

## RECOMENDAÇÃO Nº 79/CITE/2021

**Nome da entidade:** InfraMoura, E.M.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da InfraMoura, E.M.

### **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 InfraMoura, E.M.

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

#### **1. Diagnóstico**

É apresentada uma caracterização global, muito genérica, da situação de mulheres e homens na InfraMoura, relativamente a um conjunto de indicadores. São apresentados em gráfico os seguintes: número de trabalhadores/as, idade, habilitações escolares desagregadas por sexo. Referem ainda a utilização do questionário disponibilizado.

Para a elaboração do presente plano para a igualdade, afirmam ter utilizado a matriz disponibilizada pela CITE, através de um questionário aos diretores das diferentes áreas da empresa, embora na prática tal não seja demonstrado.

A matriz recomendada, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permitem a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias (i.e., 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 cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

Os resultados obtidos, mostram que a empresa ainda incorre numa situação de potencial incumprimento legal no domínio da igualdade de género, ainda que a empresa possua boas práticas no âmbito da Igualdade de género.

#### **1.1. Objetivos**

A InfraMoura apresentou o seu Plano para a Igualdade de género, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

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

O Plano propõe-se intervir em 6 dimensões que constam na matriz de diagnóstico à igualdade de género. São ainda definidas 34 medidas de intervenção, (obrigatórias e

facultativas), com vista à melhoria das políticas internas em matéria de igualdade de género.

Para a InfraMoura é assumida aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. No entanto, o Plano é omissivo relativamente aos resultados comparativos do referido diagnóstico.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade de apresentação de dados do diagnóstico e consequente caracterização da empresa, com referência a dados para melhor compreensão das medidas apresentadas.

Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, que permite à empresa certificar-se de quais são as áreas obrigatórias:

Estratégia, missão e valores;(8)

Igualdade no acesso ao emprego;(1)

Formação inicial e contínua;(1)

Igualdade nas condições de trabalho;(1)

Proteção na Parentalidade;(8)

Conciliação da atividade na vida profissional com a vida pessoal e familiar (10)

### **1.3. Calendário de execução**

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

### **1.4. Acompanhamento e avaliação**

Para a implementação, desenvolvimento, acompanhamento e monitorização do presente Plano, a InfraMoura refere ter criado uma “task-force”, constituída por representantes das várias orgânicas da empresa. Com vista à monitorização, a InfraMoura refere, ainda, que *serão analisados semestralmente os indicadores no quadro 1. Para assim poder acompanhar de perto o resultado das medidas implementadas e avaliar o impacto das mesmas, promovendo atempadamente as alterações que julguem necessárias.*

## **II – Análise Técnica**

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

- 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 efeitos 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 presente Plano para a Igualdade, a InfraMoura não apresenta suficientes dados concretos para ser visível ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa nos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens, e bem assim das necessidades sentidas, tendo em consideração a referida matriz.
- No Plano para a Igualdade apresentado pela InfraMoura, está mencionada a realização de um diagnóstico, mas apenas é fornecida uma lista de medidas que se encontram a ser aplicadas na empresa.
- No Plano, a empresa apresenta seis dimensões de intervenção, e também algumas subdimensões, bem como são propostas as medidas de ação. Destacamos aquelas que parecem melhor refletir as medidas obrigatórias e que visam o cumprimento da lei, a saber:

### **Dimensão Estratégica, missão e valores da empresa**

**Medida 2** “Divulgação de boas práticas no domínio da igualdade (...) interna e externamente (...) em locais de reconhecida visibilidade na empresa” (...)

Deverá ser substituída pela medida constante na Matriz - “Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo” (nº 4 e 5 do art.º 24 do Código do Trabalho);

### **Dimensão igualdade no acesso ao emprego Subdimensão: Anúncios, seleção e recrutamento**

**Medida 9** “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” (art.º 32 do CT) **Dimensão formação inicial e contínua:**

**Medida 10** “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” (nº 1, nº 3 e nº 4 do art.º 30 CT e do art.º 130.º do Código do Trabalho).

### **Dimensão Igualdade nas condições de trabalho Subdimensão Avaliação de desempenho e promoção /progressão na carreira profissional**

“Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração 33% fiscalização (...) Lei 62/2017 ...”

### Subdimensão Salários

**Medida 12** – Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares (...) isentas de discriminação em função do sexo para “realização de uma verificação interna e de revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições base e complementares, de modo a garantir que tem 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” (alíneas c), d), do nº 1 do art.º 23 do CT nº 1 da alínea c) do nº 2 do art.º 24 CT nº 5 e nº 6 do art.º 31 do CT e art.º 270 CT)

**Medida 13** criação e implementação de procedimentos para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadores/as, a partir do relatório único, quando tal lhe for solicitado” (nº 3 nº 5 do art.º 32 da Lei 105/2009 de 14 de set. Portaria nº 55/2010, 21 de jan.)

### Dimensão Proteção na Parentalidade Subdimensão Licenças/licenças partilhadas

“Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade” (nº 4 do art.º 127º CT) e

“Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores” (art.º 35 do CT e art.º 65)

“Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a” (art.º 49 CT, art.º 50, - alíneas f) e g) do nº 1 do art.º 65 do CT – nº 5 do art.º 65 do CT).

### Dimensão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

#### Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

Medida 07 – “**Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação (...)** Deverá ser substituída pela medida constante na Matriz “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.

### III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre a caracterização da empresa em matéria de igualdade de género.
- O Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise do diagnóstico, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor.
- Para que o Plano seja um documento estratégico para a empresa, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um 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, 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 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/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)
- Apesar da InfraMoura não ter apresentado o diagnóstico, elencou-nos um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter situações de desequilíbrio nas questões de assimetria de género.
- Recomenda-se que se indique claramente se o Plano que neste ano se apresenta surge na sequência de um anterior Plano, correspondendo assim a uma planificação anual de ações, que pretendem responder a necessidades anteriormente identificadas
- As medidas contempladas no Plano, devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais, “Objetivos Estratégicos” e as “Medidas”, deverá também incluir:
  - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas,
  - serviços responsáveis pela implementação das mesmas,
  - orçamento para cada medida,
  - metas a alcançar,
  - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação,
  - calendarização prevista quer para a implementação das medidas, quer para a monitorização que permitirá a avaliação das mesmas.

Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável do resultado que se espera conseguir com a implementação de cada ação, é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz, que corresponda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico.

- 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. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- 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.
- A dimensão da Igualdade remuneratória, e respetivas medidas do plano em curso, que estão na dimensão da igualdade nas condições de trabalho, pode ser operacionalizada em separado. (vide Medidas 12 e 13)
- A InfraMoura refere já ter uma *Task Force* interna para levar a cabo a produção, implementação, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade, contudo este Comité para a igualdade, pressupõe o envolvimento de toda a organização. Deve incorporar não apenas elementos da Administração e do departamento dos recursos humanos, mas, tendencialmente, elementos provenientes de todos os departamentos/unidades na organização em questão (tornando-se imperioso especificar quais os critérios de inclusão no referido comité), tendo em conta nomeadamente a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- De salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização (vide Medidas 4 e 5), bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, de modo a adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular. Note-se, igualmente, a importância da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas estão a ser alcançados.
- Recomenda-se, ainda, a importância da existência de um código de conduta e ética e que o mesmo possa contemplar matérias específicas de igualdade de género e não discriminação como ainda inclui a prevenção e combate ao assédio no trabalho, recomendando-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide Medida 66), ou seja “Elaboração e adoção de Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (- alínea k) do nº 1 do art.º 127º do Código do Trabalho).
- 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 utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a

utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou trabalhadores/as “colaboradores e colaboradoras” ou colaboradores/as” e não o chamado “masculino genérico” ou o “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. (vide Medida 7)

- 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.

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.**