



**MUSAMI**

OPERAÇÕES MUNICIPAIS DO AMBIENTE, E.I.M. SA.

*Geramos valor para a Natureza*

# *Plano para igualdade e não discriminação*

**2021-2024**

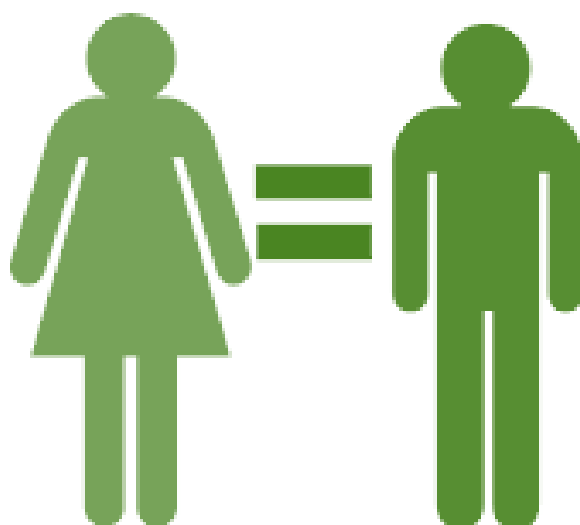
*Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto*

Versão: 01



## Índice

Introdução e enquadramento .....	3
1º Capítulo – Como estamos? Autodiagnóstico.....	4
2º Capítulo – Âmbito e objetivos .....	6
1.1. O combate à discriminação e prevenção do assédio .....	6
1.2. Promoção da igualdade no acesso ao emprego .....	7
1.3. Proteção da parentalidade e promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional.....	7
1.4. Igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva .....	7
3º Capítulo – Medidas.....	8
4º Capítulo – Equipa de acompanhamento .....	10



## Introdução e enquadramento

Desde sempre que a MUSAMI dá importância ao valor da igualdade na vida da organização. Deste modo, a realização e progressão profissionais de todas as pessoas que nela desenvolvem a sua atividade laboral depende, exclusivamente, do seu esforço, do seu desempenho e do seu mérito.

Na sequência da legislação existente em matéria de não discriminação e igualdade de género, a MUSAMI pretende dar continuidade ao processo em curso, de modo a contribuir para uma verdadeira evolução destas temáticas.

Relativamente à legislação, e num primeiro momento, a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012 estabeleceu a obrigação de criação de planos de igualdade nas entidades do setor empresarial do Estado, com especial enfoque na igualdade de género e na conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Posteriormente, estas exigências foram alargadas às empresas cotadas em bolsa e empresas do setor empresarial local por via da publicação da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto.

Sendo a Igualdade um termo muito abrangente a MUSAMI desde a sua constituição que promove a igualdade entre mulheres e homens, contudo este é um trabalho constante de monitorização de modo a mantermos o pleno funcionamento desta igualdade. Este é um trabalho que requer um planeamento e acompanhamento constante.

Neste sentido, existe uma preocupação na prevenção de todas as práticas que sejam diretas, ou indiretamente passíveis de ameaçar, ou

perturbar a referida igualdade, designadamente as práticas de assédio e/ou discriminação, às quais, em circunstância alguma, serão toleradas.

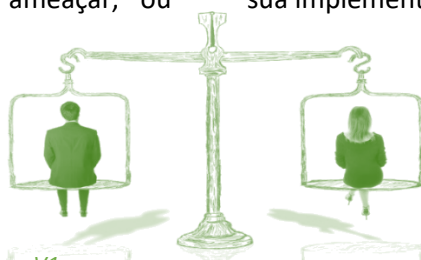
Finalmente, há a consciência clara de que para se prosseguir uma igualdade indo além do cumprimento de aspetos meramente formais, importa dedicar atenção à conciliação da vida pessoal com a vida profissional, na salvaguarda dos direitos legalmente estabelecidos em matéria de parentalidade.

Para a elaboração do presente plano, a MUSAMI orientou-se, entre outros, pelo Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas, criado pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, procedemos numa primeira fase ao autodiagnóstico que permitiu-nos ter presente, em cada momento, a nossa concreta realidade.

Consideramos, que o presente plano entra em linha com o Relatório Integrado da MUSAMI, que pode ser consultado em <https://musami.pt/file-download/RelatorioIntegrado>.

Este relatório reflete a nossa missão, visão e política, cabendo assinalar que nesta empresa trabalham cerca de 90 pessoas.

Aconselhamos a todas as partes interessadas a ler o presente Plano de Igualdade, elaborado nos termos e para os fins do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e, pedimos especial atenção a todos(as) os(as) colaboradores(as) a serem parte ativa na sua implementação e vivência quotidianas.



## 1º Capítulo – Como estamos? Autodiagnóstico

O questionário “Guia de autoavaliação da igualdade de género” foi aplicado na MUSAMI em 2019 e permitiu estabelecer um conjunto de medidas que serviram de base ao presente Plano. Este questionário é composto por 65 perguntas, relativas às seguintes áreas:

1. Missão e valores da empresa;
2. Recrutamento e seleção de pessoal;
3. Formação e aprendizagem ao longo da vida;
4. Remunerações e gestão da carreira;
5. Diálogo Social;
6. Informação, comunicação e imagem;
7. Conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal;
8. Proteção da parentalidade e assistência à família.



Desde a sua constituição a MUSAMI tem uma preocupação com a não discriminação e igualdade. Todavia nos últimos anos com o crescimento da organização existiu a necessidade de “aprimorarmos” as bases de dados e documentação, bem como, os recursos humanos afetos a estas temáticas. Neste sentido, a orgânica da MUSAMI foi alterada e os recursos humanos passaram a ser geridos por uma Direção de Ambiente e Recursos Humanos. Esta direção dedica muita atenção ao tema em causa, concretamente no domínio do combate à discriminação e ao assédio e da promoção da igualdade, designadamente a igualdade género.

A MUSAMI assenta a sua conduta, ética e gestão de recursos humanos no cumprimento de requisitos legais estabelecidos na legislação, nomeadamente no Código do Trabalho, no que concerne à igualdade e não discriminação. Temos como exemplo as afixações obrigatórias, tais como, informação sobre saúde e segurança no trabalho para trabalhadora grávida, puérpera e

lactante e informação sobre Igualdade e Não discriminação.

Apesar de não termos qualquer registo de queixas/reclamações, denúncias, ou qualquer acidente acerca de condutas inapropriadas no que concerne a assédio e discriminação a MUSAMI, tem em vigor deste de 20/12/2017 o código de conduta e ética profissional que tem como objetivo primordial afirmar e dar a conhecer os valores da MUSAMI a cada um de nós e à Comunidade, definir um conjunto de regras que conformem e valorizem o nosso comportamento, bem como, partilhar os princípios que orientam a atividade da MUSAMI e as regras de natureza ética e deontológica que devem orientar o comportamento de todos os colaboradores, este código foi divulgado internamente por toda a organização. A MUSAMI promove ainda uma Newsletter interna e boletins informativos com informação relativa a esta matéria.

Anualmente a MUSAMI promove ainda um inquérito de satisfação dos/as colaboradores/as (anónimo) que ausculta estes em várias temáticas e onde são convidados a apresentar sugestões de melhoria à organização. Ainda sob a forma de inquérito é realizada anualmente duas consultas aos trabalhadores/as no âmbito de saúde e segurança no trabalho, assim como pelo menos uma reunião anual de participação dos trabalhadores, em questões de saúde e segurança no trabalho. Os/as colaboradores/as tem ainda disponíveis uma plataforma e correio eletrónico para apresentarem sugestões de melhoria e reclamações diretamente à direção geral.



A MUSAMI atualmente conta com 87 colaboradores/as cuja idade média situa-se nos 36 anos. Ao nível da distribuição por género temos 37% mulheres e 63% homens. Relativamente à formação, temos 27,6% de pessoas com formação superior, 25,3% com o 3º ciclo, 43,7% com o 2º ciclo e 3,4% com o 1º ciclo.

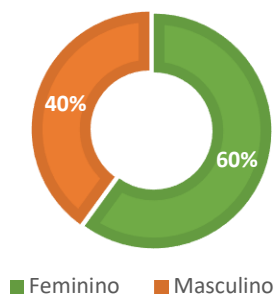
**87**  
Colaboradores

55 homens  
32 mulheres

**37%**  
mulheres

**63%**  
Homens

#### Cargos de Direção



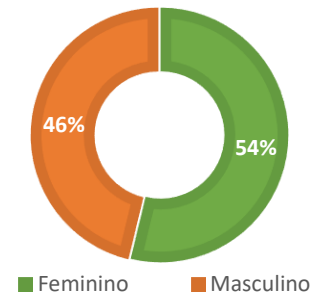
Como se pode verificar existe alguma diferença relativamente à distribuição por género na organização, este é um aspeto que temos vindo a trabalhar nos últimos anos, essa diferença deve-se em grande medida ao facto de existir algum défice de mão-de-obra feminina em atividades mais operacionais, tal como operação em triagem e manutenção. Por sua vez, em cargos de direção não existem diferenças significativas ao nível da contratação de colaboradores, no que respeita à representatividade de cada género.



Relativamente à formação ministrada também não se registam diferenças significativas quanto ao

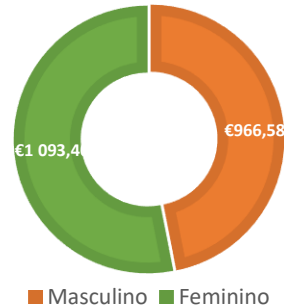
número de horas de formação, por género, a definição do plano de formação abstrai completamente do fator género.

#### Distribuição de horas de Formação

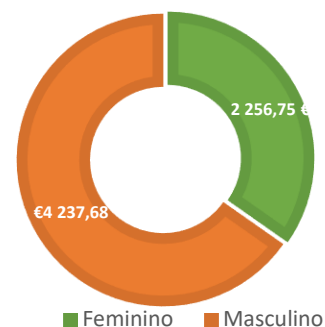


No que respeita ao vencimento os valores são bastante semelhantes, em toda organização, onde existe um valor médio do género feminino de 1 093,40 e para o género masculino 966,58€. Este fato só é divergente ao nível de cargos de direção, onde temos um valor médio para o género feminino de 2 256,75€ e para o género masculino de 4 237,68€.

#### Vencimento médio



#### Vencimento médio cargos de Direção



## 2º Capítulo – Âmbito e objetivos

O presente plano para a igualdade e não discriminação aplica-se a todas as pessoas que desenvolvem a sua atividade de trabalho na MUSAMI. Este plano tem como intuito que todas as pessoas da organização reconheçam o tratamento equitativo, bem como, a igualdade na sua valorização enquanto pessoas e enquanto profissionais. O plano em causa não pode ser visto de forma isolada, mas sim, associado ao código de conduta e ética que se encontra em vigor deste de 2017.

Com vista a uma abordagem positiva à igualdade, a MUSAMI considera importante estruturar o seu plano de igualdade de modo a abranger as diferentes áreas que a MUSAMI considera importantes.

Desde modo, podemos referir quatro áreas essenciais que assinalam também quatro objetivos que continuarão a nortear a atuação da MUSAMI e que irão basear um conjunto de medidas que pretendemos desenvolver.

Os quatro objetivos/áreas que a MUSAMI pretende trabalhar no decorrer dos próximos anos são:

1. O combate à discriminação e ao assédio;
2. A promoção da igualdade no acesso ao emprego;
3. A proteção da parentalidade e a promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional;
4. A igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva.

Estas quatro áreas irão nortear a atuação da MUSAMI, de modo a assegurar um ambiente de trabalho sem práticas discriminatórias e no qual mulheres e homens tenham, igualdade de

oportunidades e podendo articular de modo consonante o seu desempenho profissional com a sua vida pessoal e familiar.



### 1.1. O combate à discriminação e prevenção do assédio

Este é um tema que deverá estar sempre presente no dia-a-dia das organizações. Para a MUSAMI este é um tema já incutido na MUSAMI e em todos os seus trabalhadores.

Neste sentido, a MUSAMI assume o compromisso de continuar a executar o plano de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, cumprindo a legislação vigente neste domínio e procedendo a uma indagação e avaliação rigorosa das denúncias que a esse respeito receba, atuando disciplinarmente sempre que tal se mostre adequado por existirem indícios da prática de infrações disciplinares.

Para além dessa avaliação minuciosa, pretende-se que qualquer incidente que porventura possa surgir neste âmbito seja objeto de avaliação e reflexão cuidadas, por forma a determinar se há medidas adicionais que possam ser postas em prática de modo a contribuir para evitar a reincidência do mesmo tipo de factos.

Para efeito, aquando do acolhimento de novos(as) colaboradores(as), este é um tema abordado, de modo a compreenderem que a MUSAMI rejeita estes comportamentos e práticas discriminatórias, pretendendo assim que este modo de estar faça parte de todos os colaboradores, por forma a que seja, em permanência, parte da nossa cultura institucional - o que se afigura especialmente relevante quanto a pessoas e equipas com responsabilidade de gestão.



## 1.2. Promoção da igualdade no acesso ao emprego

A MUSAMI trabalha ainda afincadamente para promover uma verdadeira e contínua igualdade de oportunidades no acesso a uma carreira e, sempre que possível, ao desenvolvimento da mesma, devendo assegurar-se que o processo e práticas de recrutamento contribuem para que assim suceda.



## 1.3. Proteção da parentalidade e promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional

A MUSAMI incentiva os seus trabalhadores para a partilha das responsabilidades parentais e uma assunção clara de uma visão segundo a qual o exercício dos direitos de parentalidade, não devem, em caso algum, limitar a vida profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores, nem limitar as suas possibilidades de progressão na carreira.

A MUSAMI promove junto dos seus colaboradores a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, de modo a contribuir para a realização da pessoa humana e que de tal podem advir benefícios sensíveis para a organização.

Os direitos de parentalidade na MUSAMI são respeitados e vividos como realidade perfeitamente normal na atividade laboral.

Neste sentido, a MUSAMI pretende garantir um ambiente de trabalho desprovido de práticas discriminatórias, porém é importante ir mais além e ter presente que só uma vivência completa da inclusão e uma perceção bem definida de que é a pessoa (trabalhador(a)), na integra, que deve ser respeitada e nos permitirá respeitar de modo autêntico valor da igualdade e enriquecer a MUSAMI com a retenção de todo o talento.



## 1.4. Igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva

Com a integração de um trabalhador numa carreira, a MUSAMI não podem ter outro objetivo que não seja o de continuar a assegurar que, nos mais diversos domínios da execução do contrato de trabalho, a igualdade de tratamento e de oportunidades seja uma preocupação e, sobretudo, um modo de vida da organização.

Assim, é de enorme importância assegurar que se verifique que, entre géneros, para igual trabalho corresponda igual salário, bem como que essa equidade se verifique, também, quanto a outras demais regalias e condições de trabalho de natureza não salarial.

É importante também que a igualdade de oportunidades se verifique, nas situações de oportunidades de progressão na carreira, trabalhando para que haja a maior paridade possível em todas as camadas da pirâmide da MUSAMI e nos momentos de possível mudança funcional e/ou de responsabilidades.

No que respeita à formação profissional contínua que deve sempre assegurar que as trabalhadoras/os possam, a todo o momento, dispor de preparação, conhecimento e qualificação tão equivalentes quanto possível.

A MUSAMI demonstra no seu relatório integrado, o seu grande compromisso com a formação profissional dos seus colaboradores. A formação é encarada como uma autêntica fonte de aprendizagem e não apenas de cumprimento de requisitos legais.



### 3º Capítulo – Medidas

As medidas a implementar para o período 2021-2024 têm como objetivo dar resposta aos objetivos mencionados no capítulo anterior, de modo a podermos dar continuidade ao trabalho desenvolvido até então pela MUSAMI estabelecendo metas a atingir gradualmente, mas de forma consistentemente.

A MUSAMI tentará manter o seu comportamento proativo, exigente e responsável que se reflete em todas as pessoas da organização.

Neste sentido, a MUSAMI propõe-se implementar as seguintes medidas:

1. Criar um modelo de monitorização da aplicação da política de combate ao assédio e à discriminação (já em vigor na empresa), de modo a poder, com plena salvaguarda da confidencialidade e da legislação vigente em matéria de dados pessoais, analisar quantitativa e qualitativamente o número e denúncias recebido e a parte atinente a fenómenos de assédio e discriminação em função do género.



2. Manter a monitorização anual dos indicadores mais relevantes em matéria de igualdade remuneratória.

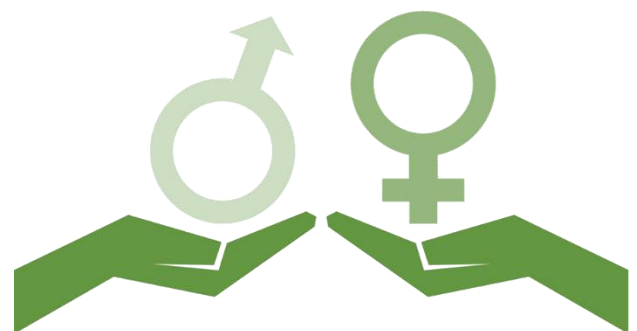


3. Iniciar um processo de revisão gradual dos documentos da MUSAMI (políticas, manuais, formulários de candidatura etc.), de modo a assegurar que a linguagem e imagens utilizadas são, elas próprias, também inclusivas e, bem assim, que os conteúdos não contrariam os propósitos do presente Plano para a Igualdade e não discriminação.

4. Integração, no Inquérito de Satisfação dos Colaboradores de questões específicas à igualdade de género e ao combate à discriminação. Divulgar canal de comunicação (e-mail: <https://musami.wiretrust.pt/>) entre a empresa e as pessoas que nela trabalham que permita, até, a receção de sugestões que torne toda esta temática uma dimensão participada da vida da organização. As questões podem incluir as matérias de inclusão em sentido amplo (por exemplo, em torno de fatores como a raça, a idade, ou a deficiência etc.) de modo a sinalizar que a igualdade é vista pela MUSAMI numa perspetiva alargada



5. Integração no Plano de formação temas relacionados com o respeito da igualdade e não discriminação.





- Promover uma estratégia de comunicação direta e permanente com os trabalhadores e as trabalhadoras, permitindo não apenas a divulgação de conteúdos relacionados, entre outros temas, com a igualdade de género e o combate à discriminação, mas também a possibilidade de receber inputs diretos das Pessoas, sobre os mais variados temas.



- Criação de uma equipa de acompanhamento que se dedique a acompanhar a divulgação e implementação do presente Plano de Igualdade e que possa entregar ao Conselho de Administração um relatório a propósito do grau de consecução das medidas nele explanadas, bem como formular sugestões de

melhoria e revisão dos objetivos e das medidas para os anos subsequentes. Esta equipa poderá, por outro lado, estudar a implementação do acompanhamento de novos indicadores, por exemplo, por categorias, sem perder de vista os temas relacionados com o exercício dos direitos de parentalidade pela sua relevância e impacto na conciliação da vida pessoal com a vida profissional. Esta equipa terá, entre o mais, a possibilidade e a atribuição de apresentar sugestões e propostas concretas de medidas corretivas, quando julgadas pertinentes e, bem assim, de recomendar a fixação de novos objetivos a tentar atingir.



## 4º Capítulo – *Equipa de acompanhamento*

A MUSAMI durante o ano de 2022 irá criar uma equipa formada por 3 a 4 pessoas, designar até ao final do ano em curso (2021), que terá a seu cargo o acompanhamento do primeiro ano de vigência do Plano de Igualdade e não discriminação, assim como as ações relativas à sétima medida indicada no 3º capítulo, deste Plano. Pelo menos uma das

pessoas que a integrará a equipa será uma pessoa da Direção de Ambiente de Recursos Humanos.

Terminada a vigência do presente plano, será realizado novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento de um plano futuro.







Geramos valor para a Natureza



**MUSAMI**  
Operações Municipais do Ambiente, S.A.

MUSAMI - Operações Municipais do Ambiente EIM, SA  
Rua Eng.º Arantes de Oliveira, 15 B 9600-228 Ribeira Grande  
Telefone: 296472990 | Fax: 296472992 | E-mail: geral@musami.pt

 Musami  ambientemusami | [www.musami.pt](http://www.musami.pt)