

# PLANO PARA A IGUALDADE

2023



## Índice

<b>1. Introdução .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Enquadramento.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Objectivos.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Diagnóstico e Resultados .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Plano de acções a desenvolver .....</b>	<b>9</b>
<b>6. Monitorização da execução do plano .....</b>	<b>14</b>

# Plano para a Igualdade

## 2023

### 1. Introdução

O conceito de igualdade de género, que se traduz numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre homens e mulheres, deve proporcionar a sua igual valorização, reconhecimento e participação tanto na vida pública como na privada.

Com efeito, a igualdade de género é um direito que está consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

A modificação dos valores da sociedade, a alteração dos papéis no seio da família, o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a dificuldade em atrair e reter talento, entre outros factores, transformaram a igualdade de oportunidades e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal numa necessidade, e num elemento estratégico, para a competitividade organizacional.

A Tratolixo, porque dá primazia às pessoas, ao seu capital humano, desde há muito que se preocupa com a eliminação de todas as manifestações que possam existir de discriminação, comprometendo-se a trabalhar para a igualdade de oportunidades, para todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do seu género, nacionalidade, raça, religião e idade.

De facto, a Empresa, considera que a prossecução de políticas activas de igualdade entre homens e mulheres é um dever que decorre da sua responsabilidade social.

A dimensão da igualdade de género, que deve ser tida em consideração em todos os aspectos do funcionamento da Tratolixo, vem reforçada quando diversos estudos comprovam que aliada à produtividade, e à criação de valor nas empresas, está a igualdade de género.

## 2. Enquadramento

A Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, referente ao regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, estabelece que as entidades do sector público empresarial “elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los nos respectivos sítios na *Internet*”.

O Plano de Igualdade da Tratolixo é, pois, elaborado considerando a importância do contributo das organizações para uma sociedade mais inclusiva e democrática, aplicando-se a todos os trabalhadores, homens e mulheres, pretendendo-se que todos sintam equidade de tratamento e igualdade na sua valorização enquanto pessoas e enquanto profissionais.

### 3. Objectivos

Tendo presente a importância da Igualdade de Género, e como forma de demonstrar o compromisso da Tratolixo com este tema, apresenta-se o Plano para a Igualdade para 2023, tendo-se como objectivo alcançar uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens.

O Plano da Tratolixo para 2023 abrange as cinco dimensões contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho, que servem de guia na prossecução dos objectivos a que a empresa se propõe, sendo estas:

1. Igualdade no acesso ao emprego
2. Igualdade nas condições de trabalho
3. Igualdade remuneratória
4. Protecção na parentalidade
5. Conciliação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar

O plano abrange, ainda, as seguintes dimensões:

6. Estratégia, missão e valores
7. O combate à discriminação e ao assédio

A observação destas dimensões pretende assegurar um ambiente de trabalho isento de práticas discriminatórias, no qual tanto mulheres como homens tenham, no decorrer da relação laboral, igualdade de oportunidades, proporcionando-se a desejável compatibilização do desempenho profissional com a vida pessoal.

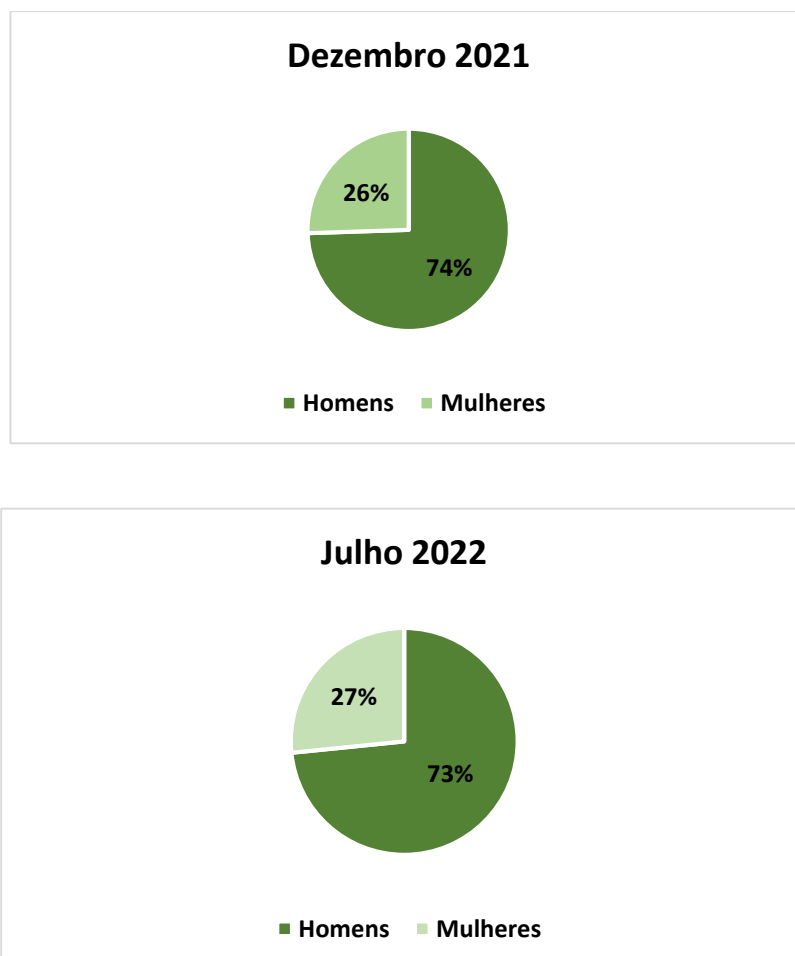
#### 4. Diagnóstico e Resultados

Tendo em conta o exposto e a Recomendação da CITE, referente ao Plano para a Igualdade da Tratolixo para 2022, elaborou-se o presente Plano para Igualdade de Género da Tratolixo para 2023.

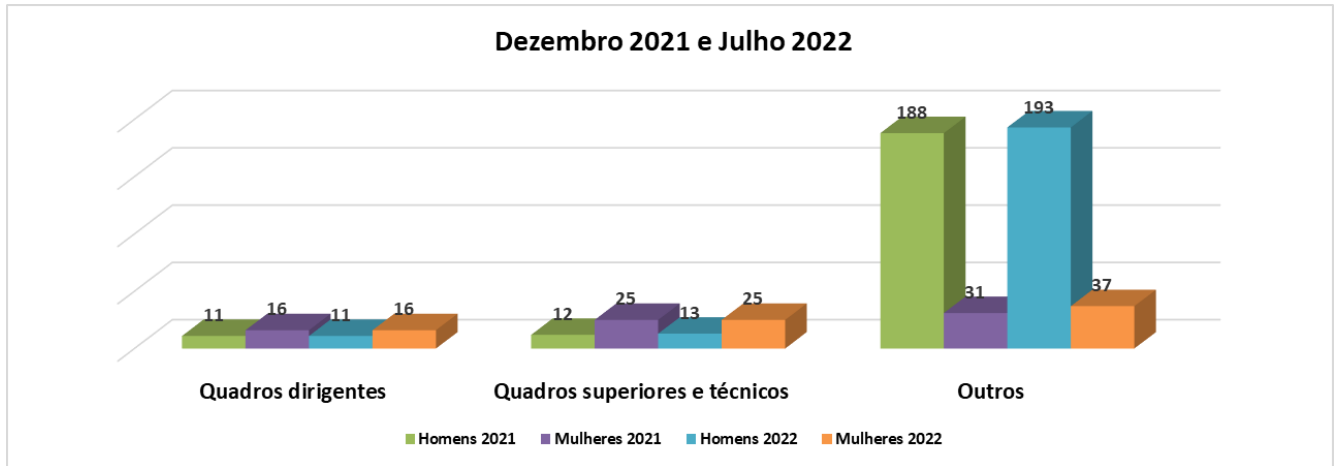
O diagnóstico da situação actual da Tratolixo sugerido pela CITE, em anexo (Anexo I), permitiu uma avaliação dos pontos fortes e pontos fracos das práticas da empresa a nível da igualdade de género, bem como a identificação das prioridades e acções a desenvolver.

Os gráficos que se seguem são referentes à distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores, por sexo, nos períodos de Dezembro de 2021 e Julho de 2022.

**Fig. 1 - Distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras por sexo**



**Fig. 2 - Distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras, por sexo e por grupos de qualificação**



Os gráficos apresentados evidenciam a existência de um grande desequilíbrio na percentagem homens/mulheres nos quadros da empresa, que se mantém constante no período em observação.

Esse desequilíbrio, conforme se verifica na Fig.2, é devido, sobretudo, ao facto de as funções exercidas no grupo de qualificação “Outros”, onde se agregam três grupos de qualificação: pessoal administrativo; pessoal qualificado e pessoal auxiliar, e a que correspondem categorias profissionais como electricistas, mecânicos, motoristas de pesados, manobreadores de máquinas e outras, serem exercidas, historicamente, por homens. Continua a verificar-se que nas candidaturas a estas funções é o sexo masculino que continua a prevalecer.

Nos grupos de qualificação menos representativos, “Cargos Dirigentes” e “Quadros Técnicos e Superiores”, a situação inverte-se, verificando-se um maior número de mulheres a desenvolver funções nestes cargos.

Embora, cada vez mais, se reconheça que “as profissões não têm sexo”, existem, ainda, algumas, como as que integram o grupo de qualificação “Outros” que, maioritariamente, e tradicionalmente, são ocupadas por homens, facto que continua a estar fortemente relacionado com estereótipos de género que têm influenciado, ao longo do tempo, a existência de profissões consideradas masculinas e femininas, muito embora as mulheres tenham vindo a reclamar, cada vez mais, o seu lugar nas profissões consideradas como masculinas.

Na base destas diferenças poderá, também, pesar o facto de algumas destas funções serem desempenhadas em turnos rotativos, situação que poderá condicionar, ainda mais, o seu desempenho pelas mulheres, devido à necessidade de terem que assegurar determinadas responsabilidades familiares, que, tradicionalmente, ainda lhes estão atribuídas.



## 5. Plano de acções a desenvolver

Dimensão	Objectivo	Acções	Área responsável	Indicadores	Meta
Estratégia, missão e valores	Assumir e divulgar, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres e com o combate à discriminação e ao assédio	Inclusão na Missão e Valores da Tratolixo do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	GRH; SIG	A Missão e Valores da empresa contemplam a inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres na Missão e Valores da empresa
	Assegurar a implementação do plano para a igualdade e sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Inclusão de uma página nos sítios da Tratolixo (Intranet e Internet) dedicada ao tema da diversidade e igualdade de oportunidades	GRH; GSI	Divulgação nos sítios da Tratolixo (Intranet e Internet) de matéria sobre a diversidade e igualdade de oportunidades	Criação de um espaço nos sítios Tratolixo (Intranet e Internet para a temática da diversidade e igualdade de oportunidades
		Divulgação do Plano para a Igualdade 2023 e da sua importância estratégica para a empresa, acompanhamento e respectiva monitorização	GRH; GC	Divulgação nos sítios da Tratolixo (Intranet e Internet)	Divulgação da informação nos locais definidos; garantia do cumprimento e avaliação da eficácia das acções do Plano

Dimensão	Objectivo	Acções	Área responsável	Indicadores	Meta
Combate à discriminação e ao assédio	Assegurar o cumprimento do Código da Boa Conduta e Prevenção do Assédio, em vigor desde Outubro de 2017	Monitorização do cumprimento código de Boa Conduta que tem como finalidade estabelecer as regras e os princípios destinados à prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como as regras aplicáveis à verificação do cumprimento dos deveres de todos aqueles, homens e mulheres, que trabalham na Tratolixo	GRH	Número de infracções disciplinares por motivo da prática de assédio a qualquer trabalhador, homem ou mulher, independentemente da função que desempenha.	Assegurar (i) uma conduta pelo respeito dos direitos dos trabalhadores, homens e mulheres, pela dignidade da vida humana, pugnando pela estabilidade emocional dos mesmos; (ii) a não tolerância a actos de violência verbal, psicológica ou física sobre os trabalhadores, sejam superiores hierárquicos, colegas ou subordinados; (iii) constituir como infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador, homem ou mulher, independentemente da função que desempenha
		Inclusão de informação sobre a igualdade de género e não discriminação	GRH	Inclusão e divulgação de informação sobre a igualdade de género e não discriminação	

Dimensão	Objectivo	Acções	Área responsável	Indicadores	Meta
Igualdade no acesso ao emprego	Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação e divulgação de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade relacionadas com o recrutamento e pré-selecção, garantindo que não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género, idade e nacionalidade, ou qualquer outro factor potencialmente diferenciador, promovendo a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego	GRH; GC	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F	Garantir um processo de selecção e recrutamento justo e objectivo para homens e mulheres. Evitar a constituição de equipas exclusivamente compostas por elementos de apenas um dos sexos
	Contribuir para um processo de selecção e recrutamento justo e objectivo para homens e mulheres	Criação de uma <i>shortlist</i> dos candidatos e candidatas seleccionados/as com representatividade de ambos os sexos com base no princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens	GRH	Dados desagregados por sexo	

Dimensão	Objectivo	Ações	Área responsável	Indicadores	Meta
Igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva e formação	Contribuir para o desenvolvimento dos trabalhadores, homens e mulheres, e para a sua satisfação pessoal e profissional, promovendo a não discriminação e o igual acesso à informação e formação.	Revisão interna da descrição de funções e tarefas de forma a garantir que estão redigidas de forma objectiva e rigorosa, contendo critérios comuns a ambos os sexos e de forma a excluir qualquer discriminação	GRH	Revisão interna da descrição de funções e tarefas	Revisão interna da descrição de funções e tarefas
		Criação de oportunidades de mobilidade interna, contribuindo para o desenvolvimento dos trabalhadores, homem e mulher, e para a sua satisfação pessoal e profissional	GRH	Percentagem de mobilidade interna para homens e mulheres	Criação de oportunidades de mobilidade interna sempre que exista uma vaga na empresa
		A promoção de formação a todos, de modo a que possam ter acesso a conhecimento e qualificação tão equivalentes quanto possível, em termos que permitam os trabalhadores, mulheres e homens, desempenhar as suas funções, com as mesmas bases de qualificações	GRH	Número de horas de formação / número de trabalhadores	A aposta no desenvolvimento de cada individuo, enquanto pessoa. Valorização individual de cada trabalhador, homem e mulher.
	Garantir a não discriminação de género, no que respeita à avaliação, definição e atribuição de remunerações, de outras regalias em vigor na empresa e de condições de trabalho	A não discriminação de género no que respeita à definição e atribuição de remunerações, e outras regalias em vigor e condições de trabalho	GRH	Dados desagregados por trabalhadores, homens e mulheres	Atingir a igualdade de tratamento e oportunidades para os trabalhadores, homens e mulheres

Dimensão	Objectivo	Ações	Área responsável	Indicadores	Meta
Promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional e protecção da parentalidade	Informação aos trabalhadores, homens e mulheres, sobre os direitos e deveres em matéria de protecção da parentalidade	Promover o acesso à informação a todos os trabalhadores, homens e mulheres, acerca da igualdade de género e no que respeita à protecção na parentalidade	GRH; GC	Divulgação na Intranet da empresa e em placards informativos, de informação acerca de direitos e deveres em matéria de protecção da parentalidade e promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional	Divulgação da informação nos locais definidos
	Assegurar que os direitos de parentalidade não colocam em causa, ou que possam limitar, a vida profissional dos trabalhadores, homens e mulheres, nem as suas possibilidades de evolução na carreira	Aplicação de um modelo de progressão que garanta a não existência de qualquer discriminação baseada no género, com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (directa ou indirecta) baseada no género e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares	GRH	Modelo de progressão objectivo e não discriminatório	Aplicação do modelo de progressão não discriminatório
	Garantir o conhecimento e o cumprimento dos direitos previstos na legislação como o direito ao gozo das licenças de parentalidade, o gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Promover o acesso à informação por parte de todos os trabalhadores, homens e mulheres, acerca da igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	GRH; GC	Divulgação na Intranet da Tratolixo e placards informativos da informação sobre os direitos e deveres em matéria da conciliação da vida pessoal com a vida profissional	Divulgação da informação nos locais definidos
	Garantir o conhecimento e cumprimento dos direitos e deveres dos trabalhadores, homens e mulheres, em matéria da promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional		GRH; GC		
	Concessão aos trabalhadores, homens e mulheres, que foram pais, de benefícios superiores aos previstos na lei	Atribuição de subsídio de apoio à natalidade em cartão e de um kit presente a todos os trabalhadores e trabalhadoras “novos pais”	GRH	Benefícios definidos e concedidos	Atribuição dos benefícios a 100% aos trabalhadores, mulheres e homens, passíveis de aplicação da acção

## **6. Monitorização da execução do plano**

O Gabinete de Recursos Humanos acompanhará e monitorizará a implementação do Plano para a Igualdade da TratoLixo para 2023, verificando o grau de implementação/eficácia das acções propostas e, com vista à concretização dos objectivos visados, tentará identificar potenciais melhorias e/ou novas acções a implementar.

Para os devidos efeitos dever-se-á:

1. Assegurar a implementação e garantir o cumprimento das acções previstas no plano para a igualdade;
2. Assumir um papel activo no debate e partilha de tendências e boas práticas no âmbito da igualdade de género;
3. Monitorizar a evolução dos objectivos definidos e propor o ajustamento das acções quando necessário;
4. Promover, sensibilizar e monitorizar acções concretas de melhoria.

A título de conclusão, importa reforçar que acreditamos que o sucesso da nossa empresa, que presta um serviço público com elevado nível de qualidade – de que nos orgulhamos, depende da aposta que fazemos nas nossas pessoas e nas suas condições de trabalho, e que, para nós, o conceito de pessoa não passa pelo género.

# **Anexo I**

## **Autodiagnóstico**

**AUTODIAGNÓSTICO**

**ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA**

<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - Na empresa existe um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim
2 - A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim
3 - A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim
4 - Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Sim
5 - A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim
6 - A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	Não
7 - Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	Sim
8 - No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Não
9 - A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Não
10 - A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim
11 - A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim
12 - Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?	Sim
13 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?	Não
14 - A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?	Não
15 - Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim
16 - A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	Sim
17 - A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	Sim
18 - A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	Sim
19 - Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Não
20 - Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?	Sim
21 - A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim

**IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO**

<b>ANÚNCIOS, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?	Sim
2 - Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?	Sim
3 - A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	Sim
4 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Sim
5 - Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas?	Sim
6 - A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	Sim
7 - Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	Sim
8 - Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	Sim
9 - A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	Sim
10 - O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	Sim
<b>PERÍODO EXPERIMENTAL</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo avaliar o interesse na sua manutenção?	Sim
<b>NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATOS A TERMO</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>



1 - A empresa substituiu temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	Sim
---	-----

### FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

PERGUNTA	RESPOSTA
1 - A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim
2 - A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	Não
3 - A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido ?	Sim
4 - A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	Não
5 - A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	Sim
6 - A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	Sim
7 - Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?	N/A

### IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
PERGUNTA	RESPOSTA
1 - Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?	N/A
2 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	N/A
3 - Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	N/A
4 - As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres?	N/A
5 - A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	N/A
6 - A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	N/A

### PROMOÇÃO / PROGRESSÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL

PERGUNTA	RESPOSTA
1 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/ escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?	Sim
2 - A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	Sim
3 - A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim
4 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	Sim
5 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	N/A
6 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim
7 - A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	N/A
8 - A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	N/A
9 - A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	Não
10 - A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e chefia?	Não
11 - A empresa tem programas de mentoria e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	Não
12 - A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?	N/A
13 - A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?	Sim
14 - A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?	N/A
15 - A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	N/A
16 - A empresa participa em eventos da comunidade escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica?	Não
17 - A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia)?	N/A
18 - A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018.	Sim
20 - A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018	N/A

### SALÁRIOS

PERGUNTA	RESPOSTA
----------	----------

1 - A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	Sim
2 - Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	Sim
3 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções, e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?	Não
4 - A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?	N/A
5 - A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex.: prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?	Sim
6 - A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim
7 - A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	N/A
8 - A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Não
9 - A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	N/A
10 - A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	N/A
11 - A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?	Sim
12 - A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?	Sim
13 - A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade, atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?	Sim
14 - A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	Sim
15 - A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	N/A
16 - Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	N/A
17 - A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Não
18 - A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	N/A

### PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

LICENÇAS/LICENÇAS PARTILHADAS	
PERGUNTA	RESPOSTA
1 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	Não
2 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não
3 - A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não
4 - A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Sim
5 - A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Sim
6 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	N/A
7 - A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	N/A
8 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não
9 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não
10 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Sim
11 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Sim
12 - A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	Sim
13 - A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	Sim
14 - A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	Sim
15 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	Sim
16 - Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	N/A
17 - Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	Sim
18 - Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	Sim
19 - As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	Sim
20 - Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	N/A
21 - As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	N/A
22 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	N/A
23 - A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	Sim
24 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	Sim
25 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	Sim
DISPENSAS, FALTAS	
PERGUNTA	RESPOSTA
1 - A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não
2 - A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não
3 - A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Sim
4 - A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Sim

5 - A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não
6 - A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não
8 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	N/A
9 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	Sim
10 - A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	Sim
11 - A empresa respeitou o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	Sim
12 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	Sim
13 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	N/A
14 - A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas?	Não
<b>REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	Sim
<b>FORMAÇÃO PARA REINserÇÃO PROFISSIONAL</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	N/A
2 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	N/A
<b>PROTEÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DE TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	Sim
2 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	Sim
3 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	Sim
4 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	Sim
<b>PROTEÇÃO NO DESPEDIAMENTO</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa cumpriu o disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	N/A
<b>COMUNICAÇÃO NO ÂMBITO DA NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATO A TERMO</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa cumpriu o disposto no nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	N/A

### CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?	Não
2 - A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores?	Não
3 - A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	Não
4 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	Sim
5 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	Sim
6 - A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?	Não
7 - A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim
8 - A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim
9 - A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	N/A
10 - A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim
11 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim
12 - A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	Sim
13 - A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	Não
<b>ORGANIZAÇÃO DOS TEMPOS DE TRABALHO: HORÁRIO FLEXÍVEL OU TRABALHO A TEMPO PARCIAL</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim
2 - A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	Não
3 - A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Não
4 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	N/A
5 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	Não
6 - Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	Sim
7 - No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?	Sim
8 - Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	Sim
9 - Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	Sim

<b>FALTAS</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Sim
2 - A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Sim
3 - A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?	Sim
4 - A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	Sim

<b>DISPENSA DE ALGUMAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E TRABALHO SUPLEMENTAR</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	N/A
2 - A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	N/A

<b>TELETRABALHO</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Não
2 - A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	N/A

<b>JORNADA CONTÍNUA</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	N/A
2 - A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	N/A

<b>MEIA JORNADA</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	N/A

<b>PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO</b>	
<b>PERGUNTA</b>	<b>RESPOSTA</b>
1 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho? Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador	Sim
2 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho? Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador	Sim
3 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	Sim
4 - Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?	Sim
5 - A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?	Sim
6 - Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?	Não
12 - A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	Sim
13 - Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	N/A

Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?	Não
--	-----