

RECOMENDAÇÃO Nº 81/CITE/2021

Nome da entidade: Parques de Sintra – Monte da Lua S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade dos Parques de Sintra – Monte da Lua, 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 dos Parques de Sintra – Monte da Lua, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

Os Parques de Sintra – Monte da Lua, S.A. não refere no plano para a igualdade a 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 à 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 todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens. A empresa utilizou um referencial de diagnóstico que se encontra desatualizado e não aplicou a Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme definido pelo Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

Ainda que decorra da avaliação realizada, através do instrumento de autodiagnóstico, que Parques de Sintra – Monte da Lua, S.A já revela a existência de boas práticas no domínio da Igualdade de Género e diversidade na atuação, o que finalmente revela o referido autodiagnóstico é que estão em aberto várias oportunidades de melhoria e aperfeiçoamento das mesmas.

A Parques de Sintra – Monte da Lua, S.A reconhece nos seus colaboradores e colaboradoras, elementos cruciais para o sucesso da organização, compromete-se com a verificação regular da presença de equilíbrio e igualdade de género nas diversas áreas de atuação.

1.1. Objetivos

O plano para a igualdade representa o compromisso da Parques de Sintra com as medidas nele previstas e que visam alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas 6 áreas estratégicas de atuação:

Missão e estratégia, missão, visão e valores da empresa; Igualdade no acesso ao emprego e nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Avaliação de desempenho; Consciencialização dos colaboradores/as; Proteção na Parentalidade; Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contemplando 15 medidas, com objetivos, unidade responsável, unidades envolvidas, indicador e metas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Está previsto para o presente plano para a igualdade, que o mesmo, seja alvo de revisão anual e o seu cumprimento monitorizado com regularidade, através de recolha e análise dos indicadores demográficos internos, comprometendo-se o departamento de Recursos Humanos a propor à Administração eventuais ajustes, sempre que sejam identificados desvios ou possibilidades de melhoria.

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 na Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano de Igualdade apresentado pela empresa Parques de Sintra, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico, com um referencial que se encontra desatualizado e não aplicou a Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme definido pelo Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

2. Antes da implementação de um Plano para a 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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir 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.

4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa PSML, 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 15 medidas, apresentadas iremos dar relevo aquelas que são obrigatórias e concorrem diretamente para o cumprimento da Lei, a saber:

As medidas não estão nomeadas no plano de ação existente da mesma forma e deverão ser vistas substituindo o preenchimento atual pelos elementos constantes da nova matriz de apoio à elaboração do Plano e respetivas fontes de verificação.

- Medida 1 - Anúncios de recrutamento com linguagem inclusiva” (n.º 3 do art.º 30.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 “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 2 “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 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” (n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do art.º 30 CT e do art.º 130.º do Código do Trabalho).

Dimensão Igualdade nas condições de trabalho

- Medidas 5, 6 e 7 – “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 8 – “Análise dos salários por categorias profissionais” (n.º 5 do art.º 31.º do Código do Trabalho).
“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

- Medidas 11 e 12 “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)
- Medida “Incentivo do gozo dos dias de licença parental inicial” (art.º 40º do Código do Trabalho).
- Medida “Contratação de trabalhadores/as substitutos dos pais e mães que estejam a usufruir a licença parental” (alínea a) do n.º 2 do art.º 140º do Código do Trabalho).

Dimensão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

- **Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial**
- Medida 15 – “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.

Medida “Implementação de horário flexível para trabalhadores/as com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica” (art.º 56 e 57º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Parques de Sintra – Monte da Lua, S.A:

- 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), para a 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 melhor levar a cabo a 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 terá por missão promover o envolvimento de toda a organização, incorporando não apenas elementos da Administração e do departamento dos recursos humanos, mas tendencialmente 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 ainda 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.
- É importante a existência de um Código de Conduta e ética na empresa, e que possa também contemplar as matérias específicas de igualdade de género e não

discriminação e como ainda inclua a 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.
- É relativamente frequente a confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso aproveita-se para lembrar que as estatísticas não têm sexo. 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”. O conceito Género é em si mesmo referente a homens e mulheres pelo que não faz sentido usar o termo “Géneros”.
- Sempre que são apresentadas estatísticas relativas aos recursos humanos estas devem se desagregadas por sexo.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no 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.