



DOCAPESCA
PORTOS E LOTAS, S.A.

Aprovado
06.04.2020
Teresa Coelho
Teresa Coelho
Presidente do
Conselho de Administração

Sérgio Farias
Sérgio Farias
Vogal do
Conselho de Administração

Carlos Figueiredo
Carlos Figueiredo
Vogal do
Conselho de Administração

**10.º RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DO
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA
DOCAPESCA – PORTOS E LOTAS, SA (2018-2019)**

DIREÇÃO DE AUDITORIA E CONTROLO INTERNO

MARÇO DE 2020

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO

ENQUADRAMENTO

A monitorização do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA¹ segue os requisitos que determinaram a adoção de um plano e a sua monitorização, previstos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de agosto, e no Regime Jurídico do Sector Público Empresarial².

A execução das políticas de combate à discriminação nas diferentes áreas de atuação da empresa são as promovidas pelo Plano da Docapesca³, que constitui o instrumento de referência para promover uma empresa mais justa e equitativa para os seus trabalhadores, colaboradores e comunidade em que desenvolve a sua atividade.

O atual relatório vem sintetizar o resultado da monitorização das medidas implementadas na empresa no biénio 2018-2019.

No final do biénio em análise, a Docapesca é uma empresa tendencialmente mais jovem, contrariando o ciclo de progressivo envelhecimento demográfico verificado desde 2010.

Os indicadores sociodemográficos a seguir apresentados, relativos ao quadro de pessoal da Docapesca no final de 2019, evidenciam essa mudança gerada, por um lado, pela cessação do contrato por 56 trabalhadores com maior antiguidade devido reformas (por velhice, velhice antecipada ou invalidez) e rescisões de contrato (por mútuo acordo ou iniciativa própria) e, por outro lado, pela admissão de 90 novos trabalhadores, tendo esta renovação contribuído para:

- Atenuar a idade média do quadro de trabalhadores, fixada nos 47 anos de idade (menos 10 anos do que em 2016);
- Fixar a antiguidade média dos trabalhadores nos 16 anos (menos 7 anos do que em 2018);
- Melhorar as habilitações literárias dos trabalhadores da empresa, uma vez que cerca de 48% dos trabalhadores do quadro apresenta habilitações ao nível do Ensino Secundário e Ensino Superior (mais 5% do que em 2018).

¹ Aprovado em 2012, foi elaborado na vigência do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2010-2013.

² Aprovado pelo Decreto-lei n.º 133/2013, de 3 de outubro (artigos 49.º e 50.º).

³ Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro.

IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

A Docapesca enquanto empresa do Setor Público Empresarial presente em todo o território de Portugal Continental⁴ tem assumido o compromisso de introduzir mudanças para promover e incorporar uma cultura de diversidade e inclusão num setor de atividade que é histórica, cultural e predominantemente representado por pessoas do género masculino.

Apresentam-se a seguir as principais ações implementadas.

1. Os trabalhadores e colaboradores não são privilegiados, beneficiados, prejudicados, privados ou isentados de qualquer direito em função da nacionalidade, origem étnica ou raça, orientação sexual, estado civil, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, convicções religiosas ou político-ideológicas, filiação sindical, da idade, sexo, situação familiar, situação económica, origem ou condição social ou instrução;
2. O Conselho de Administração, liderado por uma Presidente desde maio de 2016, tem vindo a adotar medidas para cumprir a meta da quota mínima por género de 33,3%, estabelecida pelo regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor Público Empresarial⁵.
 - 2.1. A este nível, a representação do género feminino em posições de liderança atingiu 53% dos cargos dirigentes de primeira linha.
 - 2.2. De destacar que 67% dos cargos dirigentes de primeira linha das unidades orgânicas descentralizadas (DCRI, DLPP Centro, DLPP Centro Sul, DLPP Algarve) são representados pelo género feminino, um valor de referência pelo setor de atividade em que a empresa atua, e em contraponto com as restantes linhas dirigentes, representadas predominantemente por dirigentes do género masculino.
3. No desenvolvimento institucional a Docapesca preocupa-se em salvaguardar os princípios da igualdade e não discriminação e empenha-se para que todos os seus recursos humanos tenham direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, relativamente aos seguintes domínios:

⁴ Os serviços da Docapesca distribuem-se pela sede, em Lisboa, e pelas direções descentralizadas, as DLPP de Norte, Matosinhos, Centro Norte, Centro, Centro Sul e Algarve, e a DCRI, que incluem a gestão das lotas e portos de pesca, a exploração e a gestão de infraestruturas ligadas à náutica de recreio e de estaleiros de reparação e/ou construção naval.

⁵ Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto 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.

3.1. ACESSO AO EMPREGO

Este acesso é promovido essencialmente através das seguintes medidas:

- A publicitação da necessidade de contratação de mão-de-obra não contempla formas de discriminação em relação ao género e à idade;
- O quadro legal vigente nos processos de recrutamento e de seleção de candidatos é cumprido;
- Os princípios de igualdade de oportunidades e de tratamento e de não discriminação naqueles mesmos processos são respeitados.

3.2. ACESSO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Este acesso é promovido essencialmente através dos seguintes aspetos:

- O plano de remunerações vigente está definido no instrumento de regulamentação coletiva da Docapesca (Acordo de Empresa), é publicitado nos termos legalmente previstos, está de acordo com a categoria e a função dos trabalhadores e respeita a igualdade salarial entre homens e mulheres;
- Aos trabalhadores admitidos são divulgados o Código de Conduta e o Manual de Acolhimento, onde constam os de igualdade de oportunidades e tratamento e não discriminação;
- Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta ao quadro de pessoal, relativamente a questões no domínio da igualdade da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade;
- Está a ser implementado um sistema de avaliação de desempenho baseado em resultados alcançados, para potenciar uma estratégia para a criação de dinâmicas de mudança, de motivação profissional e de melhoria contínua dos trabalhadores;
- Existe igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso a um conjunto de benefícios, como por exemplo:
 - A prática de horário flexível para prestar apoio familiar, devidamente fundamentado, sem perda de direitos ou remuneração adquiridos;
 - Um seguro de saúde, para promover o acesso aos cuidados de saúde quer aos trabalhadores, quer aos seus familiares;
 - Quatro dias de dispensa particular por ano;
 - Um empréstimo, por conta das remunerações;

- O pagamento de dias de ausência ao trabalho por assistência à família;
- Um subsídio de estudo para desenvolver as habilitações literárias;
- Um complemento de subsídio de doença e de acidentes de trabalho;
- O patrocínio de atividades desportivas, nomeadamente, corridas, para promover a participação ativa de trabalhadores;
- A celebração de protocolos com cadeias de ginásios.

3.3. ACESSO À FORMAÇÃO

Na Docapesca, o investimento e a promoção de políticas ativas de desenvolvimento de novas competências têm vindo a ser valorizadas e adequadas aos novos desafios estratégicos, para suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades relativamente à idade e à escolaridade dos recursos humanos.

O acesso à formação profissional é promovido através do desenvolvimento de ações de âmbito profissional e académico para dotar os trabalhadores de competências técnicas e operacionais, em sintonia com a legislação e os procedimentos em vigor, para um desempenho mais eficaz e eficiente dos trabalhadores, nas funções executadas.

Em 2019, a realização de 3 ações de formação sobre Igualdade e Não Discriminação, em 3 serviços (Matosinhos, Lisboa e Portimão), teve um total de 21 horas.

4. A Docapesca não recebeu qualquer queixa de práticas de discriminação em função do sexo, ao abrigo da Lei n.º 14/2008, de 12 de março, na redação dada pela Lei n.º 9/2015, de 11 de fevereiro, que tem por objetivo prevenir e proibir a discriminação, direta ou indireta, em função do sexo, no acesso a bens e serviços e o seu fornecimento e sancionar a prática de atos que se traduzam na violação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.
5. A Docapesca tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (pasta pública) o Plano para a Igualdade, nos termos legalmente previstos na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial.
6. A promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens encontra-se expressa em alguns documentos estratégicos da Docapesca, como por exemplo, no Código de Conduta, carta de Princípios da Docapesca, Relatório de Sustentabilidade.

RECOMENDAÇÕES

Propõem-se as seguintes recomendações:

1. A Docapesca elabore em 2020 um novo plano adequado à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), que lançou um novo ciclo programático em 2018⁶;
2. Na elaboração do Plano, seja adotado o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade⁷, no cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho⁸ da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com vista a obter um correto diagnóstico da situação e das práticas da Docapesca ao nível da igualdade, a identificar os pontos fortes e fracos a este respeito e permitir uma definição mensurável das prioridades nestes domínios, e a identificar os aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças;
3. O plano a realizar deve contemplar uma metodologia de monitorização e avaliação das medidas propostas e especificar a periodicidade prevista para o efeito, devendo estas ser realistas e exequíveis;
4. Após aprovação pelo Conselho de Administração, o atual relatório de acompanhamento Plano seja divulgado a todos os trabalhadores, e publicado no sítio da internet e da intranet (pasta pública) da Docapesca e remetido aos organismos competentes.

Lisboa, 25/03/2020.

A Direção de Auditoria e Controlo Interno



⁶ Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

⁷ No cumprimento do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho

⁸ Que determina a produção de um guião, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art. 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Exma. Senhora
Dra. Cristina Rosa
Chefe do Gabinete de S. Exa. O Senhor
Secretário de Estado das Pescas
R. Dr. Alfredo Magalhães Ramalho, 1
1495-165 ALGÉS

V/ Refª

N/ Refª

Data

Assunto: 10.º Relatório de Acompanhamento do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA – 2018-2019

Sobre o assunto em epígrafe, remete-se a V. Exa., para conhecimento, o ofício enviado ao Gabinete da Senhora Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, juntamente com o Relatório realizado pela Docapesca – Portos e Lotas, SA.

Com os melhores cumprimentos,

O Conselho de Administração

Exma. Senhora
Dr. Pedro Ruas
Chefe do Gabinete de S. Exa. A Senhora
Secretária de Estado para a Cidadania e a
Igualdade
Rua Prof. Gomes Teixeira, 2 – 5.º andar
1399-022 Lisboa

V/ Refª

N/ Refª

Data

Assunto: 10.º Relatório de Acompanhamento do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA – 2018-2019

Sobre o assunto em epígrafe, remete-se a V. Exa., para conhecimento, o ofício enviado ao Gabinete da Senhora Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, juntamente com o Relatório realizado pela Docapesca – Portos e Lotas, SA.

Com os melhores cumprimentos,

O Conselho de Administração