

## RECOMENDAÇÃO Nº 2/CITE/2021

**Nome da entidade:** Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Grupo Vista Alegre Atlantis, 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 Vista Alegre.

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

O Plano para a Igualdade da Vista Alegre correspondente ao ano de 2021 e surge na sequência da legislação em vigor, dando continuidade ao plano anteriormente apresentado em 2000.

### **1. Diagnóstico**

Segundo a VA, na génese do presente Plano para a Igualdade esteve o diagnóstico interno realizado sobre a caracterização de género no meio laboral e das suas práticas no que concerne a igualdade entre Mulheres e Homens, identificando os seus pontos fortes e fracos no sentido de poderem ter uma definição objetiva e mensurável das prioridades relativamente às quais pretendem atuar.

Por isso, referem ter recorrido à matriz de análise que decorre da presente legislação e também disponibilizada no site da CITE.

#### **1.1 Objetivos**

A VAA (...)” sempre se pautou por uma visão focada na inovação e qualificação dos seus produtos, tendo por base uma matriz de atração, integração, retenção de talentos e igualdade, com uma orientação para criar as melhores condições para os seus colaboradores e suas colaboradoras concretizarem os seus objetivos profissionais e pessoais bem como os familiares nas diversas áreas”

A VAA elaborou o presente documento, com o primordial objetivo atingir níveis cada vez mais exigentes no domínio da igualdade e do bem-estar de toda a equipa, uma vez que na sua longa vigência de quase dois séculos sempre integrou como pilares essenciais para a sua dinâmica garantir condições pessoais, sociais bem como a igualdade e o bem-estar, na senda do sucesso da empresa e dos seus colaboradores/as”.

### **Componentes de Intervenção**

Da análise efetuada, foi destacado “o retrato status quo da organização” e nesse sentido as dimensões previstas em matéria de igualdade de género, que permitem intervir de forma abrangente na organização.

Nas dimensões: Igualdade no Acesso ao Emprego; Formação inicial e contínua; Igualdade nas condições de trabalho; Proteção na parentalidade; Conciliação da vida profissional e pessoal e Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Nas subdimensões: **Anúncios, seleção e recrutamento e Período experimental**; é referido que é cumprido integralmente o regime consagrado pelos direitos no Código do Trabalho.

O Grupo VA refere assegurar o cumprimento da legalidade no que respeita ao exercício do trabalho a **tempo parcial** de trabalhador com responsabilidades familiares, assim como em matéria de **horário flexível**, desde que compatível com a atividade, atentas as especificidades da organização dos tempos de trabalho, bem como à extensão dos direitos atribuídos a progenitores. Referem também que na circunstância do **teletrabalho**, resulta demonstrado que não é aplicada esta modalidade, uma vez que a maioria dos trabalhadores/as são fabris.

Ainda no que respeita a prevenção da prática de assédio no trabalho, mais uma vez é assumido o cumprimento integral das disposições legais. “orientando as bases e as medidas, vem adotando, (...) no código de ética, no código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e na política de diversidade (...). bem como da sua divulgação...para a consciencialização e prevenção desta realidade (...)”.

Segundo a VAA, e “na senda de materializar” o disposto na Lei nº 62/2017, referem terem assumido, no mandato 2020, esses pressupostos para a eleição dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, integrando nesses conselhos, pessoas de acordo com as cotas previstas, nomeadamente nos órgãos sociais executivos tem 4 mulheres e 8 homens, apresentando uma taxa de representatividade nos órgãos sociais: 33.33% de mulheres e 66.77% de homens.

Face à sua análise diagnóstica, a VAA referiu que já dava cumprimento de todas as componentes legais obrigatórias e com caráter de prevenção discriminatória. Assim, definiu que, para implementação do seu Plano para a Igualdade deste ano, priorizava as seguintes dimensões: Estratégia, Missão e valores da empresa - com a implementação de quatro medidas. E a dimensão Formação Inicial e Continua - com a implementação de duas medidas. Para cada medida foram definidos os objetivos, recursos humanos responsáveis pela sua implementação, orçamento, indicadores e metas.

## Calendário de Execução

O período de vigência abarca o período compreendido entre o remanescente do ano de 2020 e setembro de 2021.

## Acompanhamento e Avaliação

Relativamente ao item em apreciação, não é estabelecida, de forma clara, a calendarização prevista para a realização de cada medida, bem como a forma de acompanhamento, monitorização e avaliação das medidas com uma periodicidade anual. Também não foi especificada a metodologia a utilizar. É-nos, contudo, referido que as medidas serão internamente asseguradas e acompanhadas por uma” task –

force”, constituída por um membro da administração com o pelouro dos recursos humanos, em coordenação com os membros da administração, com o pelouro da área comercial e fabril.

## II – Análise Técnica

Da análise do presente 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.º do Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho, foi produzido “um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar o diagnóstico interno tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada online pela CITE.
2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental fazer um aprofundado diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, 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, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. No caso da VAA, e apesar de ter sido feita uma análise substancial da legislação laboral que é aplicada na empresa, e que integra as Medidas obrigatórias para a prevenção de práticas discriminatórias, não se encontram evidências da realização de um diagnóstico da empresa, mediante uso do instrumento citado. Do mesmo modo, não foi fornecida informação, ao nível dos Recursos Humanos, que fundamente a necessidade das atividades/medidas previstas, todavia, foram apresentados alguns dados de caracterização social da empresa desagregados por sexo: Nº de trabalhadores/as e percentagem, dados relativos a composição dos órgãos sociais executivos e representatividade percentual. Ficando assim o diagnóstico incompleto, desconhece-se a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas, também pelas medidas que constituem o Plano.
3. O Plano apresentado contém importantes vertentes de intervenção, nomeadamente porque se foca na dimensão da estratégia, missão e valores da empresa, dando corpo e criando pilar de cultura na empresa. De referir também a preocupação ao nível da formação inicial e contínua, na procura de capacitar e dar continuidade a quem já se encontra a trabalhar na empresa, mas também, de modo a envolver as pessoas novas na empresa. No entanto, será ainda necessário colmatar alguns requisitos essenciais, como valorizar cada medida, com indicadores de resultado e indicação das metas esperadas, e também a indicação da calendarização prevista ao longo do ano de 2021. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
4. Será importante destacar a metodologia e os instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, bem como quais os indicadores a monitorizar. Este procedimento reveste-se de grande importância, pois permite ir fazendo os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam.

5. As medidas previstas, concorrem para o aperfeiçoamento das Boas Práticas que preenchem e dão conteúdo ao cumprimento da lei e permitem ainda servir de instrumento de autodiagnóstico, que poderá ser aproveitado para beneficiar transversalmente a realidade da empresa, a saber:

- Medida 1 - “Criação de um órgão interno – comité para a igualdade entre mulheres homens e formalização das respetivas competências”;
- Medida 2 - “Divulgação do Plano para a Igualdade...das respetivas medidas através dos canais internos de comunicação” [Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres];
- Medida 3 - “Adoção de linguagem inclusiva em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa” [reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e no plano externo];
- Medida 4 - “Promover a participação das/dos trabalhadores/as sobre as condições em matéria de Igualdade de género, recolha de sugestões, transversal a todos os níveis da organização”. [incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres];

As medidas 1,2 incorporam o conteúdo ao cumprimento do objetivo vide matriz de apoio:

- Medida 1 - “Integração de um modulo de formação sobre igualdade de género no plano de formação anual – estereótipos de género e linguagem inclusiva”.
- Medida 2 - “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(...). {nº 1, nº3 e nº 4 do art.º 30 do CT, consultar também a alínea a) do artº130º do CT}.

### III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Vista Alegre e Atlantis:

- 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 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/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)
- Após a realização do devido diagnóstico, as medidas que venham a ser previstas num Plano, e que visem o cumprimento da lei, deverão ser implementadas com maior celeridade, constando como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- Apesar da referência de uma análise diagnóstica da situação da VAA, é de louvar que tenha sido realizada a reflexão que conduziu à produção do documento que aqui se apresenta, e que poderá alicerçar a construção de um Plano para a Igualdade, tendo como pedra fundamental a ação proposta a “*Criação de um grupo de trabalho interno no domínio da Igualdade de Género*”.
- As medidas contempladas num Plano, devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha alguns dos requisitos essenciais “objetivos”, “medidas” e “indicadores”, e “metas”, deverá igualmente incluir:
  - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas; orçamento para cada medida; os indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação; e calendarização prevista para a monitorização e avaliação das mesmas.
- Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável dos elementos elencados é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e 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, introduzir 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 procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- A redação do presente Plano contemplou muitas das recomendações elaboradas no Plano apresentado no ano transato, designadamente: 1) aperfeiçoamento da utilização de linguagem inclusiva, e a preocupação que a mesma possa vir a ser aprofundada através de medidas específicas que reflitam a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. A utilização de linguagem inclusiva, deve ser usada na forma dupla quando se está a referir homens e mulheres que trabalham na organização, pelo que se sugere a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou “trabalhadores/as” e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que

efetivamente torna as mulheres praticamente invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens. \*

\*É frequente a confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, aproveita-se para relembrar que as estatísticas não têm género. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Homens” e “Mulheres” e não “Masculino” e “Feminino” ou “Género Masculino” e “Género Feminino”, e nunca “Géneros”.

- No 2) acompanhamento na formação, estratégia imprescindível para tornar sustentável a promoção da Igualdade entre mulheres e homens, entre outras 3) a criação de um órgão interno – Comité para a igualdade entre homens e mulheres e formalização das respetivas competências.

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.**