

RECOMENDAÇÃO Nº 3/CITE/2021

Nome da entidade: SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, 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 do SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A SIMDOURO, não refere no plano para a igualdade aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade da SIMDOURO, visam os princípios de uma política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas sete áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da organização; a Igualdade no acesso ao emprego; a Formação inicial e contínua; A Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho. Para estas sete áreas de intervenção estão previstas 44 medidas. Estão patentes os respetivos objetivos, recursos humanos e financeiros responsáveis pela implementação das medidas, indicadores de resultados e metas, com a respetiva calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

É apresentada a realização de cada ação, assim como estão previstos os indicadores de resultado e que seja feita referência a quem é responsável pelo acompanhamento

do plano, bem como a alocação dos respetivos recursos humanos e recursos financeiros. O acompanhamento das medidas é assegurado pela equipa de desempenho social da empresa, através de reuniões e elaboração de relatórios de sustentabilidade, pelo relatório de contas e pelo relatório de governo societário, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género.

Na avaliação, recorrem aos requisitos da norma SA8000 de certificação internacional, que incentiva as organizações a desenvolver, manter e aplicar práticas socialmente aceitáveis no local de trabalho e a implementação de um sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa.

II – Análise Técnica

Da análise do 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 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 de Igualdade apresentado pela SIMDOURO, não é feita qualquer referência a ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e bem assim das necessidades sentidas.
2. Antes da implementação de um Plano de Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, 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. Por conseguinte, um diagnóstico, constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, por contraposição a uma medida propriamente dita.
3. Na caracterização por categoria profissional da SIMDOURO, verificou-se um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens nas chefias de 1ª linha e chefias intermédias, bem como noutras categorias profissionais.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou para o reforço das medidas que assim o exijam. A SIMDOURO necessita de aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
5. Das 44 medidas, 15 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

Dimensão da igualdade no acesso a emprego

- Medida 14 - 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 (alínea b) do n.º 1 do art.º 32.º do Código do Trabalho).

- Medida 15 - Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível (n.º 2 do art.º 30.º do Código do Trabalho).
- Medida 16 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho (n.º 1 do art.º 32.º do Código do Trabalho).
- Medida 17 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição (alínea c) do n.º 3 do art.º 106.º do Código do Trabalho) e n.º 1 do art.º 111.º do Código do Trabalho).
- Medida 18 - Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção (n.º 2 do art.º 111.º do Código do Trabalho).
- Medida 19 - Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos (alínea a) do n.º 2 do art.º 140º do Código de Trabalho). **Dimensão formação inicial e contínua**

- Medida 20 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei (n.º 1 do art.º 30º do Código Trabalho).
- Medida 24 - 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 26 - 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 na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção (n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

Dimensão proteção na parentalidade

- Medida 29 - Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do

- n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (n.º 1 e n.º 2 do art.º 65.º do Código do Trabalho).
- Medida 32 - 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 33 - 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 35 - 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 (n.º 5 do art.º 31.º do Código do Trabalho).
 - Medida 36 - 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 n.º 2 do art.º 31.º do Código do Trabalho).

Dimensão conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- Medida 43 - 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 os art.ºs 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa, em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o 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, bem como 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.

- Apesar do SIMDOURO não ter partido do diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a igualdade consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se que utilize a segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a 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.
- No plano para a igualdade do SIMDOURO, refere-se a existência de um Código de Ética, assim como a importância dada pela organização às questões do assédio no trabalho, prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador/a, nomeadamente através da implementação da Medida 44 do presente Plano. Tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno, recomenda-se a adoção de um “Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho”, conforme alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V. Ex^{as}. entendam por conveniente.

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.