



Media Capital

GRUPO MÉDIA CAPITAL SGPS, SA

Sociedade Aberta

Sede: Rua Mário Castelhana, n.º 40, Barcarena, Oeiras

Matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Cascais

Pessoa Colectiva n.º 502 816 481

Capital Social: 89.583.970,80 euros

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023

O Grupo Media Capital, SGPS, S.A. vem por este meio apresentar o Plano de Igualdade de Género para 2023, em anexo, em função das áreas prioritárias identificadas após diagnóstico global em 2022.

Queluz de Baixo, 30 de setembro de 2022

A Entidade Emitente,

EMPRESA	GRUPO MEDIA CAPITAL
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2022
SETOR	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X		
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X		De acordo com o Código de Ética.
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? (Fontes 1,7)	X		
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)		X	
A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		X	
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? (Fonte 1)		X	Contemplado em todos os documentos da Direção de Recursos Humanos.
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)		X	
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?		X	
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)		X	
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)		X	
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? (Fonte 3)	X		De acordo com o previsto na Lei.
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? (Fonte 6, 7, 8)	X		
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?	X		
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?	X		
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? (Fontes 1,7)	X		
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)? (Fontes 1,8)		X	
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? (Fontes 1,8)		X	
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? (Fonte 3)		X	

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? (Fonte 3)	X		
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	X		

Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>
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? (Fonte 7)	X		
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? (Fonte 4)	X		
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género? (Fonte 1)	X		
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	X		
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? (Fontes 1, 8)	X		
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? (Fontes 1, 7)	X		
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?		X	
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?	X		
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?	X		
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?	X		

Subdimensão: Período experimental

No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	X		
--	---	--	--

Subdimensão: Não renovação de contratos a termo

A empresa substitui 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?	X		
--	---	--	--

Dimensão: Formação Inicial e Contínua

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	X		
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?	X		
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	X		
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		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	X		
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei? (Fonte 7)	X		
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?	X		

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>
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? (Fontes 1-7)	X		
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	X		
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? (Fonte 4)	X		
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres? (Fonte 5)	X		
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	X		
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? (Fonte 4)	X		
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? (Fontes 1-7)	X		
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?	X		
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? (Fontes 1, 7)	X		
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?		X	
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio? (Fonte 3)		X	
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? (Fonte 1)	X		
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		X	

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?	X		
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	X		
A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia? (Fonte 1)		X	
A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	X		
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? (Fonte 7)	X		
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? (Fonte 4)	X		
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?	X		
A empresa tem protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	X		
A empresa participa em eventos da comunidades 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 setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?	X		
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? (Fonte 1)	X		

Prevenção de práticas discriminatórias

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? [! Informação: Setor público empresarial 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 Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas em cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]	X		
---	---	--	--

Subdimensão: Salários

A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	X		
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa? (Fonte 4)	X		
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? (Fonte 1)	X		
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?	X		
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? (Fonte 7)	X		
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? (Fonte 1)	X		
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?	X		
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: 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 de Ministros n.º 18/2014)?			
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?			
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: 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 do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?			

Prevenção de práticas discriminatórias

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"?	X		
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"?	X		
! (Fonte 5) 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? (Fontes 4, 5)	X		
A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	X		
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?	X		
! (Fonte 4) Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina? (Fonte 4)	X		
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	X		
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	X		

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei? (Fonte 1)	X		
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fontes 8)		X	
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fonte 8)		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	X		
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	X		
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X		
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?	X		
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	X		
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X		
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai? (Fonte 5)	X		
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe? (Fonte 5)	X		
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?	X		
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?	X		
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	X		
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	X		

A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	X		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	X		
Subdimensão: Dispensas, Faltas			
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
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?		X	
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?		X	
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?		X	
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?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	X		
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	X		
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	X		
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	X		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	X		
Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	X		
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional			
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?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito do 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?	X		
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional			
Prevenção de práticas discriminatórias			
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 <i>qualquer dos progenitores em caso de aleitação</i>)?	X		
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?	X		
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	X		
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?	X		
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º 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?	X		

Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental

Prevenção de práticas discriminatórias

A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º 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?	X		
---	---	--	--

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>
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? (Fonte 1)	X		
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 trabalhadores e trabalhadoras? (Fonte 1)		X	
A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? (Fontes 1, 6, 7)	X		
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	X		
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	X		
A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e 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)? (Fontes 1, 6)		X	
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)	X		
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)	X		
A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)	X		
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?	X		

Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X	
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível? (Fonte 1)		X	
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?		X	

Prevenção de práticas discriminatórias

A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	X		
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	X		
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?			
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?			
Tendo havido aceitação, nos 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?			
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?	X		

Subdimensão: Faltas

A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
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?		X	

Prevenção de práticas discriminatórias

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, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?	X		
A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	X		

Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar

Prevenção de práticas discriminatórias

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?	X		
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?	X		

Subdimensão: Teletrabalho

A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)		X	
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?	X		

Subdimensão: Jornada contínua (! Apenas para o setor público empresarial)

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? (Fontes 1, 6, 7)			
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?			

Subdimensão: Meia jornada (! Apenas para o setor público empresarial)

Prevenção de práticas discriminatórias

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?			
--	--	--	--

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho? [Informação: 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 causar danos físicos, psicológicos, económicos ou sociais.]	X		
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força.]	X		
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?	X		
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? (Fonte 1)	X		
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? (Fonte 1)	X		
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	X		

Prevenção de práticas discriminatórias

Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X	
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?			
Se a resposta foi "não": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?	X		
Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?			

Se a resposta foi "sim": A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral.			
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	X		
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	X		

EMPRESA	GRUPO MEDIA CAPITAL
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2022
SETOR	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Assegurar a informação a colaboradores (M/F) relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.	Reforço da divulgação, na Intranet do Grupo, relativa à informação sobre direitos e deveres dos colaboradores (M/F), em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável pela Comunicação Interna	Não envolve custos específicos	Resultados Inquérito de Clima Anual (Rácio de colaboradores (M/F) que conhece a informação divulgada.	Destaque na Intranet publicado em 2022.		- n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho					

1

Dimensão: Proteção na Parentalidade								CITE					
Subdimensão: Licenças/licenças partilhadas								Verificação / Recomendação					
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores (M/F).	Reforço da divulgação, na Intranet do Grupo, de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável pela Comunicação Interna	Não envolve custos específicos		Destaque na Intranet publicado em 2022.		- n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho					

22

EMPRESA	GRUPO MEDIA CAPITAL
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2022
SETOR	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa							
Subdimensão:							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	
	Criação de um Comité (<i>Task Force</i> interna) para a igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos, Direção Jurídica, Comissão de Trabalhadores e demais representantes de trabalhadores (M/F) de todas as Unidades de Negócio	Não envolve custos específicos	Comité/ <i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência	Comité/ <i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas, em 2023.	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa.	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de destaque na Intranet do Grupo.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável pela Comunicação Interna	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada na Intranet.	Divulgação efetuada na Intranet.	

Dimensão: Formação Inicial e Contínua							
Subdimensão:							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género, proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Formação	Contemplado no Orçamento anual de Formação	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de referência	Divulgação do Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual para 2023.	Conteúdos disponíveis através da Plataforma LinkedIn Learning.

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho							
Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos lugares de direção de primeira linha e lugares de chefia de nível intermédio.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Desenvolvimento e Gestão de Carreiras	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Manutenção do Procedimento interno criado e implementado em 2022,	No âmbito do Plano de Carreira
	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Desenvolvimento e Gestão de Carreiras; Responsável de Formação	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Manutenção do Procedimento interno criado e implementado em 2022,	No âmbito do Plano de Carreira
	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento <i>ecoaching</i> para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia e promover a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Desenvolvimento e Gestão de Carreiras; Responsável de Formação	Não envolve custos específicos - Existência de equipa interna	Programa criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa, no ano de referência.	Manutenção do Procedimento interno criado e implementado em 2022,	
Incentivar a participação dos colaboradores (H/M) no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Organização e realização de reuniões com os colaboradores (M/F) e/ou suas estruturas representativas para abordar 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 e de direção e chefia).	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de reuniões no ano de referência.	Mínimo de 1 reunião anual que abranja este tema.	Em regime de Focus Group

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho							
Subdimensão: Salários							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Promover a equidade salarial entre Homens e Mulheres	Análise e Revisão anual 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.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Remunerações	Estimar no Orçamento 2022/2023.	Análise e Revisão anual das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens	Proposta de Revisão (efetida no Orçamento para 2023.	

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal							
Subdimensão:							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores (M/F)	Celebração de novos protocolos com serviços de apoio para o agregado familiar alargado dos colaboradores (M/F).	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável área de Parcerias e Protocolos	A avaliar	Número e tipo de parcerias. Número de Colaboradores (M/F) abrangidos.	Disponibilizar, pelo menos, 2 novas parcerias até final de 2022.	
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos Colaboradores (M/F) que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas, lavandaria, catering/ take away, pequenas reparações).	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável área de Parcerias e Protocolos	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados no ano de referência	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as, anualmente.	

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal							
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores (M/F)	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a colaboradores (M/F) com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, desde que a função o permita.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de colaboradores (M/F) com horário flexível e o total de trabalhadores no ano de referência.	Divulgação da Política de Horário flexível a todos os colaboradores (M/F).	

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal							
Subdimensão: Teletrabalho							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores (M/F), em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa da empresa, do regime de teletrabalho a colaboradores (M/F), como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, desde que a função o permita.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Realizar estimativa de equipamento necessário em função do nº de pedidos de colaboradores (M/F)	Rácio entre o número de colaboradores (M/F) em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores no ano de referência.	Divulgação da Política de Teletrabalho a todos os colaboradores (M/F).	