

## RECOMENDAÇÃO Nº 55/CITE/2021

**Nome da entidade:** CE - Circuito Estoril, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da CE - Circuito Estoril, 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 da Empresa CE - Circuito Estoril, S.A.

## **I - Caracterização do Plano para a Igualdade**

### **1. Diagnóstico**

A Circuito Estoril, refere no plano para a igualdade a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias 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. Objetivos**

Os objetivos do plano para a igualdade da Circuito Estoril, a saber:

- Promover a implementação gradual de medidas adicionais tendentes a reforçar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre sexos;
- Eliminar eventuais discriminações
- Garantir a continuação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, no plano para a igualdade não estão identificadas as áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da empresa; a Igualdade no acesso ao emprego; a Formação inicial e contínua; A Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho. O plano contempla 9 medidas, não se encontra definido os objetivos estratégicos dessas

medidas, os indicadores de resultado, as metas e a equipa responsável pela execução do plano.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas previstas no Plano, são avaliadas anualmente para atualização e submetidas para aprovação do Conselho de Administração, sempre que necessário.

O Plano para a Igualdade, contempla 8 medidas, com indicadores de resultado, metas, informação dos recursos humanos e alocação dos recursos financeiros.

## 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 para a Igualdade apresentado pela Circuito Estoril, é feita referência ao diagnóstico à situação da igualdade de género da empresa, nos termos da promoção igualdade e das necessidades sentidas pelos/as trabalhadores/as.
2. Antes da implementação de um Plano para a 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 das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, e não uma medida.
3. Na caracterização por categoria profissional da Circuito Estoril, verificou-se que a empresa tem 38% de mulheres e 62% de homens trabalhadores/as. No que diz respeito aos órgãos sociais, o Conselho de Administração é, na presente data, constituído por três membros, dois homens e uma mulher, cumprindo desta forma com o nº 1 do artigo 4º da Lei nº 62/2017 de 1 de agosto.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou o reforço das medidas que assim o exijam. A Circuito Estoril, deverá aplicar 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 8 medidas, 3 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, nas seguintes dimensões: Dimensão igualdade no acesso ao emprego, na Dimensão formação inicial e contínua, na Dimensão de igualdade nas condições do trabalho e na Dimensão prevenção da prática de assédio no trabalho.
6. Cumpre realçar uma das medidas “Criação de um documento formal que complemente o código de ética e determine procedimentos de denúncia em caso de assédio” (artº 29.º do Código do Trabalho e a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto).

### III – Recomendações:

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

- 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 discriminatórios de género de um dos sexos, pelo que, deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade, onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para promover o equilíbrio de género na organização.
- 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 Circuito Estoril, aplicou a Matriz de apoio ao diagnóstico e apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter situações de assimetria de género.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a qual 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.
- Verifica-se no Plano alguma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, esclarecendo-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não

por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

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.**