*, é vaga, sendo aconselhável concretizar o tipo de iniciativas visadas, sejam elas parcerias com entidades que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens, realização de seminários, eventos, entre outros.

Em face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V. Exas. entendam por conveniente.