

PLANO DE IGUALDADE

Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S.A.

Índice

Índice	2
Siglas	3
Enquadramento.....	4
Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S.A.	5
Missão, Visão e Valores.....	6
Caracterização dos Recursos Humanos.....	7
Objetivos	8
Plano de Ação	9
Medidas concretas já praticadas pela STCP	9
Regras a observar por todos	11
Plano a curto prazo (ano 2021)	13
Plano a médio prazo	14

Siglas

STCP – Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S.A.

CA – Conselho de Administração

DRH – Departamento de Recursos Humanos

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Enquadramento

No âmbito do desenvolvimento das políticas de recursos humanos potencializando o valor do capital humano e suas competências, dá-se cada vez mais importância às questões relacionadas com a igualdade de género. Neste sentido, é importante a implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, contribuindo para a diminuição de discriminações.

Nos termos do artigo 13º, da Constituição da República Portuguesa está disposto o seguinte:

Princípio da igualdade

- 1- Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
- 2- Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual."

Foi determinado, pelo Conselho de Ministros, nº19/2012, de 8 de março de 2012, a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano de igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e oportunidade entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

O Decreto-Lei nº 133/ 2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do setor público empresarial, estabelece nos seus artigos 49º e 50º respetivamente, o seguinte:

Responsabilidade Social

- "As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e a da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial."

Política de recursos humanos e promoção da igualdade

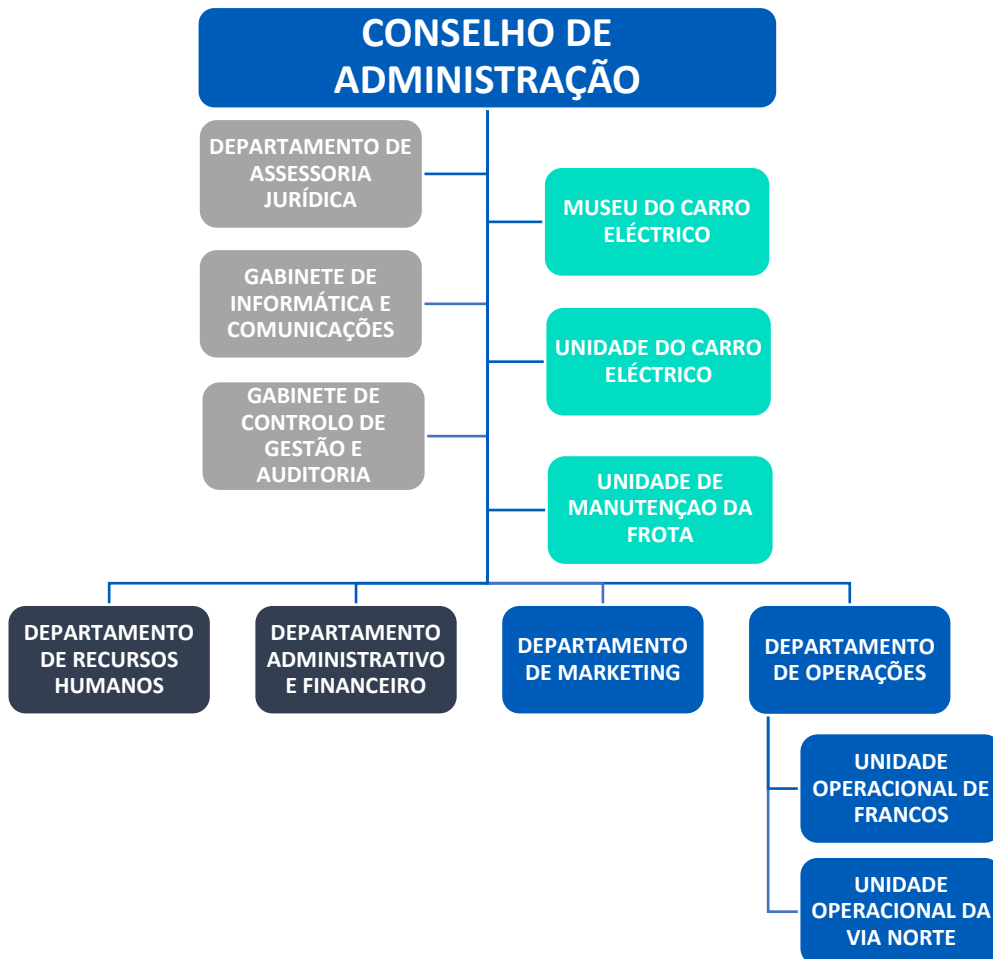
- 1- As empresas públicas implementam políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.
- 2- As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional."

Sendo a STCP, S.A. uma empresa com longo historial de igual tratamento entre homens e mulheres, o que se confirma com este documento, numa perspetiva de adaptação e melhoria contínua, nota-se a necessidade e obrigação de elaborar este plano que corresponde a um compromisso, por parte da Empresa, para com os seus colaboradores, clientes, fornecedores e entidades tutelares.

Para esse efeito, são definidos diversos objetivos, que se pretende alcançar no curto e médio prazo. Os objetivos são definidos através de meios e planos de ação que visam a sua concretização, promovendo a melhoria do desempenho da Empresa, suportada no respeito pela igualdade de oportunidades, bem como da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S.A.

A Sociedade de Transporte Colectivos do Porto, S.A. é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, Decreto-Lei nº202/94, de 23 de julho, cujo objeto principal é a exploração do transporte público rodoviário coletivo de passageiros na Área Metropolitana do Porto e acessoriamente a exploração de atividades complementares ou subsidiárias daquele objeto.



● Órgãos de Staff

● Órgãos BackOffice

● Órgãos Operacionais

● Órgãos de Atividades Complementares ou com Natureza Específica

Missão, Visão e Valores

A **Missão** da STCP consiste na prestação de um serviço de transporte público urbano de passageiros na Área Metropolitana do Porto (AMP), em articulação concertada em todo o ecossistema¹, contribuindo para a efetiva mobilidade das pessoas, disponibilizando uma alternativa competitiva ao transporte individual privado e gerando, pela sua atividade, benefícios sociais e ambientais, num quadro de inovação, de melhoria contínua, de racionalidade económica, e de sustentabilidade.

A STCP apresenta como **Visão** ser reconhecida como empresa de referência entre as que apresentam as melhores práticas do setor dos transportes públicos de passageiros, a nível nacional e europeu.

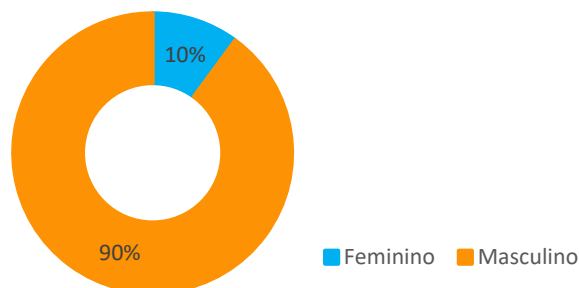
A STCP reconhece como farol da sua ação identitária **Valores** permanentes e transversais a toda a organização, que concorrem igualmente na definição da Identidade Corporativa. Estes são:

- **Serviço:** Assumimos uma orientação inequívoca e permanente de serviço público, na relação com todos os *Stakeholders*.
- **Pessoas:** Consideramos as pessoas como origem (interna) e o destino (externo) do serviço prestado pela STCP no território, com respeito pela sua dignidade e equidade.
- **Ética:** Disponibilizamos todo o conhecimento e flexibilidade para encontrar as melhores soluções para o Cliente e para a região, formatadas por padrões éticos transparentes.
- **Confiança:** Assumimos a ambição de renovação permanente da confiança do mercado, materializada no reforço da utilização de transporte público e na fidelização dos nossos Clientes.
- **Excelência:** Pretendemos proporcionar uma experiência ao Cliente cuja avaliação vá além da simples satisfação.
- **Simplicidade:** A nossa Missão deve ser percecionada em cada interação com os *Stakeholders*, por uma comunicação clara, focada e eficaz.

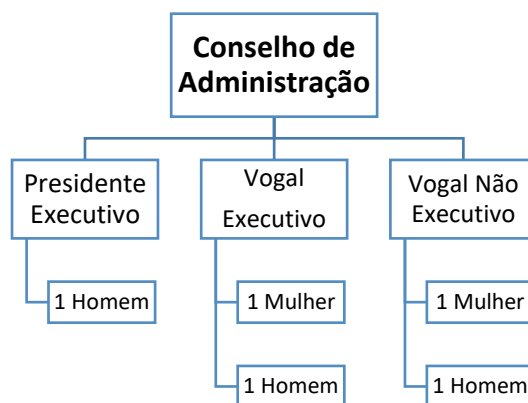
¹ Arthur D. Little, “The Future of Mobility 3.0”, 2018, pp 62 – Imperativo #9

Caracterização dos Recursos Humanos

Efetivo por Género (31 de dezembro de 2020)



A discrepância entre géneros acima registada pode ser justificada pelo facto de a STCP, S.A. pelo tipo de serviço que a entidade presta, sendo constituída essencialmente por pessoal tripulante e oficial. Importa referir que, em relação a 31 de dezembro de 2018, a percentagem de profissionais do género feminino era de apenas 8,81%, constatando-se um aumento gradual da representatividade deste género na Empresa.



Pode-se verificar que no Conselho de Administração da STCP, S.A. não se verifica diferenciação por género uma vez que, em 5 cargos, 2 deles estão ocupados por profissionais do género feminino.

Relativamente às remunerações, a STCP, S.A. desde há um longo período de tempo não faz diferenciação salarial por género em termos dos Acordos de Empresa (tabelas salariais) do Sistema de Evolução Profissional ou de quaisquer outros normativos ou documentos internos, ou acesso diferenciado aos diversos níveis hierárquicos da Empresa. Para a mesma carreira, a remuneração mensal base é igual para ambos os géneros.

Objetivos

Os objetivos do plano de igualdade da STCP, S.A. compreendem as áreas contempladas no Despacho Normativo nº18/2019, de 17 de junho, que são as seguintes:

- a) Igualdade no acesso ao emprego;
- b) Igualdade nas condições de trabalho;
- c) Igualdade remuneratória;
- d) Proteção na parentalidade;
- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”

Pontos a ter em conta na definição dos objetivos:

- Recrutamento e seleção de pessoal – recrutar e selecionar pessoal unicamente tendo em conta as suas competências e motivações para a função a desempenhar, sem fazer distinção de género.
- Formação e aprendizagem ao longo da vida – incentivar e contribuir ativamente para a valorização pessoal e profissional de todos os trabalhadores e trabalhadoras.
- Remuneração e gestão de carreira – para toda e qualquer categoria profissional não pode haver diferenciação na atribuição de remuneração e promoção na carreira, em função do género.
- Diálogo social e participação dos colaboradores – valorizar o diálogo com os trabalhadores e seus representantes, e promover canais de comunicação, para que todos possam fazer chegar as suas ideias para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.
- Respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho – garantir o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho, estando atentos a possíveis situações problema, promovendo a sua resolução rápida e eficaz caso ocorram.
- Informação, comunicação e imagem – utilizar um tipo de linguagem inclusiva ou neutra e não utilizar imagens discriminatórias na comunicação tanto interna como externa.
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – encorajar os trabalhadores a conseguirem um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, promovendo, sempre que possível, uma organização de trabalho que o facilite.
- Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família – informar os colaboradores das medidas de que podem usufruir para prestarem apoio à família de forma responsável.

Plano de Ação

Para a concretização dos objetivos anteriormente enunciados a STCP, S.A. já adota algumas medidas, comprometendo-se, no entanto, a implementar um conjunto de novas ações tendentes à melhoria contínua da realidade da Empresa no que respeita a este assunto.

Em concreto, o plano de ação é composto por:

- Medidas concretas já praticadas pela STCP;
- Regras a observar por todos – conjunto de normas a definir, a divulgar e a cumprir por todas as áreas da empresa e que se manterão ao longo do tempo;
- Plano a curto prazo (ano 2021) – medidas concretas a implementar durante o ano por determinadas áreas;
- Plano a médio prazo – medidas que, dada a necessidade de maior ponderação e/ ou complexidade da sua implementação, requerem mais tempo até à sua concretização.

Medidas concretas já praticadas pela STCP

A Empresa assume o compromisso na sua **política** de qualidade, ambiente e segurança e saúde do trabalho, de *“garantir o desenvolvimento profissional, saudável e social dos seus trabalhadores, designadamente criando as condições adequadas ao exercício das suas atividades, que previnam as lesões, os ferimentos e os danos para a sua saúde”*.

Remuneração e gestão de carreira

O rácio de remuneração mulher/homem na STCP é igual a 1, uma vez que para toda e qualquer categoria profissional não existe diferenciação em função do género.

Respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho

Os princípios e as boas regras de procedimento nas relações interpessoais no interior da empresa estão consagrados no Código de Ética e de Conduta, editado no final de 2008.

Em 2009 foi aprovado o “Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas”, em conformidade com as orientações do Conselho de Prevenção da Corrupção.

As normas, códigos e regulamentos em vigor na empresa encontram-se disponíveis na *intranet* para consulta de todos os trabalhadores.

Em 2018, foi aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

RGPD – A STCP conhece e cumpre as regras previstas para o tratamento de dados pessoais, que atualmente estão previstas no regulamento (EU) 2016/679 e do Conselho de 27 de abril de 2016.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A STCP tem uma política de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, adotando medidas concretas, das quais se destaca:

- Apoio logístico e financeiro ao Centro Cultural e Desportivo dos Trabalhadores da STCP. Esta é uma estrutura dirigida por trabalhadores da empresa que, de forma voluntária, organiza diversas atividades, desportivas e culturais dedicadas a todos os trabalhadores e respetivas famílias. Destas atividades sobressaem a festa de Natal, dedicada a todos os trabalhadores e respetivas famílias, e a colónia de férias no verão, frequentada pelos filhos dos trabalhadores.
- É assegurado, a todos os trabalhadores, o acesso ao refeitório situado nas instalações da empresa em Francos, explorado pelo Centro Cultural e Desportivo dos

Trabalhadores da STCP, com serviço de refeições, pelo custo do fornecimento. A empresa dispõe ainda, em todas as instalações, de máquinas de venda de produtos alimentares e de bebidas.

- A STCP atribui aos trabalhadores com filhos a frequentar infantários, e com uma idade inferior a 6 anos, uma comparticipação fixa.
- A empresa possibilita o pagamento da parte não comparticipada, relativamente à comparticipação medicamentosa. No posto clínico da STCP existe assistência de medicina curativa.
- A empresa possui um Fundo de Pensões, constituído em 1998, para cobertura dos encargos com o complemento de reforma dos seus trabalhadores. Desde 1 de maio de 1975 que passou a existir na empresa um plano de benefícios definido, que prevê a atribuição de complementos de pensões de reforma e invalidez a todos os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo, celebrado até ao ano de 2005 inclusive, calculado com base numa fórmula dada e pago desde que, o somatório da pensão atribuída pela Segurança Social com o respetivo complemento não ultrapasse 650 euros (valor em vigor desde 2007).
- O posto clínico, localizado nas instalações de Francos, manteve uma elevada contribuição, em termos de cuidados de saúde, com consultas de clínica geral e especialidade, sendo que uma parte significativa corresponde à especialidade de estomatologia. São também realizados cuidados de enfermagem, quer nas instalações de Francos, quer no posto localizado nas instalações da Via Norte. São realizadas consultas pela medicina do trabalho, em que parte delas correspondem a exames periódicos e parte a consultas de especialidade de apoio. São também efetuados exames sensoriais, visuais e auditivos que se alargaram a todos os trabalhadores, passando a estar incluídos no protocolo dos exames de revisão periódicos e de admissão.

Diálogo social e participação dos colaboradores

Mensalmente são efetuadas reuniões entre o Conselho de Administração e a Comissão de Trabalhadores, com a presença do responsável da área de Recursos Humanos.

Realizaram-se também reuniões entre o Conselho de Administração e os diferentes sindicatos representativos dos trabalhadores.

No âmbito do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho, de acordo com o previsto na Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro, e no Decreto-Lei nº 50/2005, de 25 de fevereiro, e com vista ao envolvimento de todos os trabalhadores e trabalhadoras em questões de segurança e saúde, a empresa efetua regularmente consultas aos seus trabalhadores.

Existe um endereço eletrónico (igualdade_drh@stcp.pt) para receber sugestões e dúvidas sobre os temas da igualdade e conciliação da vida profissional e proteção na maternidade e paternidade. O DRH fará a análise das sugestões recebidas e dará resposta às dúvidas levantadas, dando conhecimento das mesmas ao CA.

Regras a observar por todos

Recrutamento e seleção de pessoal

- Os critérios, procedimentos de recrutamento e seleção, bem como os anúncios de oferta de emprego, deverão ter presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, estado civil, -entre outros.
- A Empresa deverá ter a informação, tratada por género, relativa aos processos de recrutamento e seleção.
- Quando o recrutamento é feito em regime de *outsourcing* tem que ser assegurada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção.

Formação e aprendizagem ao longo da vida profissional

- Ter presente, na elaboração do plano de formação, o princípio da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres.
- Integrar na formação um módulo relacionado com a temática da igualdade entre homens e mulheres.
- Incentivar a igual participação em processos de obtenção de graus de escolaridade de mulheres e homens ao longo da vida profissional.
- Tratar os dados relativos à frequência de ações de formação por género.

Remuneração e gestão de carreira

- Assegurar a convergência entre a remuneração de homens e mulheres cujas tarefas, responsabilidades, competências e desempenhos, sejam semelhantes.
- Ter presente na atribuição de remunerações complementares o princípio da igualdade, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ausências ao trabalho para assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parentalidade).
- Reconhecer as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal), de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira.
- Assegurar procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação, baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho.

Diálogo social e participação dos colaboradores

- Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade.
- Realizar reuniões com trabalhadores e trabalhadoras e/ou com as suas estruturas representativas, onde se abordem questões relacionadas com a igualdade entre

homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade.

- Avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considerando os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade.

Respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho

- Garantir o dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade de cada trabalhador e trabalhadora. Analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que os / as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.
- Criar mecanismos formais para apresentação de queixa em casos de assédio ou discriminação em função do sexo.

Informação, comunicação e imagem

- Dar a conhecer os procedimentos da empresa em matéria de igualdade de género, no que se refere aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente.
- Dar a conhecer os procedimentos da empresa em matéria de igualdade de género, no que se refere ao tratamento de dados estatísticos.
- Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e visual) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.
- Tratar todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de atividades, etc.) relativos a dados de pessoal, desagregados por sexo ou género.

Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

- Conceder aos trabalhadores todas as garantias concedidas pela legislação, e pelos Acordos de Empresa, no que se refere à proteção da Maternidade e Paternidade.
- Considerar a possibilidade de trabalho a partir de casa, sempre que possível, admitir a existência de trabalho a tempo parcial ou de licenças sem vencimento, e promover horários de trabalho flexíveis.

Plano a curto prazo (ano 2021)

Recrutamento e seleção de pessoal

- Encorajar a candidatura e seleção de homens e mulheres para funções onde estejam sub-representados(as).
- Utilização de linguagem inclusiva na divulgação da oferta.
- Sempre que possível, garantir lista de 50:50 de candidatos no recrutamento de posições de liderança.

Formação

- Realizar ações de formação em igualdade de género para todos os trabalhadores, dotando-os de competências pessoais e profissionais nesta matéria.
- Promover a participação equilibrada de género e função no levantamento de necessidades de formação.

Informação, comunicação e imagem

- Divulgar por todos os trabalhadores os normativos existentes na lei geral, e os específicos da empresa, sobre os temas da igualdade e conciliação da vida profissional e proteção na maternidade e paternidade.
- Manter a disponibilização, na *intranet*, de ligações que permitam o acesso a *sites* de organismos que tratam de questões relacionadas com a igualdade de género: CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género).
- A Empresa tem o dever de levar ao conhecimento dos colaboradores, através de informação anexa ao recibo de vencimento, sobre a localização da informação disponibilizada sobre este assunto.

Diálogo social e participação dos colaboradores

- Preocupação em divulgar a todos os trabalhadores e trabalhadoras o presente plano.
- Implementar um inquérito aos colaboradores para verificação do cumprimento e ajustamento das medidas introduzidas.

Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Considerar a possibilidade de trabalho a partir de casa, sempre que possível, quando necessário à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos colaboradores.
- Admitir a existência de trabalho a tempo parcial ou de licenças sem vencimento, em situações familiares complicadas, de modo a garantir a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos colaboradores.
- Promover horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Recolha de sugestões, através de questionários, capaz de aferir o grau de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras face às condições criadas para facilitar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Proteção na maternidade e paternidade

- Conceder aos trabalhadores toda a informação necessária sobre a maternidade e paternidade (direitos e deveres, seguros, entre outros).
- Garantir o apoio necessário e disponibilidade para esclarecimento de dúvidas.
- Conceder aos trabalhadores todas as garantias concedidas pela legislação e pelos Acordos de Empresa, no que se refere à proteção da Maternidade e Paternidade.

Plano a médio prazo

- Criar um grupo de trabalho que se debruce sobre as questões da igualdade de género, que elabore o Plano de Ação para cada ano, e que faça uma avaliação da implementação das medidas definidas.
- Criar índices que facilitem a leitura da realidade da empresa sobre estas matérias.
- Integração destas matérias no Sistema Integrado de Gestão (criação de processos que permitam avaliar o cumprimento dos objetivos)
- Lançamento de uma campanha de comunicação interna e externa sobre a problemática da igualdade de género e o seu tratamento e avaliação por parte da STCP.
- Realizar periodicamente inquéritos (anónimos) aos colaboradores para diagnóstico de situações de desrespeito entre género no local de trabalho.
- Quando possível, garantir a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção.
- Publicar, com visibilidade externa, o plano de igualdade, garantindo o compromisso do mesmo.
- Realizar ações de formação que envolvam toda a Empresa na desconstrução de enviesamento sobre relações pessoais.
- Analisar o modelo de avaliação de desempenho implementado de forma a garantir que exclui qualquer discriminação baseada no género e não penaliza os(as) trabalhadores(as) pelo exercício de responsabilidades familiares.