

## RECOMENDAÇÃO Nº 90/CITE/2022

**Nome da entidade:** Transportes Urbanos de Braga, E.M.

**Assunto:** Análise Técnica de Plano para a Igualdade Transportes Urbanos de Braga, E.M.

### Enquadramento jurídico

Ao abrigo do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da Transportes Urbanos de Braga, E.M.

### I. Caracterização

#### 1. Diagnóstico

A Transportes Urbanos de Braga, E.M. efetuou o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e usou os resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2022.

A empresa apresentou a caracterização dos recursos humanos mostrando os indicadores desagregados por sexo da sua organização.

#### 1.1 Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da Transportes Urbanos de Braga, E.M., enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas e a desenvolver na área da Igualdade de Género, devendo ser operacionalizados através de indicadores relacionados com as medidas apresentadas.

#### 1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, mas as medidas não estão de acordo com a segunda matriz do Guião conforme o Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de julho.

As áreas estratégicas da dimensão da igualdade previstas no Guião são:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho.

Mesmo existindo na empresa de Transportes Urbanos de Braga, E.M. a aplicação de um Sistema de Gestão de Conciliação NP 4552:2016, que é um sistema que promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal na organização, esta deverá cumprir todos os requisitos deste sistema na área estratégica “conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” do Plano, com apresentação de medidas a implementar, definição dos indicadores de resultado, metas e identificação das unidades orgânicas e os/as pontos focais, bem como o orçamento para cada medida e respetiva calendarização.

Em 2022, a Transportes Urbanos de Braga, E.M. comprometeu-se a implementar uma medida de carácter obrigatório e vinte medidas de carácter facultativo que visam reforçar as dimensões de igualdade anteriormente enunciadas.

### 1.3. Calendário de execução

O Plano tem execução anual.

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

A empresa não informa sobre a monitorização e o processo de acompanhamento das medidas propostas no Plano para a Igualdade.

## 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 N.º 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 autodiagnóstico disponibilizada. A Transportes Urbanos de Braga, E.M., realizou o autodiagnóstico sobre a situação das mulheres e dos homens da empresa, com indicadores desagregados por sexo.

A monitorização das medidas deverá compreender os indicadores de resultado, o departamento responsável, os recursos humanos e os recursos financeiros, bem como a metodologia de monitorização, avaliação e calendarização, tendo sempre em vista garantir o princípio da Igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação (veja-se, a título de exemplo, a medida apresentada com carácter vinculativo “Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo”). As medidas de carácter obrigatório deverão ter um prazo mais curto de implementação/aplicação.

Apesar de não existir uma indicação precisa sobre a metodologia e/ou instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, de modo a permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam, o Plano apresentado pela Transportes Urbanos de Braga, E.M. manifesta preocupação com cumprimento das suas medidas.

## MEDIDAS

### DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
	Enviar, anualmente, às estruturas sindicais que representam os trabalhadores e as trabalhadoras dos TUB, o Plano de Igualdade.	Recursos Humanos e Segurança Ambiente.	Administração.	Não tem custos associados	Data de envio do Plano de Igualdade.	Envio anual até 14 setembro.	

### DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

#### SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens - Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas apresentadas à empresa	Recursos Humanos e Segurança Ambiente.	Gabinete Jurídicos	Não tem custos associados	A partir de 10/09/2021, os novos contratos com as entidades externas especializadas em seleção e recrutamento, devem prever uma cláusula, relativa à medida em assunto.	100%	

#### Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a	Recursos Humanos e Segurança Ambiente.	Recursos Humanos e Segurança Ambiente.	10€ por imagem	Número de imagens inclusivas, utilizadas nos anúncios de emprego dos TUB.	60€	Entende-se por imagens inclusivas, fotos que representam o género sub

	garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo						representado na empresa para uma determinada atividade profissional ou fotos que não representam um género específico.
--	--	--	--	--	--	--	--

**DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
	Informar as estruturas sindicais, representativas dos trabalhadores e das trabalhadoras dos TUB, sobre o resultado do estudo previsto pela Lei 18/2014.	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Gabinete Jurídico.	Não tem custos associados.	Frequência anual.	Uma vez por ano.	

**SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes	Recursos Humanos Segurança Ambiente	Administração. Departamento de Desenvolvimento de Negócios.	Não tem custos associados.	Número de participações em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade.	Participar em um evento por ano.	

	profissões e nos diversos setores de atividade económica						
Promover a igualdade entre mulheres no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração. Gabinete de Sistemas de Gestão e sustentabilidade.	0€	Número de mulheres e homens em lugares de direção de primeira linha.	40% do género sub representado.	Definir em Regulamento Interno do Dep RH dos TUB e implementar procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções).
Promover a igualdade entre mulheres no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração. Gabinete Sistemas de Gestão e Sustentabilidade.	0€	Número de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio.	35% do género sub representado.	Definir no Regulamento Interno do Departamento RH dos TUB a implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio.
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração.	Não tem custos associados.	Número de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em	Pelo uma parceria e/ou protocolo.	

					lugares de topo, direção e chefia.		
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	e Administração.	Não tem custos diretos associados.	Número de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares.	Pelo menos uma parceria a cada três anos.	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração. Gabinete Sistemas de Gestão e Sustentabilidade.	Não tem custos associados	Número de mulheres e homens em lugares de topo, direção e chefia.	40% do género sub representado.	Criar no Regulamento Interno do Departamento RH dos TUB procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares

**DIMENSÃO:** Proteção na parentalidade

**SUBDIMENSÃO:** Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
----------	--------	--	--	-----------	-----------	------	-------------

Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração.	Custo de substituição do trabalhador/a.	Número de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	Um incentivo.	
---	---	--------------------------------------	----------------	---	--	---------------	--

**SUBDIMENSÃO:** Licenças / Licenças partilhadas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Departamento de Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração	Custo de substituição da trabalhadora.	Número de dias concedidos às trabalhadoras, de licenças parentais com duração superior à prevista na lei.	Mais cinco dias, face ao previsto na lei.	Os cinco dias, acima referidos, dependem de análise individual de cada situação e desde que não ponham em causa o normal funcionamento de operação.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei	Departamento Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração.	Custo de substituição do trabalhador/a.	Número de dias concedidos aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei.	Mais cinco dias, face ao previsto na lei.	Os cinco dias, acima referidos, dependem de análise individual de cada situação e desde que não ponham em causa o normal funcionamento de operação.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças por adoção com duração	Recursos Humanos Segurança	Administração.	Custo de substituição do	Percentagem de trabalhadores e trabalhadoras em	Aumentar 10% face a 2021.	



trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	superior à prevista na lei	Ambiente		trabalhador/a.	gozo de licença de parental partilhada.		
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores - homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Departamento Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração.	Custo de substituição do trabalhador/a.	Número de dias concedidos aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei.	Mais cinco dias, face ao previsto na lei.	Os cinco dias a mais, acima referidos, dependem de análise individual de cada situação e desde que não ponham em causa o normal funcionamento da operação.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores - homens de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração.	Custo de substituição do trabalhador/a.	Número de dias concedidos aos trabalhadores homens de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei.	Mais cinco dias, face ao previsto na lei.	Os cinco dias a mais, acima referidos, dependem de análise individual de cada situação e desde que não ponham em causa o normal funcionamento da operação.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei	Recursos Humanos Segurança Ambiente.	Administração.	Custo de substituição do trabalhador/a.	Número de dias concedidos aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei.	Mais cinco dias, face ao previsto na lei.	Os cinco dias a mais, acima referidos, dependem de análise individual de cada situação e desde que não ponham em causa o normal funcionamento da operação.

**DIMENSÃO:** Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
----------	--------	----------------------------	----------------------------	-----------	-----------	------	-------------

		RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL				
	Entrega de um cabaz com produtos pueril e Postal de felicitações, aos Trabalhadores e Trabalhadoras, pelo nascimento de filho/a.	Departamento Recursos Humanos e Segurança Ambiente.	Aprovisionamento.	60€	Número de cabazes/postais entregues aos Trabalhadores e Trabalhadoras.	de 100% dos trabalhadores/as pelo nascimento de filho/a.	
	Comprar novas estruturas, com capacidade suficiente, para afixar, em três locais distintos nas instalações da empresa, informação relativa ao assédio na empresa, Direitos dos trabalhadores em termos de igualdade de género e não discriminação, e direitos da parentalidade.	Departamento Recursos Humanos e Segurança Ambiente.	Gabinete Jurídico.	1505€	Data limite para colocar as estruturas nas instalações dos TUB.	Afixar até janeiro 2022	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores	Departamento Recursos Humanos e Segurança Ambiente.	Administração.	Custos serem avaliados.	Número de equipamentos próprios/apoio financeiro/celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores.	1 equipamento próprio/apoio financeiro/celebração de protocolos.	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares	Recursos Humanos, Segurança Ambiente.	Gabinete de Sistemas de Gestão e Sustentabilidade.	Não tem custos associados.	Número de trabalhadores e trabalhadoras identificadas como pessoas do sexo sub-	uma pessoa a cada três anos.	Criar procedimento em Regulamento Interno do Departamento Recursos Humanos.

	de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.				representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.	
--	--	--	--	--	--	--

**SUBDIMENSÃO:** Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial	Recursos Humanos Segurança Ambiente	Recursos Humanos Segurança e Ambiente	Não tem custos associados	Não é aplicável	0%	Prever no Regulamento Interno dos Recursos Humanos dos TUB a seguinte medida: Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial.

### III - Recomendações

- 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).
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Salieta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade, ou Task-Force, que deverá incorporar não apenas os elementos da Administração e do Departamento de Recursos Humanos, entre outros elementos dos departamentos/unidades da organização, tendo em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- Recomenda-se que alguns requisitos essenciais na implementação do Plano, designadamente os objetivos, os indicadores de resultados, as metas, a identificação das unidades orgânicas e pontos focais, o orçamento e a calendarização, para que se demonstre a

priorização das mesmas.

- A monitorização e avaliação deverá ser efetuada periodicamente, esta é um requisito fundamental para que se possa avaliar a execução das medidas e possibilitar a mudança ou as correções na implementação do Plano para a Igualdade.

Lisboa, 23 de março de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 30 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.