

RECOMENDAÇÃO Nº 17/CITE/2021

Nome da entidade: Flexdeal, SIMFE, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da FLEXDEAL, SIMFE, SA

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 Flexdeal, SIMFE, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A FLEXDEAL SIMPE, assumiu o compromisso de incorporar na sua estratégia de gestão, algumas ações que visam garantir uma cultura de igualdade de género em toda a organização, assim *como espelhar esse compromisso nos valores da empresa. E desta forma e na continuidade do Plano anterior implementar outras medidas também previstas na matriz de apoio ao Diagnóstico de Igualdade de Género.*

Salientamos, assim, as seguintes medidas que visam por um lado o cumprimento da lei bem como as boas práticas:

- a) Nomeação de uma responsável interna no domínio da Igualdade de Género;
- b) Realização de um diagnóstico às políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens, tendo em conta as questões legais/normativas e a boas práticas;
- c) Divulgação e partilha do Plano para a Igualdade por toda a estrutura da organização, através do sítio da internet e da disponibilização física do mesmo;
- d) Promoção do equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa, particularmente através da nomeação de 40% de pessoas do sexo sub-representado para o órgão de administração;
- e) Divulgação interna e afixação no local de trabalho dos direitos e deveres no âmbito da parentalidade;
- f) Promoção da discussão, definição e implementação de procedimentos internos e de boas práticas, no tema da igualdade de oportunidades;
- g) Criação de um sistema para partilha de sugestões e reporte/comunicação de reclamações nesta matéria, garantindo o anonimato do colaborador/a, e respetiva apresentação do mesmo a toda a organização;

- h) Ação de formação e de sensibilização à Igualdade de Género a todos os níveis da organização, assegurando a participação progressiva de todos os colaboradores e colaboradoras;
- i) Formalização de um protocolo de seguro de saúde para atribuição a toda a estrutura organizacional;
- j) Implementação da flexibilização da prestação laboral em regime de teletrabalho, tendo em vista uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal.

O presente Plano para a Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do diagnóstico, assim como não apresenta dados suficientes que caracterizem a empresa em termos de igualdade de género. Não tendo ficado claro que tenha sido efetuado o diagnóstico com a utilização da matriz de apoio recomendada, existiu, todavia, uma reflexão e aplicação de políticas e boas práticas de recursos humanos alinhados com a igualdade na empresa.

A matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permitem a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, estão a ser cumpridos todos os preceitos legais.

1.1. Objetivos

A empresa elaborou o presente documento, por forma a divulgar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange sete dimensões da igualdade de género nas organizações: Estratégia, Missão e Valores; (3) Recrutamento e Seleção de pessoal; (1) Formação inicial e contínua; (1) Igualdade nas condições de trabalho; (2) Proteção na parentalidade; (1) Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional; (3). Participação dos/as trabalhadores/as e das suas estruturas representativas; (2) E Para cada uma destas dimensões foram definidos objetivos e medidas de ação. Foram definidas 11 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano corresponde ao período de 2020/2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a Flexdeal, a monitorização e avaliação das ações a implementar serão revistas anualmente, por forma a verificar se as mesmas foram postas em prática e se os objetivos definidos foram alcançados, com o intuito de incorporar novas medidas e ou rejeitar 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 artigo 4.º do despacho normativo nº 18/2019, de 21 de junho, foi produzido um «Guião para a implementação de planos de igualdade anuais», sendo que cada entidade deve por começar por realizar um diagnóstico interno tendo como base a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada no site da CITE o Guião em:
http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html;
- A Flexdeal, apesar de ter seguido a matriz para o Diagnóstico de Igualdade de Género, pois utilizou as suas dimensões de análise (o que permitiu apresentar alguns *inputs* para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2021), no plano, não consta qualquer informação sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade, é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade da Flexdeal não há informação global sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género, que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano, com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente a apresentação de orçamento para cada medida e indicadores de resultado. Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da Flexdeal ao nível da igualdade entre mulheres e homens, nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- Uma das medidas do Plano é a realização do diagnóstico para avaliação da situação atual da empresa. Ora, a realização do diagnóstico corresponde, na realidade, a uma fase anterior e de desenvolvimento de um Plano para a Igualdade e não ao Plano propriamente dito, sendo esta fase prévia à elaboração do Plano, pois é fundamental para a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.

Das 11 medidas, 3 são medidas que visam o cumprimento da lei, a saber:

Medida 4 - Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, 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 5 - 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 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.

III – Recomendações:

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

- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, quais os instrumentos utilizados para a realização do mesmo e devem ser apresentados os seus resultados.
- Para que o Plano esteja de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei 62/2017, sugere-se que o diagnóstico da situação em termos de igualdade de género, seja realizado com recurso aos instrumentos orientadores referidos na lei.
- O Plano para a Igualdade deve integrar 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 se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrado nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças, para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da medida.
- A reflexão sobre a enunciação objetiva e mensurável do resultado que se espera conseguir com a implementação de cada medida, é essencial no processo de

construção de um Plano para a Igualdade eficaz, que responda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico. Devem, ainda, ser referidos os procedimentos de atuação e identificados os riscos inerentes.

- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no 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.