



MUSAMI

OPERAÇÕES MUNICIPAIS DO AMBIENTE E.I.M., S.A.

2º Relatório Plano para a Igualdade e Não Discriminação



12 de julho de 2024

Aprovado C.A.

Geramos valor para a natureza



Índice

Introdução	3
Alterações	4
Equipa responsável pela gestão do Plano para a Igualdade e não discriminação	4
Estrutura Organizacional	4
Avaliação da Monitorização	5
1. Estratégia, missão e valor	5
2. Igualdade no acesso a emprego	5
3. Formação inicial e contínua	6
4. Igualdade nas Condições de Trabalho	6
5. Proteção da parentalidade e Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	6
6. Prevenção da prática de assédio no trabalho	7
Considerações Finais	7



Introdução

Em cumprimento com o disposto no Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um guião de apoio à elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7 da Lei Nº 62/2017, de 1 de agosto, procede-se à elaboração do segundo relatório de avaliação anual do Plano para a Igualdade e não Discriminação.

O Plano de Igualdade e Não Discriminação da MUSAMI foi aprovado para o período de 2021-2024 e, neste sentido, o presente relatório tem como base evidenciar as alterações efetuadas face ao primeiro relatório anual apresentado ao Conselho de Administração (CA), sendo aprovado a 12 de setembro de 2023, bem como novas medidas que serão implementadas até ao final do ano de 2024.



Alterações

1. Equipa responsável pela gestão do Plano para a Igualdade e não discriminação

A equipa responsável pela gestão do plano sofreu alteração face à saída do Técnico Superior Filipe Andrade. Assim pela deliberação nº 06/2024, datada de 21/06/2024, a equipa responsável pela gestão do presente plano é composta por:

1. Carolina Feliciano/Sandra Carreiro (substituição) [Direção de Ambiente e Recursos Humanos] – **Coordenação**;
2. Nuno Correia [Direção de Infraestruturas e Equipamentos] / Gabriel Nunes [Subdireção de Manutenção] (substituição);
3. Sónia Aguiar [Direção de Aterros, Logística, Valorização Orgânica e Reciclagem] /Cátia Silva [Direção Administrativa e financeira] (substituição).

2. Estrutura Organizacional

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., SA, mantém os meus cargos de face ao Conselho de Administração e Direção Geral, bem como os cinco cargos de direção apresentados no relatório de 2023.

Em 30 de junho de 2024, a empresa continha 151 postos de trabalho, dos quais 99 representados pelo sexo masculino (65,56%) e 52 representados pelo sexo feminino (34,44%)

Avaliação da Monitorização

1. Estratégia, missão e valor

Em conformidade com o primeiro relatório aprovado em CA, de 12 de setembro de 2023, a MUSAMI pretendia alterar as diretrizes organizacionais, nomeadamente, o MOD.071.05_Diretrizes organizacionais, adotando uma linguagem que promova a igualdade. Esta ação ainda não foi concluída, pelo que se pretende até 31 de dezembro de 2024 alterar ou proceder ao pedido de alteração em questão.

2. Igualdade no acesso a emprego

A MUSAMI continua a proceder ao recrutamento para qualquer função com uma linguagem uniforme, não discriminando os/as candidatos/as por sexo.

Como exemplo apresento o mais recente anúncio de recrutamento:

<p>OPERADOR/A DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS</p> <p>OPERADOR/A DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS</p> <p>📍 Distrito: Açores, Concelho: Ilha de São Miguel – Ponta Delgada</p>	<p>Técnico (a) de Manutenção</p> <p>Técnico de manutenção para a área de manutenção de Infraestruturas e Equipamentos</p> <p>📍 Distrito: Açores, Concelho: Ilha de São Miguel – Ponta Delgada</p>
<p>SUPERVISOR (A) CVE</p> <p>Supervisor da central de valorização energética</p> <p>📍 Distrito: Açores, Concelho: Ilha de São Miguel – Ponta Delgada</p>	<p>MECÂNICO (A)</p> <p>Mecânico (a) para a área de manutenção de Infraestruturas e Equipamentos</p> <p>📍 Distrito: Açores, Concelho: Ilha de São Miguel – Ponta Delgada</p>

Quanto aos candidatos/as que não possuem forma de aceder à nossa plataforma de gestão curricular, a equipa de recursos humanos adota o mesmo comportamento já apresentado anteriormente, sendo este de aceitar candidaturas em suporte de papel.

A MUSAMI para além de não discriminar quanto ao sexo do/a trabalhador/a, abrange os seus anúncios o todo o público interessado, mesmo que apresente alguma incapacidade que não condicione o



manuseamento das suas funções. Por exemplo, em agosto de 2023 a MUSAMI contratou um Técnico Superior com uma capacidade comprovada.

3. Formação inicial e contínua

A empresa todos os anos apresenta o seu plano de formação e engloba todos/as os/as trabalhadores e, em 2024, não foi exceção. Tal como previsto no relatório antigo, uma das recomendações da CITE, seria de promover formação a todos os/as trabalhadores da MUSAMI sobre o tema de promoção à igualdade e não discriminação. Deste modo, a Coordenadora de equipa do Plano para Igualdade e Não Discriminação já iniciou a formação intern4, sendo que o seu planeamento está previsto até ao final do ano de 2024.

4. Igualdade nas Condições de Trabalho

Os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa são avaliados de igual forma, em dois períodos no ano, ao final do 1º semestre e no fim do 2º semestre.

Esta avaliação permite que todos sejam avaliados pelo seu desempenho profissional, independentemente, do seu sexo.

Tendo como base os regulamentos de progressão de carreiras, entre o período de julho de 2023 e junho de 2024, internamente progrediram 16% dos/das trabalhadores/as, sendo 27,27% mulheres e 72,73% homens.

5. Proteção da parentalidade e Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Nestas duas áreas estratégicas da promoção da igualdade, a MUSAMI permanece com a adoção de todos os parâmetros legais que permitam que os/as trabalhadores tenham acesso à proteção da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Em termos concretos, no período de 01 de julho de 2023 a 30 de junho de 2024, duas trabalhadoras usufruíram da sua licença de maternidade, uma trabalhadora está ainda em licença e quatro trabalhadores gozaram licença exclusiva do pai.

Em campo de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, duas trabalhadores gozam o direito de redução horário prevista pelo art.º 47 do Código do Trabalho e outra trabalhadora solicitou ao CA horário flexível para efetuar trabalho presencial e teletrabalho, o qual foi deferido.



Deste modo, perante as evidências apresentadas, a MUSAMI promove a igualdade entre os/as seus/suas trabalhadores.

6. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Face ao relatório aprovado a 12 de setembro de 2023, uma das medidas da MUSAMI seria garantir a frequência dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras em ações de formação dedicadas a esta matéria.

Para tal, a coordenada do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações planeou formação interna e à data de 30 de junho de 2024, já formou 65 trabalhadores.

O objetivo será formar os restantes trabalhadores até ao final do ano de 2024

Considerações Finais

É objetivo da MUSAMI continuar a evoluir nesta temática e abranger novas metas que podem surgir no que respeita à igualdade de sexo e não discriminação.

Deste modo a MUSAMI até ao final do ano de 2024 irá cumprir com as medidas já adotadas e com as em curso que permitirão uma melhoria no ambiente funcional da mesma, bem como na satisfação dos/as trabalhadores/as.

No ano de 2025, a MUSAMI procederá a novo autodiagnóstico e, se aplicável, irá proceder aos ajustes ao plano atual ou produzir novo plano a ser aprovado em Conselho de Administração.