

RECOMENDAÇÃO Nº 77/CITE/2021

Nome da entidade: Gaiurb - Empresa Municipal de Urbanismo e Habitação, EM.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Gaiurb - Empresa Municipal de Urbanismo.

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 Gaiurb - Empresa Municipal de Urbanismo.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A Gaiurb, refere que para a elaboração do Plano, realizou o diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género, com recurso ao questionário disponibilizado no “Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas” – Break Even” e que dos resultados inferiu que a empresa, apesar de cumprir a legislação no domínio da igualdade de Género, apresenta princípios e práticas pouco expressivas.

Assim, assume como necessidade definir um Plano para a Igualdade de Género, com objetivos e medidas que permitam que a empresa se distinga ao nível das políticas alinhadas com a “Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação”.

Embora o diagnóstico às práticas da empresa, relativamente à igualdade de género, tenha sido realizado com recurso a um instrumento de diagnóstico, não é fornecida a informação sobre a situação da Gaiurb relativamente às áreas estratégias e dimensões de igualdade de género.

A aplicação da matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: 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 cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

O Plano para a igualdade de Género da Gaiurb tem como finalidade definir objetivos e implementar medidas capazes de eliminar algumas desigualdades diagnosticadas, assim como contribuir para a melhoria das práticas organizacionais existentes.

1.2. Componentes de intervenção

O plano propõe-se intervir em 10 dimensões que constam do questionário de diagnóstico à igualdade de género, com os objetivos e respetivas medidas.

No plano para a igualdade estão identificadas 10 áreas estratégicas de atuação: Missão e valores da empresa; (2) Recrutamento e Seleção de Pessoal; (2) Investimento no Capital Humano (2) Remuneração e Gestão de Carreiras (4) Diálogo Social e Participação de Trabalhadores e Trabalhadoras (1) Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho (1) Informação, Comunicação e Imagem (4) Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar (3) Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família (1) Benefícios Diretos a Trabalhadoras e Trabalhadores (1), contemplando 21 medidas, com objetivos estratégicos, equipa responsável pela implementação das medidas. Não estão contemplados os indicadores de resultado, metas, recursos humanos e financeiros, e calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No final do ano será apresentado e divulgado o relatório com o balanço da implementação do Plano para a Igualdade a todas as trabalhadoras e trabalhadores.

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 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 para a Igualdade apresentado pela Gaiurb, está mencionado que o mesmo se baseou nos resultados do diagnóstico feito pela empresa à sua situação em termos de igualdade de género. As áreas de intervenção identificadas, integram-se nas dimensões de igualdade de género definidas no “Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas”. É ainda apresentada uma caracterização sumária da situação das mulheres e dos homens na empresa relativamente a um conjunto de indicadores, a saber: número de trabalhadores/as, idade, categoria profissional e organograma. O Plano é omissivo quanto a informação sobre as áreas estratégicas, não estando contempladas as dimensões obrigatórias estabelecidas na matriz;

- Os objetivos devem ser operacionalizados em medidas concretas, tendo em conta as necessidades refletidas no autodiagnóstico e a matriz de apoio do guião para a elaboração dos planos para a igualdade;
- Só incluindo todos os elementos essenciais apresentados no guião, será possível, para cada medida, saber quem são as unidades envolvidas e responsáveis, qual o orçamento afeto e os indicadores mensuráveis para avaliar os resultados alcançados nas mudanças pretendidas.
- Na sua caracterização, a Gaiurb deve apresentar dados relacionados com as áreas obrigatórias em matéria de igualdade, certificando-se do cumprimento de todos os preceitos legais relativos às dimensões presentes no respetivo guião e matriz.
- As medidas não estão nomeadas no plano de ação existente e devem ser descritas, substituindo o preenchimento atual pelos elementos constantes da matriz de apoio à elaboração do Plano e respetivas fontes de verificação.

Das 21 medidas apresentadas iremos dar relevo aquelas que são obrigatórias e concorrem diretamente para o cumprimento da Lei:

- Medida 1 “Integrar e divulgar o princípio da Igualdade de género e não discriminação nos principais documentos da empresa” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- Medida “Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadoras e trabalhadores, em matéria de igualdade de género e não discriminação em função do sexo” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- Medida 4 “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” (art.º 32 do CT);
- Medida 5 “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” (nº 1, nº 3 e nº 4 do art.º 30 CT e do art.º 130.º do Código do Trabalho).

Dimensão Igualdade nas condições de trabalho:

- Medida 12 – “Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares (...) isentas de discriminação em função

do sexo para” “ realização de uma verificação interna e de revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições base e complementares, de modo a garantir que tem 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” (alíneas c), d), do n.º 1 do art.º 23 do CT n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do art.º 24 CT n.º 5 e n.º 6 do art.º 31 do CT e art.º 270 CT)

- Medida 13 criação e implementação de procedimentos para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadores/as, a partir do relatório único, quando tal lhe for solicitado” (n.º 3 n.º 5 do art.º 32 da Lei 105/2009 de 14 de set. Portaria n.º 55/2010, 21 de jan.)

Dimensão Proteção na Parentalidade:

- Medida 20 “Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade” (n.º 4 do art.º 127.º CT) e
- “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores” (art.º 35 do CT e art.º 65)

Dimensão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

- Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial
- Medida 17 – “Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação (...) Deverá ser substituída pela medida constante na Matriz “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 Gaiurb:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico em matéria de igualdade de género e seus resultados. A elaboração dos objetivos e medidas do documento, devem ser operacionalizados através de indicadores e metas, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor.
- 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.
- A monitorização do Plano, é essencial para a avaliação e acompanhamento necessários de validação das medidas e/ou implementação das correções necessárias. 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.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o plano carece de elementos essenciais e específicos, nomeadamente os indicadores de gestão, de resultado e/ou de impacto para se alcançar as respetivas metas. Presente nos instrumentos do Guião já referido, é também importante indicar o orçamento a afetar (quando aplicável) à implementação das medidas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa executar e avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar e corrigir desvios e realizar as mudanças positivas que se querem concretizar com a implementação do Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação.
- É importante ser referida a periodicidade prevista para a monitorização e avaliação do Plano, uma vez que, deste acompanhamento, será possível fazer ajustamentos que provem ser necessários, bem como desenhar novas medidas que proporcionem a concretização dos objetivos visados.
- Na senda de levar a cabo a produção, implementação, monitorização e avaliação de um Plano para a Igualdade, pressupõe-se a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force* interna). Este Comité, por forma a envolver toda a organização, incorpora não apenas elementos da Administração e do departamento dos recursos humanos, mas também outros elementos provenientes de todos os departamentos/unidades na organização em questão (tornando-se imperioso especificar quais os critérios de inclusão no referido comité), tendo em conta nomeadamente, a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- De salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, de modo a adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular. Também, em sede de monitorização é importante essa auscultação, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas estão a ser alcançados.

- A existência de um Código de Conduta e ética na empresa é uma referência de distinção, sendo de acrescentar a importância que o mesmo possa contemplar matérias específicas de igualdade de género e não discriminação, mas também medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho, recomendando-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide Medida 66), ou seja “Elaboração e adoção de Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (- alínea k) do nº 1 do art.º 127º do Código do Trabalho).
- A redação do Plano deve contemplar a utilização de linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim, deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou trabalhadores/as “colaboradores e colaboradoras” ou colaboradores/as” e não o chamado “masculino genérico” ou o “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.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar a 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.