

## RECOMENDAÇÃO Nº 13/CITE/2021

**Nome da entidade:** AdAM – Águas do Alto Minho, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AdAM - Águas do Alto Minho, S.A.

**Enquadramento jurídico:**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade AdAM - Águas do Alto Minho, S.A.

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da AdAM corresponde ao ano 2021, surge na sequência do plano anteriormente elaborado, referente ao ano de 2020.

#### 1. Diagnóstico

Refere-se ter sido realizado diagnóstico através de vários e diversos recursos internos sobre a temática e tendo em conta a estratégia nacional para a igualdade e a não discriminação. É feita também a caracterização da situação de mulheres e homens na AdAM, assim como apresentados os princípios que norteiam a política de recursos humanos da organização. considerando as orientações apresentadas no “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, assim como outros produtos desenvolvidos no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”. Na sequência do referido diagnóstico e avaliação, é apresentada a caracterização dos recursos humanos da organização em termos de igualdade de género, assim como identificadas as áreas de intervenção com medidas a implementar.

A matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias o que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### 1.1. Objetivo

O presente plano para a igualdade da AdAM, pretende “corporizar os princípios enunciados na Política de igualdade de género e visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar discriminações e permitir a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”

## 1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade são identificados sete eixos estratégicos de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir em diversas dimensões da igualdade, de forma agregadora nomeadamente:

- Estratégia, Missão e Valores;(08)
- Igualdade no acesso ao emprego;(09)
- Formação Inicial e Continua;(06)
- Igualdade nas condições de trabalho;(06)
- Proteção na parentalidade;(01)
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;(06)
- Prevenção da pratica de assédio no trabalho (1)

Para estas sete dimensões estão previstas 31 medidas de intervenção. Estando enquadradas por objetivos estratégicos e às quais foram associados o estado de implementação e as entidades/órgão responsáveis pela sua execução. Falta, todavia, uma manifesta menção dos recursos financeiros, indicadores de processo e indicadores de resultados metas e calendarização.

## 1.3. Calendário de execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao período de 2020/2021. No entanto a AdAM, colocou na matriz do Plano todas as medidas implementadas que correspondem ao que está a decorrer na AdAM desde o ano passado e que ainda se encontram em desenvolvimento. Pesa embora foram também elencadas as novas medidas que se enquadram na matriz de apoio indicada. Deste modo não foi delimitado necessariamente o período de tempo consignado pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, sublinha-se que os Planos para a Igualdade devem ter uma periodicidade anual (art.º 3.º do referido diploma legal).

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a AdAM as medidas previstas no plano de igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria. O acompanhamento é assegurado de diversas formas nomeadamente pela Equipa de desempenho social da empresa, que é composta por trabalhadores e trabalhadoras de diversas direções, como por exemplo Direção de Sustentabilidade de Responsabilidade Social, Direção de Auditoria e Direção de

recursos Humanos. através de reuniões e elaboração de relatórios de sustentabilidade, o relatório de contas e o relatório de governo societário, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género.

Na avaliação recorrem aos requisitos da norma SA8000 de certificação internacional que incentiva as organizações a desenvolver, manter e aplicar práticas socialmente aceitáveis no local de trabalho e a implementação de um sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa. E Conciliação entre a vida profissional, familiar e Pessoal NP4552,

O Acordo Coletivo de Trabalho, em vigor desde 2018, resultante do Diálogo Social com as Estruturas representativas dos Trabalhadores e das Trabalhadoras e da Organização, salvaguarda no Capítulo IV, a Igualdade e a não-discriminação.

## 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 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano de Igualdade apresentado pela AdAM é feita essa menção de ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa no que respeita à caracterização socio demográfica relativa aos indicadores desagregados por sexo.
2. Antes da implementação de um Plano de Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito.
3. Na empresa AdAM no que respeitou à caracterização por “categoria profissional” verificou-se ainda um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens nas chefias de 1ª linha e chefias intermédias, bem como noutras categorias profissionais.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A AdAM aplica a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

5. Das 31 medidas 15 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

## 02 Igualdade no acesso a Emprego

Medida 10 - Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível (n.º 2 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

Medida 11 - Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo (alínea b) do n.º 1 do art.º 32.º do Código do Trabalho).

Medida 12 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho (n.º 1 do art.º 32.º do Código do Trabalho).

Medida 13 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição (alínea c) do n.º 3 do art.º 106.º do Código do Trabalho) e n.º 1 do art.º 111.º do Código do Trabalho).

Medida 14 - Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção (n.º 2 do art.º 111.º do Código do Trabalho).

Medida 15 - Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos (alínea a) do n.º 2 do art.º 140º do Código de Trabalho).

## 03 – Formação inicial e contínua

Medida 4 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo (n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho).

Medida 5 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei (n.º 1 do art.º 30º do Código Trabalho).

Medida 6 - Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por

trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção (n.º

3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

#### 04 – Igualdade nas condições de trabalho

Medida 2 - Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (nº 1 e nº 2 do artº 65º do Código do Trabalho).

Medida 3 - Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” (art.º 270.º do Código do Trabalho).

Medida 4 - Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “**salário igual para trabalho igual ou de valor igual**” (art.º 270.º do Código do Trabalho).

Medida 5 - Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (nº 5 do art.º 31º do Código do Trabalho).

Medida 6 - Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo. (medida obrigatória de cumprimento legal)

Medida 7 - Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina (alínea a) do nº 2 do art.º 31º do Código do Trabalho).

#### 05 Proteção na parentalidade

Medida 1 - Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação.

Medida 2 - Elaboração de manual com toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade. (Boas praticas)

#### 06 – Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Medida 2 - 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 e familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência. Exemplo: Programa de Bolsas de Estudo de Ensino Superior e de Ensino Especial para filhos/as de trabalhadores/as, Programa Sou bebé Alto Minho.

Medida 3 - Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Seguro de Saúde extensível ao agregado familiar do trabalhador/a; Programa de ginástica online para os trabalhadores/as e família, medicina curativa para trabalhadores/as, Prestação de Serviços de Apoio Psicológico para trabalhadores/as e família, vacinação gratuita.

Medida 4 - Disponibilização de um conjunto de medidas/benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras que promovem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Exemplo: Disponibilização de um espaço de café.

Medida 5 - Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Protocolo com a CP, Protocolos com farmácias, Protocolos com Bancos, Protocolo com a Galp.

Medida 6 - Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (medida obrigatória de cumprimento legal);

Medida 7 - Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido do trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (medida obrigatória de cumprimento legal)

#### 07 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Medida 1 – Formação para todos os trabalhadores/as em matéria de código de conduta e ética.



### III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado.

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 se encontra disponível no site da CITE o Guião em: [http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html);

- A AdAM parte da análise diagnóstica, apresentando um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a igualdade consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a continuação da utilização da segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, que permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- No plano para a igualdade da AdAM, refere-se à existência de um Código de Ética, assim como a importância dada pela organização às questões do assédio no trabalho, prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador/a, nomeadamente através da implementação da Medida 1 e 2 do presente Plano. Tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno, recomenda-se a adoção de um “Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho”, conforme alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

**Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021,  
com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal,**

**da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.**