

RECOMENDAÇÃO Nº 78/CITE/2021

Nome da entidade: GIATUL – Atividades Lúdicas, Infraestruturas e Rodovias, E.M, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade de GIATUL – Atividades Lúdicas, Infraestruturas e Rodovias, E.M, 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 de GIATUL – Atividades Lúdicas, Infraestruturas e Rodovias, E.M, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

Diagnóstico

A Giatul, refere que a elaboração do presente plano teve como base o “Guião para a elaboração dos planos para a Igualdade anuais”.

Numa primeira fase, efetuaram o diagnóstico interno da situação atual da empresa no que concerne à igualdade entre mulheres e homens. Tentaram avaliar o posicionamento, quer face à legislação atualmente em vigor, quer face às boas práticas em matéria de Igualdade de Género. Fizeram uma caracterização sumária, através da apresentação de alguns de gráficos com dados desagregados por sexo e referem a utilização do questionário disponibilizado.

Os resultados obtidos com a matriz de apoio ao diagnóstico, mostra que a empresa ainda tem uma situação de potencial incumprimento legal no domínio da igualdade de género, ainda que a empresa possua boas práticas nesse âmbito.

A Giatul operacionalizou medidas em algumas áreas de intervenção obrigatórias, visando os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

Dão cumprimento ao previsto na lei nº 62/2017, de 1 de agosto, relativamente ao regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração.

1.1. Objetivos

A finalidade da elaboração do presente Plano para a Igualdade pretende conhecer os indicadores de género da empresa; com a definição de medidas para eliminar alguns desequilíbrios ou desigualdades que possam existir, e assim melhorar as práticas organizacionais existentes no sentido de posicionar os Giatul no domínio da igualdade de género e não discriminação e na linha da conciliação entre a vida, profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade da Giatul, 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.

A Giatul, após o diagnóstico e avaliação no plano para a igualdade, identificou as áreas de intervenção com identificação de algumas medidas a implementar:

Desta forma, o presente plano pretende:

- Conhecer os indicadores de género da empresa;
- Promover e desenvolver a igualdade entre mulheres e homens na empresa, através da implementação de medidas ajustadas ao contexto e atividades da empresa;
- Adotar boas práticas ao nível da igualdade de género e da conciliação.

Contudo, não é fornecida informação sobre a situação da Giatul relativamente às sete áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género inscritas e obrigatórias.

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

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A Giatul refere que pretende realizar uma autoavaliação anual sobre a Igualdade de Género na empresa, o que permitirá verificar a evolução da performance da empresa neste domínio. Assim, o plano será monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das medidas anunciadas para cada área de intervenção, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

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 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 Giatul está mencionada a realização do diagnóstico, mas não há indicação de nenhum elemento ou dado relativo a esse documento.
- Foi elaborada uma breve caracterização dos recursos humanos da empresa, relativa ao universo de pessoas trabalhadoras, contudo, seria importante aprofundar alguns dados para posterior correlação com as áreas de intervenção em matéria de igualdade. É expressa a sua cultura organizacional e prioridade dada à igualdade de género, através da indicação do cumprimento do requisito da lei. O Conselho de Administração tem 33% mulheres e 67% de homens.

No Plano foram apresentadas as áreas de intervenção e as medidas de ação.

Destacamos aquelas que podem estar refletidas nas medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

Dimensão Igualdade nas condições de trabalho Subdimensão - Salários

- Medida - 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 - 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 - 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 - 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)
- “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).
- “Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informação sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas”.

III – Recomendações:

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

- 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. 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.
- 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.
- 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 continuação da utilização da segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, o 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.

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.