

RECOMENDAÇÃO Nº 8/CITE/2022

Nome da entidade: Carris - Transporte Público de Lisboa

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Carris - Transporte Público de Lisboa.

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 Carris.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Carris 2019-2022 surge na sequência da legislação em vigor. O Plano atual encadeia logicamente no imediatamente anterior, respeitante ao período de 2015-2018.

1. Diagnóstico

A Carris assume que realizou um diagnóstico de igualdade de género e utilizou os seus resultados como impute para a elaboração de um Plano de Igualdade. Esta autoavaliação foi efetuada com base na análise do Plano de Ação 2015-2018. Foi apresentada a caracterização de recursos humanos com base nos dados solicitados em resposta ao inquérito WISE (Women employment in urban public transport sector), estudos desenvolvidos pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e pela Comissão Europeia, designadamente no âmbito da estratégia Europa 2020.

Os indicadores apresentados pela empresa são referentes a 1 de junho de 2019. Apresenta dados desagregados por sexo, que caracterizam a empresa efetivo global, idade, antiguidade, distribuição do efetivo por áreas e função, salário médio por função, escolaridade, horas de formação por ano, gozo de licenças de parentalidade, e distribuição órgãos sociais.

1.1. Objetivos

O Plano visa o *“aproveitamento dos recursos disponíveis e projeção dos mesmos, em medidas de incentivo à participação de todos (as) os (as) Colaboradores (as) de forma mais equitativa.*

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões, as quais compreendem várias medidas de intervenção: (1) Missão e Valores e Estratégia; (2) Integração da Dimensão de Género; (3) Organização do trabalho; (4) Diálogo Social e Participação; (5) Gestão de Recursos Humanos – Recrutamento; (6) Gestão de Recursos Humanos – Formação; (7) Gestão de Recursos Humanos – Saúde.

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas de ação, recursos, calendarização, impacto esperado e indicadores de resultado. Foram definidas 9 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2019-2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano a realizar, em cada um dos indicadores e metas definidas para cada uma das medidas que integram o Plano. Todavia, não é referida a equipa responsável por esta monitorização.

II – Análise Técnica

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

- A Carris assumiu que realizou uma autoavaliação às práticas de igualdade de género na empresa. 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 a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, devendo cada entidade começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
- Nas medidas apresentadas, surgem as seguintes omissões:
 - Medida 1 – Meta não é especificada;
 - Medida 2 – Meta não é especificada;
 - Medida 3 – Recursos necessários (humanos, financeiros e/ou materiais) não são especificados;
 - Medida 5 – Recursos necessários (humanos, financeiros e/ou materiais) não são especificados; e
 - Medida 6 – Recursos necessários (humanos, financeiros e/ou materiais) não são especificados.
- Das 9 medidas, 1 das medidas concorrem para o cumprimento da lei, a saber:

Medida 5 – Organização do trabalho – “Criar opções flexíveis de tempo e/ou de local de trabalho, tendo presente a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens.” (teletrabalho: n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho; horário flexível: art.º 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; trabalho a tempo parcial: art.º 55.º, 57.º, 64.º e 150.º do Código do Trabalho; jornada contínua: art.º 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; e meia jornada: art.º 114.º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; outras modalidades, verificar caso a caso).

- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da Carris ao nível da igualdade entre mulheres e homens, nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Há indicação da calendarização de execução das medidas, conseguindo-se perceber se existe uma precedência ou prioridades na sua execução.

III – Recomendações:

Face ao que antecede e tendo em conta que as recomendações da CITE na apresentação do Plano, que é idêntico ao apresentado em 2020, não foram consideradas, mantêm-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Carris:

- Na sequência da regulamentação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e considerando que o Plano para a Igualdade da Carris tem um horizonte temporal de 4 anos (2019-2022), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o n.º 4 do art.º 3º do referido Despacho Normativo, os planos para igualdade anuais relativos ao ano seguinte são comunicados até 15 de setembro do ano anterior.
- 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 o Guião ao qual a legislação atualmente em vigor diz respeito, se encontra disponível no site da CITE em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- De acordo com a legislação acima referida, 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>.
- Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade deverá utilizar os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.

- 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.¹
- Salienta-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 alcançados².
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com maior celeridade, pelo que devem constar como medida prioritária, a implementar a curto prazo.
- Para a medida 1 sugere-se que a meta seja análoga à constante da Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, ou seja, “A missão e os valores da empresa têm inscrito, até ao final do primeiro semestre do ano de referência [especificar o período], o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.”
- Para a medida 2 sugere-se que a meta seja análoga à constante da Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, ou seja, “Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de referência [especificar o período], a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.”
- Tendo em conta que, nos indicadores apresentados, aparenta existir um sexo sub-representado nos recursos humanos da organização, recomenda-se a introdução de medidas de ação positiva para ultrapassar esta situação de modo a tornar a Carris uma organização mais equilibrada em termos de igualdade de género.
- Considerando que existem funções nas quais as médias de salários sugerem a existência de disparidade salarial, recomenda-se a adoção de medida(s) que permita(m) verificar internamente se a política de remuneração da organização dá cabal cumprimento ao princípio “salário igual para trabalho ou de valor igual”.
- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, tal como é referido no Plano de Ação: com vista ao aproveitamento dos recursos disponíveis e projeção dos mesmos, em medidas de incentivo à participação de todos/as os/as trabalhadores/as de forma mais equitativa. Esta questão é abordada concretamente na medida 6 (Diálogo Social e Participação) - “Implementar incentivos aos/às

¹ Parágrafo ajustado de acordo com a declaração de voto das entidades CCP, CIP e CTP na reunião da Comissão Tripartida da CITE de 16/2/2022.

² Parágrafo introduzido de acordo com a CGTP-IN na reunião da Comissão Tripartida da CITE de 16/2/2022.

trabalhadores/as, para apresentação de sugestões que concorram quer para a igualdade, quer para a articulação da vida profissional, familiar e pessoal.”). Com efeito, ao perceber os interesses e colmatar as necessidades concretas das pessoas que constituem uma organização, estimula-se a coesão das equipas e o sucesso da implementação, quer de um Plano para a Igualdade, quer da própria missão da organização. Adicionalmente ao envolvimento das trabalhadoras e dos trabalhadores da organização, não é referida auscultação às suas estruturas representativas, ficando deficitária a concretização do diálogo social.

- A utilização de linguagem inclusiva deve refletir a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permitir igual visibilidade a mulheres e homens. O emprego da forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es” / “colaboradoras e colaboradores” ou “colaboradoras/es” e não o chamado “masculino genérico” ou “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.
- No âmbito da elaboração de um diagnóstico, construção de um Plano para a Igualdade e respetiva monitorização, pressupõe-se a criação de um Comité para a Igualdade (Task-Force interna) que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. No caso da Carris, não é feita referência à sua existência. Este Comité, por forma a envolver toda a organização, incorpora tendencialmente elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão (sendo importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité), tendo em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- A monitorização e a avaliação do Plano constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. No caso concreto não é identificada a equipa responsável por conduzir estas iniciativas.
- Refere-se a existência de um Código de Ética, assim como a importância dada pela organização às questões da violência no local de trabalho, nomeadamente através da implementação da Medida 8 do presente Plano. No entanto, é omissa a referência concreta à prevenção do assédio no referido Código. Tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno, recomenda-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide medida 66), ou seja, “Elaboração e adoção do Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

Lisboa, 7 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de fevereiro de 2022, com declaração de voto das entidades CIP, CCP e CTP, tendo as referidas entidades apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa, juntamente com a ata.

Declaração de voto da CCP, CIP e CTP na reunião Tripartida da CITE de 16.fevereiro.2022

No âmbito das recomendações apresentadas às empresas cotadas em bolsa, identifica-se o ponto que ora se transcreve:

*“• O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à organização em matéria de igualdade de género e seus resultados. Um Plano para a Igualdade deve incidir **sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género 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 identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças, **para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado**.” (sublinhados e negritos nossos).*

O supratranscrito, no que a setor privado diz respeito, encontra-se presente nos projetos relativos à IBERSOL, MOTA-ENGIL e FCP.

No projeto relativo à GREENVOLT, verifica-se uma redação um pouco diferente, que, não obstante, não desvirtua o sentido da recomendação.

A supratranscrita recomendação não se revela minimamente adequada e, como tal, deve ser eliminada.

A recomendação, em síntese, projeta, na sua primeira parte, que o Plano para a Igualdade deve i) *“incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos”* e; ii) *“centrar-se nas áreas estratégicas da organização e 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.”*.

Em primeiro lugar, é necessário deixar claro que o *“Objeto”* (v. artigo 1.º) da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens

nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, são os *“órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.”*.

Assim sendo, no que diz respeito às *“áreas funcionais da organização”* e às *“áreas estratégicas da organização”*, as empresas têm legítimo e total poder de decisão sobre os seus quadros, sendo que, para as citadas empresas, o que se configura como importante ou a valorizar, quer na seleção dos seus recursos humanos quer nos seus percursos nas organizações, são fatores como as qualificações, as competências, o mérito e confiança dos seus trabalhadores e não quaisquer vetores associados ao género, ou outros.

Neste contexto, sempre caberá as empresas determinar as suas políticas de recursos humanos de acordo com as suas especificidades, não se revelando adequada, ou mesmo racional, a recomendação apresentada.

Em segundo lugar, não se compreende, na segunda parte da recomendação transcrita, a referência à necessidade de *“contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos”*.

Questiona-se, aliás: O que se entende por *“padrões discriminatórios de género de um dos sexos”* ?

É que a discriminação, nomeadamente de género, é legalmente proibida !

Julga-se que a recomendação, erradamente, confunde eventuais sub-representações de género com eventuais discriminações.

E, como se reconhece, são duas realidades muito diferentes.

As discriminações são ilegais e, se previstas em cláusulas de convenções coletivas, tais cláusulas são nulas.

Face ao exposto, as Confederações de Empregadores não se opõem às recomendações apresentadas, mas discordam da manutenção dos pontos identificados nos vários projetos analisados.

16.2.2022