

RECOMENDAÇÃO Nº 41/CITE/2021

Nome da entidade: SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade dos SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.

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 SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

Os SMAS VFX, referem a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa sendo a base para a elaboração do plano para a igualdade a implementar no ano de 2021.

Na sequência da matriz foram apresentadas um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias. Os SMAS VFX operacionalizaram medidas em algumas áreas de intervenção: Recrutamento e Seleção; Informação Comunicação Imagem; Conciliação entre a vida, profissional, familiar e pessoal, visando os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

A finalidade da elaboração do presente Plano para a Igualdade dos SMAS VFX é a definição de medidas para eliminar alguns desequilíbrios ou desigualdades que possam existir, e assim melhorar as práticas organizacionais existentes no sentido de posicionar os SMAS VFX no domínio da igualdade de género e não discriminação e na Conciliação entre a vida, profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade dos SMAS VFX, é assumida a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. No entanto, o Plano é omissivo relativamente aos resultados comparativos do referido diagnóstico.

Apresenta alguns dados estatísticos desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género, com o número total de pessoas efetivas, por sexo, idade, grupo profissional, tempo de serviço e cargos de chefia.

Contudo, não é fornecida a informação sobre a situação dos SMAS VFX relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade de apresentação de dados estatísticos do diagnóstico e consequente

caracterização dos recursos humanos da empresa, com menção a dados para melhor compreensão e análise das medidas apresentadas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Relativamente ao acompanhamento e avaliação do plano, é referido que no final do ano será elaborado um relatório com indicação das medidas implementadas, que será divulgado a todos/as os trabalhadores e trabalhadoras. Não existe informação sobre a metodologia a aplicar, e não se identificam os departamentos e as pessoas que terão essa responsabilidade.

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 de Igualdade apresentado pelos SMAS VFX, está mencionada a realização do diagnóstico, mas não há indicação de nenhum elemento ou dado informativo a esse documento.
- Foi elaborada uma breve caracterização dos recursos humanos da empresa, relativa ao universo dos/das trabalhadores/as, contudo, seria importante aprofundar alguns dados informativos, para posterior correlação com as áreas de intervenção em matéria de igualdade. É expressa a sua cultura organizacional e prioridade na igualdade de género, através da indicação do cumprimento do requisito da lei. No Conselho de Administração, 33% são mulheres e 67% são homens.

No Plano, foram apresentadas quatro áreas de intervenção e 9 medidas de ação. Destacamos aquelas que podem estar refletidas nas medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

Dimensão igualdade no acesso ao emprego:

Medida 1 – “Utilizar na divulgação dos procedimentos (...) linguagem inclusiva”
Deverá ser substituída pela medida constante na Matriz “Anúncios de recrutamento com linguagem inclusiva” (nº 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho);

Dimensão formação inicial e contínua:

Medida 4 – “**Elaborar os Planos de formação (...)**” (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).

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

Medida 07 – “**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 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 dos SMAS VFX:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre a caracterização da empresa em matéria de igualdade de género.
- O Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise do diagnóstico, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor. A dimensão da Igualdade remuneratória, e respetivas medidas do plano em curso que estão na dimensão da igualdade nas condições de trabalho, pode ser operacionalizada em separado.
- 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/quiao_planos_para_a_igualdade.html.
- 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 correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a continuação da utilização da segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, que 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.

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.