

PLANO DE IGUALDADE

em contexto empresarial



Dantas Rodrigues & Associados
Sociedade de Advogados



Centro de Estudos
Dantas Rodrigues

DANTAS RODRIGUES E O SELO IGUALDADE DE SALARIAL

Somos uma empresa que promove a igualdade entre os nossos trabalhadores, como demonstra a distinção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego — CITE, que, em Novembro de 2023, atribuiu à Dantas Rodrigues & Associados o “Selo da Igualdade Salarial” 2023, pelas suas boas práticas na promoção da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por trabalho igual ou de igual valor.



PLANO DE IGUALDADE EM CONTEXTO EMPRESARIAL

Os Planos para a Igualdade constituem um instrumento de gestão que permite a implementação e operacionalização, de forma transversal, da igualdade de género em contexto empresarial. Deve ser um **instrumento de gestão orientador que promova a igualdade de tratamento e de oportunidades** entre homens e mulheres, bem como a conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar.

O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego implica, nos termos da legislação laboral em vigor:

- O direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- A garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor, entre homens e mulheres;
- O reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- A participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões;
- A participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhas e filhos ou outras pessoas de dependentes.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a **obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade**, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Esta **política legislativa tem vindo a ser materializada** com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual **as entidades do setor público empresarial estão obrigadas**, desde 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.

- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova **medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor**, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a **produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais**.

O processo tendente ao assegurar da pluralidade de representação de género, aos vários níveis da organização, compreende as seguintes fases:

- a) elaboração de um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) conceção de um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) implementação e acompanhamento do plano para a igualdade;
- d) avaliação ex post do impacto das medidas executadas;
- e) reporte semestral, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, do resultado das avaliações efetuadas.

QUEM SÃO AS EMPRESAS OBRIGADAS A TER UM PLANO DE IGUALDADE?

Setor Empresarial do Estado, Setor Empresarial Local e Empresas Cotadas em Bolsa.

SANÇÕES

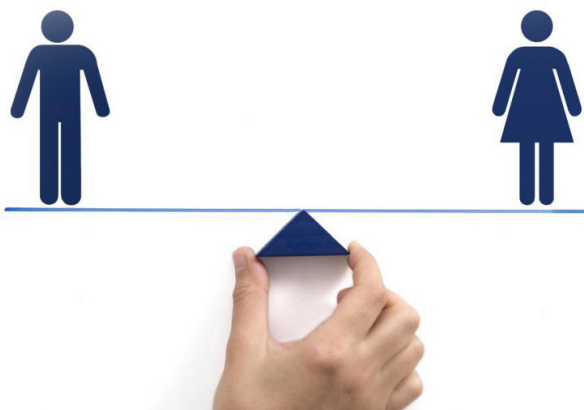
Quando notificada, a entidade empregadora deverá, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias, que será implementado durante 12 meses e assenta na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

A violação da apresentação, da implementação ou demonstração da implementação do plano constitui **contraordenação grave**. Nos termos do artigo 554.º do Código do Trabalho: os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contraordenação grave poderá fixar-se entre os € 612,00 a € 9.690, conforme o volume de negócios da empresa e se trata de caso de negligência ou dolo.

A esta contraordenação pode ainda ser aplicada a **sanção acessória** de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

QUEM FISCALIZA

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.



OBRIGAÇÃO

A elaboração e comunicação dos Planos para a Igualdade está regulamentada pela Lei nº 62/2017, de 1 de agosto e pelo disposto no art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, **devendo a respetiva entrega ser feita até 15 de setembro de cada ano** (n.º 4 do art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho). Assim, os planos para igualdade anuais, relativos ao ano seguinte, devem ser comunicados até 15 de setembro do ano anterior.

A NOSSA INTERVENÇÃO

- Realização do **diagnóstico interno**, segundo uma matriz integrando as áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho, caracterizadas de carácter obrigatório e as dimensões identificadas pela empresa como facultativas.
- Apoio na **execução** do plano de igualdade
- Criação do **processo sistemático de acompanhamento** no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

COMO PODEMOS AJUDAR:

- Criação de **procedimentos do cumprimento das medidas de carácter obrigatório** em termos de diagnóstico e consequente elaboração do plano de igualdade, designadamente:
 - Igualdade no acesso ao emprego;
 - Igualdade nas condições de trabalho;
 - Igualdade remuneratória;
 - Proteção na parentalidade;
 - Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- Criação de **procedimentos para as dimensões de carácter facultativo** em termos de diagnóstico e consequente elaboração do plano de igualdade, designadamente: Estratégia, Missão e Valores; Formação Inicial e Contínua e Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

MATRIZ

Estrutura das áreas/dimensões contempladas nas Matrizes	Obrigatório	Facultativo
1. Estratégia, missão e valores		●
2. Igualdade no acesso a emprego	●	
2.1. Anúncios, seleção e recrutamento	●	
2.2. Período experimental	●	
3. Formação inicial e contínua		●
4. Igualdade nas condições de trabalho	●	
4.1. Avaliação de desempenho		●
4.2. Promoção / progressão na carreira profissional		●
4.3. Salários	●	
5. Proteção na parentalidade	●	
5.1. Licenças / licenças partilhadas	●	
5.2. Dispensas; Faltas	●	
5.3. Redução do tempo de trabalho	●	

Estrutura das áreas/dimensões contempladas nas Matrizes

Obrigatório Facultativo

5.4. Formação para reinserção profissional	●	
5.5. Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	●	
5.6. Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo da licença parental	●	
5.7. Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo da licença parental	●	
6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	●	
6.1. Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	●	
6.2. Faltas	●	
6.3. Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar	●	
6.4. Teletrabalho	●	
6.5. Jornada contínua	●	
6.6. Meia jornada	●	
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho		●

PLANO DE AÇÃO

O plano de ação apresentará um conjunto de medidas e iniciativas (ações) que consubstanciam a intervenção a concretizar, organizados por um objetivo estratégico. Por cada ação, para além da identificação do(s) indicador(es) de realização, é estabelecido o respetivo cronograma e são indicadas as unidades/serviços/divisões/departamentos e áreas a envolver na sua implementação, sendo ainda atribuída a responsabilidade pela sua concretização e monitorização.

MONITORIZAÇÃO

A implementação e inerente monitorização requer um acompanhamento regular, permitindo avaliar a adequação da estratégia prevista e a utilização dos recursos dedicados.

Complementarmente, a consolidação das práticas é essencial na prossecução da sustentabilidade, fundamental para a mudança institucional.

A monitorização regular do plano alinhada com a monitorização do Plano Estratégico, será desde logo materializada através da aferição do grau de execução das ações e da análise dos resultados alcançados nos respetivos indicadores, permitindo acompanhar regularmente a concretização das ações delineadas e os objetivos estabelecidos.

PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIA

Podemos ajudar também na **apresentação, implementação e demonstração** do plano de avaliação das diferenças remuneratórias, após a notificação da entidade empregadora.

Garantimos a integridade de todo o processo assim como a adaptação à legislação em vigor.

Garantimos que o plano é concebido e implementado de forma eficiente, profissional e independente.

Lisboa

Av. Elias Garcia, 162 – 7º Dto. 1050-102

Tel.: 21 799 50 50

secretariado@dantasrodrigues.com | cedr@cedr.pt

Porto

Rua de Camões, 117 – SLJ Salas 1- 4 4000-144 Porto

Tel.: 222 017 286

secretariadoporto@dantasrodrigues.com

Viana do Castelo

Rua de Aveiro, Edifício Palácio, Nº 198, 1º, Sala 109 4900-495

Tel.: 258 108 623

secretariadovianadocastelo@dantasrodrigues.com

Facebook

<https://www.facebook.com/dantasrodriguesassociados>

<https://www.facebook.com/ce.dantasrodrigues>

Linkedin

www.linkedin.com/company/dantas-rodrigues-associados/

www.linkedin.com/company/centro-de-estudos-dantas-rodrigues/

WhatsApp

+351 930 635 896

+351 935 719 818